

## Feldkamp - Rechtsanwälte INFORMIEREN

### Urteil des Europäischen Gerichtshofes zur Altersdiskriminierung junger Arbeitnehmer

Im Januar diesen Jahres erging eine Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes, die weitreichende Folgen für das deutsche Arbeitsrecht hat.

**Der Fall:** Eine junge Arbeitnehmerin, geboren am 12.2.1978, war seit dem 4.6.1996, somit seit ihrem vollendeten 18. Lebensjahr, bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt. Mit Schreiben vom 19.12.2006 erklärte der Arbeitgeber unter Berücksichtigung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31.1.2007 die Kündigung des Arbeitsverhältnisses.

Der Arbeitgeber legte, entsprechend der gesetzlichen Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB, bei der Berechnung der Kündigungsfrist eine lediglich dreijährige Betriebszugehörigkeit zu Grunde. Die vorherigen sieben Jahre Betriebszugehörigkeit, vom 18. bis 25. Lebensjahr der Arbeitnehmerin, durfte der Arbeitgeber nach geltendem Recht unberücksichtigt lassen, da es in der zitierten Vorschrift heißt:

**„Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des fünf- und zwanzigsten Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.“**

Im vorliegenden Fall führte die Anwendung der Vorschrift dazu, dass die Arbeitnehmerin mit einer Frist von nur einem Monat aus dem Arbeitsverhältnis gekündigt wurde, obwohl sie bereits fast 10 Jahre dem Betrieb des Arbeitgebers angehörte.

Die frühzeitige Aufnahme einer Beschäftigung fiel daher zu ihrem Nachteil aus: hätte sie erst nach Vollendung ihres 25. Lebensjahres mit der Arbeitstätigkeit begonnen und eine identisch lange Betriebszugehörigkeit aufgewiesen, hätte der Arbeitgeber unter Einhaltung einer Frist von vier Monaten kündigen müssen.

Die Arbeitnehmerin erhob Kündigungsschutzklage gegen die ausgesprochene Kündigung und berief sich im Verfahren unter anderem darauf, dass die Vorschrift des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB wegen der damit einhergehenden Altersdiskriminierung gegen geltendes Europarecht verstoße und deshalb nicht angewendet werden dürfe.

Insbesondere verletze die Vorschrift eine durch den Europarat erlassene Richtlinie für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, das sich als Berufungsgericht mit dem Sachverhalt zu be-

schäftigen hatte, kam zu dem Ergebnis, dass § 622 BGB tatsächlich eine unmittelbare Diskriminierung wegen des Alters enthalte, deren Vereinbarkeit mit dem Unionsrecht mindestens zweifelhaft sei.

Es legte daher dem Europäischen Gerichtshof folgende Fragen zur Entscheidung vor (in gekürzter Fassung):

#### 1. Verstößt eine nationale Gesetzesregelung des Inhalts wie § 622 Abs. 2 S. 2 BGB gegen das Verbot der Altersdiskriminierung?

Kann eine hierdurch tatsächlich entstehende Diskriminierung möglicherweise dadurch gerechtfertigt werden, dass dem Arbeitgeber ein betriebliches Interesse an personalwirtschaftlicher Flexibilität zugestanden und jüngeren Arbeitnehmern aufgrund ihrer geringeren sozialen, familiären und privaten Verpflichtungen nicht derselbe Bestandsschutz zugestanden wird wie älteren Arbeitnehmern?

#### 2. Führt eine festgestellte Diskriminierung ohne Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes dazu, dass deutsche Gerichte ohne weiteres von der Anwendung des Gesetzes absehen dürfen?

Der europäische Gerichtshof hat zu der ersten Vorlagefrage zweifelsfrei entschieden, dass § 622 Abs. 2 S. 2 BGB einen objektiven Verstoß gegen den u.a. in der europäischen Richtlinie 2000/78/EG enthaltenen Gleichbehandlungsgrundsatz darstellt. Die Richtlinie stelle unter anderem klar, dass eine unmittelbare Diskriminierung dann vorliege, wenn eine Person wegen ihres Alters in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde.

Im vorliegenden Fall sehe die Regelung des BGB eine weniger günstige Behandlung für Arbeitnehmer vor, die ihre Beschäftigung bei dem Arbeitgeber vor Vollendung des 25. Lebensjahres aufgenommen haben. Somit würden Personen, die die gleiche Betriebszugehörigkeitsdauer aufweisen, unterschiedlich behandelt, je nachdem, in welchem Alter sie in den Betrieb eingetreten sind.

Die Regelung benachteilige generell junge Arbeitnehmer gegenüber älteren Arbeitnehmern, da sie trotz einer mehrjährigen Betriebszugehörigkeit möglicherweise von der Vergünstigung der stufenweisen Verlängerung der Kündigungsfristen entsprechend der zunehmenden Beschäftigungsdauer ausgeschlossen werden können, während ältere Arbeitnehmer entsprechend privilegiert werden.

Ausführlich hat der Europäische Gerichtshof sich mit der Frage nach einer möglichen Rechtfertigung für die vorliegende Diskriminierung beschäftigt.

**Nach der europäischen Richtlinie stellt eine Ungleichbehandlung wegen des Alters grundsätzlich dann keine Diskriminierung dar, wenn sie objektiv und angemessen ist und durch ein legitimes Ziel, z.B. rechtmäßige Ziele aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt**

**und berufliche Bildung, gerechtfertigt ist und die Mittel zur Erreichung dieses Ziels angemessen und erforderlich sind.**

Welche Zielsetzung mit der Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB verfolgt wurde, wird deutlich, wenn man den historischen Kontext betrachtet, indem die Vorschrift zu Stande kam.

