

# Altgediente Mitarbeiter im Vorteil

**VERFAHREN** Bundesarbeitsgericht bestätigt Rechtswirksamkeit der gestaffelten Kündigungsfristen

**BÜDINGEN** (mig). An einem Verfahren, das im Arbeitsrecht bundesweit auf großes Interesse stieß, war auch der Büdinger Rechtsanwalt Dr. Thomas Wolf beteiligt. Dabei klagte eine Wetterauer Bürgerin vor dem Bundesarbeitsgericht wegen Diskriminierung, doch das Arbeitsgericht bestätigt längere Kündigungsfristen für altgediente Mitarbeiter.

Was war passiert? Nach Mitteilung des Büdinger Fachanwalts für Arbeitsrecht, Dr. Thomas Wolf, war die Klägerin bei einer Arbeitgeberin im Wetteraukreis seit Juni 2007 beschäftigt. Das Unternehmen kündigte das Arbeitsverhältnis am 28. November 2011 zum 31. Januar 2012 unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist. Nach der gesetzlichen Regelung im Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) sind die Kündigungsfristen gestaffelt und verlängern sich je nach



Fachanwalt Dr. Thomas Wolf. Foto: Goll

Dauer der Beschäftigung.

Mit der eingereichten Klage machte die Arbeitnehmerin den Bestand des Arbeitsverhältnisses bis zum 31. Juli 2012 geltend. Hierbei vertrat sie die

Auffassung, die Staffelung der gesetzlichen Kündigungsfristen nach Beschäftigungsdauer beinhalte eine unzulässige Ungleichbehandlung wegen Alters. Die Regelung verstoße gegen EG-Recht und sei daher unwirksam. Die heute 31-Jährige habe aufgrund ihres Alters keine Möglichkeit zur Erlangung der höchstmöglichen Kündigungsfristen. Dies sei vielmehr ein Privileg altgedienter Mitarbeiter.

Die Klägerin fühlte sich durch die gesetzliche Regelung altersbedingt benachteiligt und rügte eine unzulässige Altersdiskriminierung.

Weiterhin vertrat die Klägerin die Auffassung, ein sachlicher Grund für eine derartige Ungleichbehandlung läge nicht vor. Insbesondere seien arbeitsmarktpolitische Gesichtspunkte nicht entscheidend. Hauptgesichtspunkt für die Einstellung von Mitarbeitern sei nicht das Alter, son-

dern vielmehr die persönliche Qualifikation. Der Gesetzgeber müsse daher nicht auf ältere Mitarbeiter durch entsprechende Staffelung der Kündigungsfristen (bis zu sieben Monaten) Rücksicht nehmen. Auch jüngere Arbeitnehmer benötigen eine ausreichende Vorwarnfrist, um sich auf dem Arbeitsmarkt zu orientieren. Die Klägerin blieb mit ihrer Klage in dritter Instanz vor dem Bundesarbeitsgericht erfolglos. Das Gericht bestätigte nach Angaben des Arbeitsrechtlers Dr. Wolf (Kanzlei Büdingen und Butzbach) die Rechtswirksamkeit der gestaffelten Kündigungsfristen (BAG Erfurt – AZ: 6 AZR 636/13).

Die Entscheidung ist von überregionaler Bedeutung und wurde zwischenzeitlich bundesweit in der Fachpresse und von der Deutschen Presse-Agentur (dpa) publiziert.