

AGG: ALTERSDISKRIMINIERUNG

Staffel der Kündigungsfristen nicht diskriminierend

Die vom ArbG einzuhaltende gesetzliche Kündigungsfrist des § 622 Abs. 1 BGB beträgt vier Wochen zum 15. oder Ende eines Kalendermonats und verlängert sich gemäß § 622 Abs. 2 S. 1 BGB bei längerer Betriebszugehörigkeit in mehreren Stufen. Diese Staffelung der Kündigungsfristen verletzt nicht das Verbot der mittelbaren Altersdiskriminierung (BAG 18.9.14, 6 AZR 636/13, Abruf-Nr. 143057).

Sachverhalt

Der ArbG betreibt eine Golfsportanlage und beschäftigt nicht mehr als zehn ArbN. Die 1983 geborene ArbN war seit Juli 2008 als Aushilfe beim ArbG beschäftigt. Mit Schreiben vom 20.12.11 kündigte der ArbG das Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der Kündigungsfrist des § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 BGB zum 31.1.12.

Die ArbN zieht die grundsätzliche Wirksamkeit dieser Kündigung nicht in Zweifel. Sie meint aber, die Staffelung der Kündigungsfristen unter Berücksichtigung der Betriebszugehörigkeit begünstige ältere ArbN, weil langjährig beschäftigte ArbN naturgemäß älter seien. Jüngere ArbN wie sie würden dagegen benachteiligt. Darin liege eine von der Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27.11.00 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (RL 2000/78/EG) untersagte mittelbare Diskriminierung wegen des Alters. Daher müsse die in § 622 Abs. 2 S. 1 Nr. 7 BGB vorgesehene längste Kündigungsfrist von sieben Monaten zum Ende eines Kalendermonats für alle ArbN unabhängig von der Dauer der Betriebszugehörigkeit gelten. Entsprechend sei das Arbeitsverhältnis erst mit dem 31.7.12 beendet.

Entscheidungsgründe

Die Vorinstanzen haben die Klage abgewiesen. Die Revision der ArbN hatte vor dem 6. Senat des BAG keinen Erfolg. Zwar führt die Differenzierung der Kündigungsfrist nach der Dauer der Betriebszugehörigkeit zu einer mittelbaren Benachteiligung jüngerer ArbN. Die Verlängerung der Kündigungsfristen durch § 622 Abs. 2 S. 1 BGB verfolgt jedoch das rechtmäßige Ziel, länger beschäftigten und damit betriebstreu, typischerweise älteren ArbN durch längere Kündigungsfristen einen verbesserten Kündigungsschutz zu gewähren. Zur Erreichung dieses Ziels ist die Verlängerung auch in ihrer konkreten Staffelung angemessen und erforderlich im Sinne des Art. 2 Abs. 2 Buchst. b Ziff. i) RL 2000/78/EG. Darum liegt keine rechtswidrige mittelbare Diskriminierung wegen des Alters vor.

Praxishinweis

Anders als die Differenzierung zwischen Arbeitern und Angestellten bei den Kündigungsfristen ist eine Staffelung nach der Betriebszugehörigkeit, die dem Schutz älterer ArbN und damit einem legitimen Ziel dient, sachlich gerechtfertigt. Dies gilt aber nicht für die in § 622 Abs. 2 S. 2 BGB vorgesehene Nichtberücksichtigung der Beschäftigung vor dem 25. Lebensjahr.



IHR PLUS IM NETZ

aa.iww.de

Abruf-Nr. 143057

ArbN meint: Jüngere ArbN werden stets benachteiligt

Ziel des § 622 Abs. 2 S. 1 BGB ist es, längerbeschäftigte ArbN zu schützen