

Rundschreiben Nr.: 15 / Oktober 2007

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)

Quelle: RA Arne Maier / Esslingen

Internet: <http://www.rechtsrat.ws>

Seite - 1 - von 1



Altersdiskriminierung durch verkürzte Kündigungsfrist

§ 622 Abs. 2 Satz 2 BGB verstößt gegen das europarechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters und ist damit bei der Berechnung der entsprechenden Kündigungsfrist nicht anzuwenden, entschied das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg mit Urteil vom 24.7.2007 (7 Sa 561/07).

Die 1980 geborene Klägerin war bei dem Beklagten, der eine Rechtsanwaltskanzlei und eine Hausverwaltung betreibt, seit Mai 2001 als Rechtsanwalts- und Notariatsfachangestellte und Sachbearbeiterin beschäftigt. Der Beklagte kündigte der Klägerin mit Schreiben vom 21.8.2006 fristlos, Hilfsweise fristgemäß zum nächstmöglichen Termin. Er wirft ihr vor, entgegengenommene Barbeträge unterschlagen zu haben. Streitig ist die Wirksamkeit der fristlosen Kündigung und bei deren Unwirksamkeit, die sich ergebende Dauer der Kündigungsfrist

Das Arbeitsgericht (ArbG) hat der Klage stattgegeben. Der Beklagte habe nicht hinreichend dargelegt, dass die Klägerin allein für die Gelder verantwortlich gewesen sei und auch nur sie Zugriff auf die Kasse gehabt habe.

Dies bestätigte das LAG und nahm an, dass das Arbeitsverhältnis ordentlich zum 31.10.2006 beendet worden sei. Die gesetzliche Kündigungsfrist nach § 622 Abs. 2 Nr. 2 BGB würde zwei Monate zum Monatsende betragen, da das Arbeitsverhältnis länger als fünf Jahre bestanden habe. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sei wegen Verstoßes gegen Art. 2 der Richtlinie 2000/78/EG nicht anzuwenden. Die Richtlinie verbietet die unmittelbare und mittelbare Diskriminierung u.a. wegen des Alters. Wegen § 2 Abs. 4 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz seien die europarechtlichen Vorgaben auch Prüfungsmaßstab, so das LAG. § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB sieht vor, dass für die Bestimmung der gesetzlichen Kündigungsfristen nur solche Betriebszugehörigkeitszeiten berücksichtigt werden, die ab Vollendung des 25. Lebensjahres zurückgelegt worden sind. Mit dieser Vorschrift würden jüngere Arbeitnehmer alleine aufgrund ihres Lebensalters gegenüber älteren Arbeitnehmern benachteiligt. Denn für sie gäbe es eine Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund ihres Lebensalters auch dann nicht, wenn sie die entsprechende Betriebszugehörigkeit aufweisen würden. Die Revision ist zugelassen.

■