

An
die Parlamentsdirektion,
alle Bundesministerien,
alle Sektionen des BKA,
die Ämter der Landesregierungen und
die Verbindungsstelle der Bundesländer

Antwort bitte unter Anführung der GZ an die Abteilungsmail

Betrifft: Urteil des Gerichtshofs vom 19. Jänner 2010 in der Rechtssache C-555/07, Küçükdeveci, betreffend die Vereinbarkeit der Berechnung der Kündigungsfristen nach dem deutschen Bürgerlichen Gesetzbuch mit dem Verbot der Diskriminierung wegen des Alters;
Rundschreiben

1. Urteilstenor

Mit Urteil vom 19. Jänner 2010 in der Rechtssache C-555/07, Küçükdeveci¹ erkannte der EuGH für Recht, dass das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf dahin auszulegen ist, dass es einer Regelung entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

2. Ausgangsverfahren

Frau Küçükdeveci, geboren im Februar 1978, war vor ihrer Kündigung im Dezember 2006 bereits zehn Jahre bei demselben Unternehmen beschäftigt. Da der Großteil ihrer Beschäftigungszeit vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs lag, wurde die Kündigungsfrist unter Zugrundelegung einer Beschäftigungszeit von drei Jahren berechnet, da

¹ Abrufbar unter: <http://curia.europa.eu/de/content/juris/index.htm>.

gemäß § 622 Abs. 2 des deutschen Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) bei der Berechnung der Beschäftigungsdauer jene Zeiten, die vor der Vollendung des 25. Lebensjahrs des Arbeitnehmers liegen, nicht berücksichtigt werden. Die Kündigungsfrist betrug dementsprechend einen Monat (statt vier Monate). Frau Küçükdeveci machte darauf hin geltend, dass § 622 Abs. 2 BGB eine gegen das Unionsrecht verstoßende Diskriminierung wegen des Alters darstelle.

Das Landesarbeitsgericht Düsseldorf als Berufungsgericht legte dem Gerichtshof die Fragen zur Vorabentscheidung vor, ob eine nationale Gesetzesregelung wie jene des § 622 Abs. 2 BGB gegen das unionsrechtliche Verbot der Altersdiskriminierung, namentlich gegen Primärrecht der Union oder gegen die Richtlinie 2000/78/EG verstößt, oder die deutsche Regelung durch das Ziel höherer personalwirtschaftlicher Flexibilität gerechtfertigt sei. Sollte die Rechtslage des Ausgangsverfahrens dem Unionsrecht widersprechen, stellte das Landesarbeitsgericht Düsseldorf weiters die Frage, ob ein mitgliedstaatliches Gericht die unionsrechtswidrige Gesetzesregelung auch in einem Rechtsstreit unter Privaten unangewendet zu lassen habe.

3. Zusammenfassung der Urteilsbegründung

Der Gerichtshof verwies eingangs auf das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters, wie es in Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union normiert ist, die gemäß Art. 6 Abs. 1 EUV mit den Verträgen rechtlich gleichrangig ist. Der Gerichtshof führte weiters aus, dass Richtlinie 2000/78/EG selbst nicht den Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf niederlegt, sondern lediglich einen allgemeinen Rahmen zur Bekämpfung verschiedener Formen der Diskriminierung in diesen Bereichen, unter anderem wegen des Alters, schafft. Richtlinie 2000/78/EG konkretisiere im gegenständlichen Zusammenhang lediglich den Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters, der als ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist.

Die Richtlinie 2000/78/EG, deren Umsetzungsfrist im relevanten Zeitpunkt des Ausgangsverfahrens bereits abgelaufen war, habe im konkreten Fall bewirkt, dass der Ausgangsfall in den Anwendungsbereich des Unionsrechts fällt und damit das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters im konkreten Fall gelte.

