

Kündigungsfristen: Auch die Jahre vor dem 25. Lebensjahr zählen

Nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch bestimmen sich die Kündigungsfristen im Arbeitsrecht maßgeblich nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit. Bei der Berechnung der Dauer der Betriebszugehörigkeit sind jedoch Zeiten, die vor dem 25. Lebensjahr liegen, nicht zu berücksichtigen. Diese Regelung beinhaltet nach einem aktuellen Urteil des Europäischen Gerichtshofs eine unzulässige Altersdiskriminierung und ist daher wegen Verstoßes gegen europarechtliche Regelungen nicht zu beachten.

Geklagt hatte eine 1978 geborene Arbeitnehmerin, die seit ihrem 18. Lebensjahr bei dem selben Arbeitgeber beschäftigt war. Dieser kündigte das Arbeitsverhältnis im Dezember 2006. Die Kündigungsfrist berechnete er für eine Beschäftigungsdauer von drei Jahren, obwohl die Arbeitnehmerin tatsächlich seit zehn Jahren betriebszugehörig war. Dadurch betrug die Kündigungsfrist statt vier Monaten nur einen Monat zum Ende des Kalendermonats. Dieses Vorgehen hielt der Europäische Gerichtshof für rechtswidrig.

Hinweis: Die Entscheidung bestätigt, was nationale Arbeitsgerichte teils schon umgesetzt haben. So hatte bereits das Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg im Jahr 2007 im gleichen Sinne rechtskräftig entschieden. Das Urteil des Europäischen Gerichtshofs schafft aber nunmehr Rechtssicherheit. Arbeitgeber sollten daher bedenken, dass sie bei Kündigungen zukünftig womöglich längere Kündigungsfristen einzuhalten haben (EuGH-Urteil vom 19.1.2010, Az. C-555/07; Landesarbeitsgericht Berlin-Brandenburg vom 24.7.2007, Az. 7 Sa 561/07).