

Jüngere als Diskriminierungsopfer?

Ältere darf man nicht wegen ihres Alters im Vergleich zu anderen schlechter behandeln. Das sieht man ein, auch wenn dieses Verbot viele Ausnahmen kennt. So kann es geschehen, dass ein Älterer trotz langer Jahre im Betrieb wegen der bevorstehenden Rente sehr viel weniger Sozialplanabfindung erhält als andere Arbeitskollegen. Das „schluckt“ das
Gerechtigkeitsempfinden gerade noch so.

Aber Jüngere? Der Europäische Gerichtshof hat entschieden, dass die Art, wie in Deutschland die gesetzlichen Kündigungsfristen berechnet werden, Personen unter 25 Jahren diskriminiert. Je länger man im Unternehmen arbeitet, umso länger werden nach § 622 Abs. 2 BGB die Kündigungsfristen, bis sie nach 20 Jahren sieben Monate zum Monatsende erreichen. Nur: Die Zeiten vor dem 25. Lebensjahr zählen nicht mit. Darin liegt die Benachteiligung der Jüngeren. Im konkreten Fall war eine Arbeitnehmerin mit 18 Jahren eingestellt worden und wurde mit 28 gekündigt. Nach zehn Jahren Betriebszugehörigkeit hätte die Kündigungsfrist vier Monate betragen. Da aber nur die Jahre ab 25 zählten, kam sie auf ganze drei Jahre, was einer Kündigungsfrist von einem Monat entsprach. Dies ließ sie sich nicht gefallen und klagte. Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf schaltete den Europäischen Gerichtshof ein, der ihr im entscheidenden Punkt Recht gab.

Interessant sind die Folgen. In vielen Unternehmen gibt es Betriebsvereinbarungen, die bestimmte Leistungen oder die Länge des Urlaubs von der Dauer der Betriebszugehörigkeit abhängen lassen und dabei dasselbe tun wie der Gesetzgeber: Alles, was vor dem 25., dem 20. oder dem 18. Lebensjahr liegt, findet keine Berücksichtigung. Dies verstößt – wie nunmehr klargestellt ist – gegen EU-Recht. Die Jungen können dieselben Ansprüche geltend machen wie die Älteren. Der Betriebsrat kann hier Übrigens nach § 17 Abs. 2 AGG aktiv werden und ein arbeitsgerichtliches Beschlussverfahren mit dem Ziel einleiten, (endlich) eine Korrektur herbeizuführen.

Juristisch viel spannender ist die Frage, ob ein ausgeschiedener Arbeitnehmer seinen früheren Arbeitgeber in Anspruch nehmen und Entgeltzahlung für die „ricvhtigen“, d. h. die längeren Kündigungsfristen verlangen kann. Unsere 28-jährige Klägerin kann dies ganz sicher tun.

Doch wie steht es mit den andern, die sich einfach in ihr Schicksal gefügt haben? Hier kommt der Vertrauensschutz des Arbeitgebers ins Spiel; niemand rechnet damit, noch nach Jahren mit einer längeren Kündigungsfrist konfrontiert zu werden. Aber es gibt noch einen anderen Ausweg: Man kann die Bundesrepublik wegen mangelhafter Umsetzung der Richtlinie auf Schadensersatz verklagen, wobei anders als sonst der wirtschaftliche Nachteil klar zu Tage liegt. Zur Klage braucht man einen Anwalt, weil das Landgericht zuständig ist – aber die Erfolgsaussichten sind optimal. Da könnte das Prozessieren richtig Spaß machen...

Fundstelle: Der Betriebsrat (dbr) Heft 3/2010 S. 3