In weiterer Folge prüfte der Gerichtshof die fragliche deutsche Regelung am Maßstab des allgemeinen Grundsatzes des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters, wie er in

der Richtlinie 2000/78/EG konkretisiert ist, und kam zum Ergebnis, dass eine Ungleichbehandlung vorliegt, die nicht „objektiv und angemessen“ im Sinne des Art. 6 Abs. 1 der Richtlinie 2000/78/EG ist. Wenngleich das Argument, dass es jüngeren Arbeitnehmern regelmäßig leichter falle und schneller gelinge, auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu reagieren, und dass ihnen größere Flexibilität zugemutet werden könne, durchaus zur Rechtfertigung geeignet wäre, ist die Regelung insbesondere vor dem Hintergrund als unangemessene Maßnahme anzusehen, dass sie für alle Arbeitnehmer, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs in den Betrieb eingetreten sind, unabhängig davon gilt, wie alt sie zum Zeitpunkt ihrer Entlassung sind.

Mit Blick auf Richtlinie 2000/78/EG verwies der Gerichtshof auf seine ständige Rechtsprechung, wonach in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten eine Richtlinie nicht selbst Verpflichtungen für einen Einzelnen begründen kann. Allerdings bewirkt der allgemeine Grundsatz des Unionsrechts des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters, dass ein nationales Gericht, bei dem ein Rechtsstreit über das Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG anhängig ist, erforderlichenfalls auch in einem Rechtsstreit zwischen Privaten jede diesem Verbot entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet lassen muss.

4. Bewertung

Mit dem vorliegenden Urteil bestätigte der Gerichtshof sein umstrittenes Urteil in der Rechtssache C-144/04, Mangold, Slg. 2005, I-9981, indem er festhielt, dass der Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts anzusehen ist. Indem der Gerichtshof den nationalen Gerichten auftrug, erforderlichenfalls jede dem „Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78“ entgegenstehende Bestimmung des nationalen Rechts unangewendet zu lassen, bestätigte er weiters, dass dem Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters unmittelbare Anwendbarkeit und somit Vorrangwirkung gegenüber mitgliedstaatlichem Recht zukommt.

Das vom EuGH angedeutete Zusammenspiel zwischen dem Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters als allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts und der Richtlinie 2000/78/EG ist im gegenständlichen Fall von besonderer Bedeutung. Da Richtlinien nach ständiger Rechtsprechung des Gerichtshofs keine Horizontalwirkung entfalten und in Rechtsstreitigkeiten zwischen Privaten somit nicht selbst Verpflichtun-

gen für Einzelne begründen können, musste der Gerichtshof, um zur letztlich gewählten Lösung zu gelangen, den Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters als „allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts“ zur Anwendung bringen. Allgemeine Grundsätze des Unionsrechts können horizontale Wirkung entfalten. Da nach der Rechtsprechung des EuGH aber nur jene Normen des Unionsrechts unmittelbar anwendbar sind, die inhaltlich unbedingt und hinreichend bestimmt sind, und der allgemeine Grundsatz des Unionsrechts des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters diesen Kriterien nicht ohne weiteres entspricht, konnte der Gerichtshof nicht gänzlich auf die konkreten Ausführungen der Richtlinie Richtlinie 2000/78/EG verzichten. Indem er letztlich auf den „allgemeinen Grundsatz des Unionsrechts, wie er in der Richtlinie 2000/78 konkretisiert ist“ Bezug nimmt, bestätigt der Gerichtshof, dass der allgemeine Grundsatz des Verbots der Diskriminierung wegen des Alters durch die Richtlinie 2000/78/EG jene Effekte erzielt, die die Richtlinie 2000/78/EG alleine gerade nicht zu erzielen vermag.

Die Bedeutung der Erwähnung von Art. 21 Abs. 1 der Charta der Grundrechte der Europäischen Union scheint im gegenständlichen Fall nicht abschließend klar. Es ist nicht davon auszugehen, dass die bloße Erwähnung einer Bestimmung der Grundrechtecharta in einem Fall, der seinen Ausgang weit vor dem Inkrafttreten des Vertrags von Lissabon hatte, welcher letztlich die Rechtsverbindlichkeit der Grundrechtecharta normierte, dahingehend zu interpretieren ist, dass die Grundrechtecharta generell rückwirkend Anwendung findet.

30. Juni 2010
Für den Bundeskanzler:
HESSE

Elektronisch gefertigt