Sie geht auf ein Gesetz aus dem Jahre 1926 zurück, eine Zeit also, die geprägt war von einem kontinuierlichen wirtschaftlichen Niedergang Deutschlands, von Massenarbeitslosigkeit und Armut.

Der Gesetzgeber vertrat damals die Einschätzung, dass es jüngeren und leistungsfähigeren Menschen leichter gelinge, nach einem Verlust ihres Arbeitsplatzes eine neue Beschäftigung zu finden und sie häufig auch noch keine Unterhaltspflichten gegenüber Ehepartnern und Kindern zu tragen hätten.

Aus diesem Grund ging man davon aus, dass jüngeren Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität abverlangt werden könne und im Gegenzug die älteren Arbeitnehmer als grundsätzlich schützenswerter zu betrachten seien.

Daneben erwartete man durch das verminderte Kündigungsrisiko eine erhöhte Bereitschaft von Arbeitgebern, jüngere Menschen einzustellen und somit eine Belebung des Arbeitsmarktes.

Grundsätzlich kann diese Zielsetzung also als legitim eingestuft werden, da der Gesetzeszweck in einer Stärkung des Gleichgewichts auf dem Arbeitsmarkt zu sehen ist. Im Ergebnis wurde die Regelung jedoch als nicht „angemessen“ zur entsprechenden Zielerreichung angesehen.

Denn das Gesetz nimmt keine Rücksicht darauf, wie alt die betroffenen Arbeitnehmer zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind. Hat der Arbeitnehmer also vor Erreichen des 25. Lebensjahres bereits eine 5-jährige Betriebszugehörigkeit aufzuweisen, so wird er im Ergebnis bei Erhalt einer Kündigung in seinem 28. Lebensjahr nicht anders behandelt, als ein ebenfalls 28-jähriger Arbeitnehmer, der dem Betrieb aber erst seit drei Jahren angehört.

Die gesetzliche Regelung führt demnach auch innerhalb derselben Altersgruppe zu unerträglichen Ungleichbehandlungen, die mit dem Sinn und Zweck des Gesetzes nicht zu vereinbaren sind.

Das bislang uneingeschränkt angewendete Gesetz „bestrafte“ die Arbeitnehmer, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung eine Arbeitstätigkeit aufnahmen, und privilegierte diejenigen, die nach langer Ausbildung erst später in den Beruf eintraten.

Im Ergebnis kam der Gerichtshof zu dem Schluss, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters mit der Regelung des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB nicht in Einklang zu bringen ist und die Vorschrift daher als europarechtswidrig einzustufen ist.

Daneben führte der Gerichtshof aus, dass ein mit einer derartigen Rechtsfrage befasstes nationales Gericht, in diesem Fall also das Landesarbeitsgericht Düsseldorf, verpflichtet sei, den Einzelnen vor entsprechenden Rechtsverletzungen zu schützen und die volle Wirksamkeit des EU-Rechts zu gewährleisten, in dem es erforderlichenfalls jede diesem Verbot entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lässt.

Dem steht nach Auffassung des Gerichtshofes auch nicht entgegen, dass die deutsche Gerichtsbarkeit regelmäßig erst dann berechtigt ist, ein aus ihrer Sicht gegen höherrangiges Recht verstoßendes Gesetz nicht mehr anzuwenden, wenn das BVerfG es für verfassungswidrig erklärt hat.

Der Gerichtshof hat in diesem Zusammenhang einmal mehr den Grundsatz des Vorrangs des Unionsrechts betont, der selbst dann Geltung findet, wenn das entscheidende Gericht die Sache nicht dem Europäischen Gerichtshof zur Entscheidung vorlegt.

#### Fazit:

**Die deutschen Arbeitsgerichte können und werden von der Anwendung der Vorschrift des § 622 Abs. 2 S. 2 BGB künftig absehen, ohne dass es hierzu einer Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts bedarf.**

Ausschlaggebend für die Bemessung der Kündigungsfristen wird daher voraussichtlich künftig ausschließlich die Dauer der Betriebszugehörigkeit sein, unabhängig vom Alter des jeweiligen Arbeitnehmers bzw. seinem Alter bei Eintritt in den Betrieb des Arbeitgebers.

Autorin dieses Artikels ist  
Nina Feldkamp, Rechtsanwältin.

## Feldkamp - Rechtsanwälte



**Heinrich Feldkamp**  
Rechtsanwalt

Fachanwalt für  
Bau- und Architektenrecht  
Handels- und  
Gesellschaftsrecht  
Verkehrsrecht  
Insolvenzrecht



**Nina Feldkamp**  
Rechtsanwältin

Arbeitsrecht  
Vertragsrecht  
Strafrecht

In Kooperation mit:

**SVM:**  
Rechtsanwälte Fachanwälte

**Bettina Verhülsdonk**  
Rechtsanwältin  
Fachanwältin für Familienrecht

**Peter Marx**  
Rechtsanwalt  
Fachanwalt für Arbeitsrecht

**Sebastian Hennecke**  
Rechtsanwalt

Fürstener Weg 220  
49090 Osnabrück

Tel. (0 54 07) 89 87-0  
Fax (0 54 07) 89 87-77

info@feldkamp-rechtsanwaelte.de

www.feldkamp-rechtsanwaelte.de