

Kündigungsfristen im Arbeitsrecht europarechtswidrig

Ein Kaufvertrag wird abgewickelt und dann sehen sich die Vertragspartner in aller Regel nie wieder. Ein Arbeitsvertrag ist - genauso wie ein Mietvertrag - hingegen ein sog. Dauerschuldverhältnis:

Die gegenseitigen Rechte und Pflichten bestehen grundsätzlich unbefristet. Aber auch ein solcher Vertrag muß beendet werden können. Wenn sich die Vertragspartner auf eine Beendigung nicht durch einen (Aufhebungs-) Vertrag verständigen können, bleibt nur die einseitige Beendigung durch eine Kündigung. Damit sich allerdings die andere Seite auf die neue Rechtslage, die Beendigung des Vertrages, einstellen kann, müssen Kündigungsfristen eingehalten werden. Diese Kündigungsfristen sind in § 622 BGB geregelt, sofern nicht andere durch einen zur Anwendung kommenden Tarifvertrag bestimmte Kündigungsfristen gelten.

In § 622 Abs. 1 BGB wird zunächst ganz allgemein bestimmt, daß der Arbeitsvertrag (sowohl vom Arbeitnehmer als auch vom Arbeitgeber) mit einer Frist von vier Wochen zum Fünfzehnten oder zum Ende eines Kalendermonats gekündigt werden kann. Interessant wird es in § 622 Abs. 2 BGB der den Arbeitgeber zwingt, längere Kündigungsfristen von Abhängigkeit von der Dauer des Bestehens des Arbeitsverhältnisses einzuhalten: Wenn das Arbeitsverhältnis zwei Jahre bestanden hat, ist eine arbeitgeberseitige Kündigung nur noch mit einer Frist von einem Monat zum Ende des Kalendermonats (nun nicht mehr zum Fünfzehnten) möglich. Es folgt dann eine Staffelung bis hin zu sieben Monaten, die der Arbeitgeber bei der Kündigung eines Arbeitsverhältnisses einzuhalten hat, daß mindestens 20 Jahre bestanden hat.

Stein des Anstoßes ist § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB: "Bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahres des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt." Der europäische Gerichtshof hält diese Regelung für europarechtswidrig, weil sie gegen das allgemeine Verbot der Altersdiskriminierung verstößt, das durch die Richtlinie 2000/78/EG festgeschrieben ist. In der deutschen Regelung wird eine Ungleichbehandlung gesehen, die an das Kriterien des Alters anknüpft. Nach Auffassung der Europarichter wird diese grundsätzlich Ungleichbehandlung auch nicht durch ein nachvollziehbares Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik oder Arbeitsmarkt gerechtfertigt. Grundsätzlich sei es zwar nachvollziehbar, wenn jüngeren Arbeitnehmern eine höhere Flexibilität in Bezug auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes zugemutet wird.

Allerdings trage die Regelung des § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB dazu deshalb nicht bei, weil sie unabhängig davon gilt, wie alt die betroffenen Mitarbeiter zum Zeitpunkt ihrer Kündigung sind. Auch in Bezug auf die nach dem Kündigungsschutzgesetz erforderliche Sozialauswahl würde die Regelung zu schiefen Ergebnissen führen. Nach der Entscheidung des europäischen Gerichtshofes sind die Deutschen Arbeitsgerichte verpflichtet, die unwirksame Regelung zur Berechnung der vom Arbeitgeber einzuhaltenden Kündigungsfrist unangewendet zu lassen.

Diese am 19. Januar 2010 ergangene Entscheidung des Europäischen Gerichtshofes geht allerdings noch weit über die Berechnung der arbeitgeberseitig einzuhaltenden Kündigungsfristen hinaus, denn der Europäische Gerichtshof hat zugleich deutlich gemacht, dass die nationalen Gerichte jeder Instanz über die Anwendbarkeit bzw. Nichtanwendbarkeit europarechtswidriger Vorschriften entscheiden können. Damit wird jedem deutschen Arbeitsgericht die Möglichkeit gegeben, jede beliebige Bestimmung des deutschen Arbeitsrechts wegen ihrer möglichen Unvereinbarkeit mit dem europäischen Rechtsvorschriften in eigener Kompetenz zu verwerfen. Dies bislang bei solchen Rechtsvorschriften, die nach der Gründung der Bundesrepublik Deutschland erlassen worden sind, allein dem Bundesverfassungsgericht vorbehalten. Dieses Verwerfungsmonopol des Bundesverfassungsgerichts ist damit bei Kollisionen zwischen deutschem Arbeitsrecht und Europarecht nun nicht mehr gegeben.