



Diskriminierung bei der Kündigung

| RA Wolf Constantin Bartha

Ob schön oder nicht, Rechtsfragen zum Thema Kündigung treten als **d a s** arbeitsrechtliche Hauptproblem früher oder später in fast jedem Laborbetrieb auf. Wie trennt man sich von Mitarbeitern, wenn es miteinander „nicht mehr geht“? Tröstlich erscheint in diesem Zusammenhang bei kleineren Betrieben dann zumeist nur, dass das Kündigungsschutzgesetz häufig keine Anwendung findet.

Geht es also nicht um Fragen, ob die Kündigung betriebsbedingt, personen- oder verhaltensbedingt ist, ist die entscheidende Frage vor Ausspruch einer Kündigung durch den Arbeitgeber daher, welche Kündigungsfrist zu beachten ist.

Als erstes erfolgt meist ein Blick in den Arbeitsvertrag. Dort finden sich häufig Regelungen zur Kündigungsfrist. Den meisten Arbeitgebern ist aber durchaus bekannt, dass auch gesetzliche Vorschriften zu beachten sind. Entscheidend ist hier die Regelung in § 622 Abs. 2 BGB. Dieser stellt klar, dass sich mit zunehmender Dauer der „Betriebszugehörigkeit“ eines Mitarbeiters die Kündigungsfrist jedenfalls für den Arbeitgeber verlängert. Damit kann bekanntlich nach einer ausreichend langen Betriebszugehörigkeit die Situation auftreten, dass die gesetzliche Kündigungsfrist die Frist aus dem Arbeitsver-

trag „überholt“. Schaut der Arbeitgeber zur Vorbereitung der Kündigung also nur in den Arbeitsvertrag, macht er einen Fehler.

Zeit vor dem 25. Lebensjahr nicht berechnet?

Die eben geschilderte „Daumenregel“ gilt nach dem Wortlaut des Gesetzes aber nicht uneingeschränkt. In § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB heißt es: „Bei Berechnung der Beschäftigungsdauer werden Zeiten, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt.“

Offenbar „tickt“ also die Uhr für die Verlängerung der Kündigungsfrist nicht zwingend ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses?

Diese Handhabe wird aber durch europarechtliche Vorgaben im Zusammenhang mit der Antidiskriminierungsrichtlinie und dem „Allgemeinen Gleich-

behandlungsgesetz“ (AGG) massiv infrage gestellt. Dies ist keine juristische Theorie, sondern tägliche gerichtliche Praxis.

Immer mehr betonen die Arbeitsgerichte, dass die gerade zitierte gesetzliche Regelung im BGB gegen das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters verstößt. Konsequenz ist, dass bei der Berechnung der maßgeblichen Kündigungsfrist nicht auf das Lebensalter zu achten ist.

Beispiel: Recht für die Klägerin

Im konkreten Fall hatte eine Rechtsanwaltsfachangestellte gegen ihre Kündigung geklagt. Die Angestellte war eine junge Frau, die „erst“ im Jahr 1980 geboren und seit 2001 bei ihrem Arbeitgeber beschäftigt war.

Nachdem Arbeits- und Landesarbeitsgericht zunächst festgestellt hatten, dass eine vom Arbeitgeber ausgespro-