

Arbeitsrecht

(Nr. 11/2010)

Deutsche Einschränkung des Kündigungsschutzes durch Nichtberücksichtigung einer Betriebszugehörigkeit vor dem 25. Lebensjahr ist gemeinschaftsrechtswidrig

Der europäische Gerichtshof (EuGH) entschied:

Verbot der Diskriminierung und die Rolle der Gerichte bei der Anwendung dieses Verbots durch den EuGH bekräftigt. Die deutsche Regelung, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, verstößt gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG und ist vom nationalen Gericht auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten erforderlichenfalls unangewendet zu lassen. Zum einschlägigen Gemeinschaftsrecht

In seiner Entscheidung Mangold (Slg. I 2005, 10013 = NJW 2005, 3695 = NZA 2005, 1345 = EuZW 2006, 17 = JuS 2006, 357 m. Bespr. v. Bauer/Bouchouaf, NVwZ 2006, 538) hat der EuGH anerkannt, dass ein Verbot der Diskriminierung wegen des Alters besteht, das als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist. Die Richtlinie 2000/78/EG des Rates v. 27. 11. 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf konkretisiert diesen Grundsatz. Diese Richtlinie verbietet die Diskriminierung wegen des Alters, gestattet aber dem nationalen Gesetzgeber, vorzusehen, dass eine Ungleichbehandlung, obwohl sie auf dem Alter beruht, in bestimmten Fällen

keine Diskriminierung und somit nicht verboten ist. Eine Ungleichbehandlung wegen des Alters ist unter anderem dann zulässig, wenn sie durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind. Auch die Charta der Grundrechte der Europäischen Union, die seit Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon den gleichen rechtlichen Rang wie die Verträge hat, verbietet Diskriminierungen wegen des Alters (Art. 21 I EU-GRCharta).

Zu Sachverhalt und Rechtslage des zu Grunde liegenden Falles

Nach deutschem Arbeitsrecht verlängern sich die vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfristen stufenweise mit zunehmender Dauer des Arbeitsverhältnisses. Vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegende Beschäftigungszeiten werden bei der Berechnung jedoch nicht berücksichtigt. Frau Kücükdeveci war seit ihrem vollendeten 18. Lebensjahr bei dem Unternehmen Swedex beschäftigt. Im Alter von 28 Jahren wurde sie unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von einem Monat entlassen. Der Arbeitgeber berechnete die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Arbeitnehmerin seit zehn Jahren bei ihm beschäftigt war. Wie in den deutschen Rechtsvorschriften vorgesehen, hatte er die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs liegenden Beschäftigungszeiten von Frau Kücükdeveci bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt. Frau Kücükdeveci klagte gegen ihre Entlassung und machte geltend, dass diese Regelung eine unionsrechtlich verbotene Diskriminierung wegen des Alters darstelle. Die Kündigungsfrist hätte vier Monate betragen müssen, was einer Betriebszugehörigkeit von zehn Jahren entspreche. Das als Berufungsgericht angerufene LArbG Düsseldorf hat den EuGH zur Vereinbarkeit einer solchen Kündigungsregelung mit dem Uni-

onsrecht und zu den Folgen einer etwaigen Unvereinbarkeit befragt.

Entscheidung des EuGH

Der EuGH prüft diese Fragen auf der Grundlage des jede Diskriminierung wegen des Alters verbietenden allgemeinen Grundsatzes des Unionsrechts, wie er in der Richtlinie 2000/78 konkretisiert ist. Da Frau Küçükdeveci nach dem Zeitpunkt entlassen worden war, bis zu dem die Bundesrepublik Deutschland die Richtlinie 2000/78/EG in innerstaatliches Recht umzusetzen hatte, bewirkte diese Richtlinie nämlich, dass die deutsche Kündigungsregelung in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt.

Der EuGH stellt fest, dass diese Kündigungsregelung eine Ungleichbehandlung enthält, die auf dem Kriterium des Alters beruht. Diese Regelung sieht eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahrs aufgenommen haben. Sie behandelt somit Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind. Obwohl die Ziele dieser Kündigungsregelung zur Beschäftigungs- und Arbeitsmarktpolitik gehören und daher legitim sind, ist die Regelung zur Erreichung dieser Ziele nicht angemessen oder geeignet. Zu dem vom nationalen Gericht angeführten Ziel, dem Arbeitgeber eine größere personalwirtschaftliche Flexibilität zu verschaffen, indem seine Belastung im Zusammenhang mit der Entlassung jüngerer Arbeitnehmer verringert werde, denen eine größere berufliche und persönliche Mobilität zugemutet werden könne, stellt der EuGH fest, dass die fragliche Regelung keine im Hinblick auf die Erreichung dieses Zieles angemessene Maßnahme ist, weil sie für alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung

sind. Der EuGH gelangt daher zu dem Ergebnis, dass das Unionsrecht, insbesondere das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG, einer nationalen Regelung wie der deutschen entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

Der EuGH erinnert sodann daran, dass eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann, so dass ihm gegenüber eine Berufung auf die Richtlinie als solche nicht möglich ist. Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf wird in der Richtlinie 2000/78/EG jedoch nur konkretisiert. Zudem ist das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts. Es obliegt daher dem nationalen Gericht, bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 anhängig ist, im Rahmen seiner Zuständigkeiten den rechtlichen Schutz, der sich für den Einzelnen aus dem Unionsrecht ergibt, sicherzustellen und die volle Wirksamkeit des Unionsrechts zu gewährleisten, indem es erforderlichenfalls jede diesem Verbot entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt.

Nachdem er auf die Möglichkeit für das nationale Gericht hingewiesen hat, den EuGH im Wege der Vorabentscheidung um Auslegung des Unionsrechts zu ersuchen, stellt der EuGH abschließend fest, dass es dem nationalen Gericht obliegt, in einem Rechtsstreit zwischen Privaten die Beachtung des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78 sicherzustellen, indem es erforderlichenfalls entgegenstehende Vorschriften des innerstaatlichen Rechts unangewendet lässt, unabhängig davon, ob es von seiner Befugnis Gebrauch macht, den EuGH um eine Vorabentscheidung über die Auslegung dieses Verbots zu ersuchen.

**Urteil des Europäischen Gerichtshofs (EuGH)
vom 19. 01. 2010
Aktenzeichen: C-555/07**

**veröffentlicht: Pressemitteilung des EuGH Nr. 4
vom 19. 1. 2010**

10.02.2010