

## **Gesetzentwurf**

**der Abgeordneten Jerzy Montag, Beate Müller-Gemmeke, Ingrid Hönlinger, Volker Beck (Köln), Birgitt Bender, Memet Kilic, Maria Klein-Schmeink, Markus Kurth, Brigitte Pothmer, Elisabeth Scharfenberg, Christine Scheel, Dr. Harald Terpe, Wolfgang Wieland, Josef Philip Winkler und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN**

### **Entwurf eines ... Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches – (§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB) – Diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen**

#### **A. Problem**

Mit Urteil vom 19. Januar 2010 (C 555/07) hat der Europäische Gerichtshof (EuGH) festgestellt, dass das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters in seiner Konkretisierung durch die Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 einer Regelung entgegensteht, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten des Arbeitnehmers bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden.

§ 622 Absatz 2 Satz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches (BGB) sieht aber genau dies vor.

Die nationalen Gerichte sind unionsrechtlich verpflichtet, diese Norm nicht weiter anzuwenden. Deutschland ist unionsrechtlich verpflichtet, diese Norm aufzuheben.

#### **B. Lösung**

§ 622 Absatz 2 Satz 2 BGB wird gestrichen.

#### **C. Alternativen**

Keine.

#### **D. Kosten**

Keine.

Eine Auswertung, die Altersgruppen und Unternehmenszugehörigkeit in Beziehung setzt, liegt nach Auskunft des Statistischen Bundesamtes vom 19. Januar 2009 nicht vor. Nach Angaben der Gewerkschaften betrifft die Rechtslage zahlreiche Tarifverträge, in denen die 25-Jahresgrenze übernommen wurde.

**Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuches – (§ 622 Abs. 2 S. 2 BGB)- Diskriminierungsfreie Ausgestaltung der Kündigungsfristen bei Arbeitsverhältnissen**

Vom ...

Der Bundestag hat das folgende Gesetz beschlossen:

**Artikel 1**

**Änderung des Bürgerlichen Gesetzbuchs**

In § 622 Absatz 2 des Bürgerlichen Gesetzbuches in der Fassung der Bekanntmachung vom 2. Januar 2002 (BGBl. I Satz 42, 2909; 2003 I Satz 738), das zuletzt durch Gesetz vom 28. September 2009 (BGBl. I Satz 3161) geändert worden ist, wird Satz 2 aufgehoben.

**Artikel 2**

**Inkrafttreten**

Dieses Gesetz tritt am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft.

Berlin, den 9. Februar 2010

**Renate Künast, Jürgen Trittin und Fraktion**

## Begründung

Der EuGH hat am 19. Januar 2010 die Rechtssache „Kücükdeveci“ entschieden. Daraus ergibt sich, dass § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB von den nationalen Gerichten nicht weiter angewendet werden darf, weil er das europarechtliche Verbot der Altersdiskriminierung missachtet. Nach dem Urteil verstößt die bisherige Regelung, nach der Beschäftigungszeiten von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegen, bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden, gegen das unionsrechtliche Verbot der Diskriminierung wegen des Alters (EuGH, Urteil vom 19. Januar 2010, C 555/07 – „Kücükdeveci“).

§ 622 Absatz 2 Satz 2 BGB ist – im Wortlaut bis heute unverändert – seit dem 9. Juli 1926 in Kraft (RGBl. I Satz 399). Die gesetzlichen Kündigungsfristen waren zunächst in verschiedenen Gesetzen geregelt. In seiner Erstfassung galt § 622 BGB nur für Angestellte im Diensten höherer Art (vgl. Hesse in Münchener Kommentar zum BGB, 5. Auflage 2009, § 622 Rn. 1ff.). Durch das 1. Arbeitsrechtsbereinigungsgesetz vom 14. August 1969 kam es zu einer Vereinheitlichung (BGBl. I S. 1106).

Die Schwelle von 25 Jahren war das Ergebnis eines Kompromisses zwischen der damaligen Regierung, die eine einheitliche Verlängerung der Kündigungsfrist für Beschäftigte über 40 Jahren um drei Monate gewünscht hat, den Befürwortern einer stufenweisen Verlängerung dieser Frist für alle Beschäftigte und den Befürwortern einer stufenweisen Verlängerung ohne Berücksichtigung der Beschäftigungsdauer. Ziel dieser Regel im Jahre 1926 war es, die Arbeitgeberseite von den Belastungen durch die längeren Kündigungsfristen teilweise freizustellen, nämlich bei Beschäftigten unter 25 Jahren (vgl. EuGH, a.a.O.).

§ 622 Absatz 2 Satz 2 BGB spiegelt die damalige Einschätzung des Gesetzgebers wider, dass es jüngeren Beschäftigten regelmäßig leichter falle und schneller gelinge, auf den Verlust ihres Arbeitsplatzes zu reagieren, und dass ihnen größere Flexibilität zugemutet werden könne (vgl. EuGH, a.a.O.).

Die Regelung behandelt aber selbst junge Beschäftigte untereinander ungleich, weil sie diejenigen jungen Menschen trifft, die ohne oder nach nur kurzer Berufsausbildung früh eine Arbeitstätigkeit aufnehmen, nicht aber diejenigen, die nach langer Ausbildung später in den Beruf eintreten (EuGH, a.a.O.).

Der Grundsatz der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf ist heute ein allgemeiner Grundsatz des Unionsrechts, der in der Richtlinie 2000/78 EG konkretisiert wird (EuGH, a.a.O.).

Solange die damit unvereinbare Vorschrift nicht aufgehoben wird, sind deutsche Gerichte einerseits unionsrechtlich verpflichtet, diese Norm nicht weiter anzuwenden. Andererseits besteht nach innerstaatlichem Recht eine Bindung der Gerichte an Gesetz und Recht (Art. 20 Absatz 3 GG). Danach kann eine nationale Rechtsvorschrift nur unangewendet bleiben, wenn sie vom Bundesverfassungsgericht für verfassungswidrig erklärt wird (Art. 100 Absatz 1 Satz 1 GG). Hieraus wird ein Normverwerfungsmonopol des Bundesverfassungsgerichtes abgeleitet.

Das Bundesverfassungsgericht hat Vorlagen betreffend § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB aber bereits als unzulässig zurückgewiesen. Es sei auch ohne Vorlage nicht auszuschließen, dass das Gesetz dem europäischen Gemeinschaftsrecht widerspreche. Die Sache sei daher nicht entscheidungserheblich (BVerfG, Beschluss vom 18. November 2008 - 1 BvL 4/ 08). Zudem ist eine Vorlage bei dem EuGH durch das Bundesverfassungsgericht selbst im Bundesverfassungsgerichtsgesetz bislang nicht vorgesehen.

Die Europäische Kommission hat der Bundesregierung am 9. Oktober und am 29. Oktober 2009 ihre Stellungnahmen in den Vertragsverletzungsverfahren wegen unzureichender Umsetzung dreier EU-Richtlinien gegen Diskriminierung übersandt. Die Bundesrepublik Deutschland wurde gemäß Artikel 226 Absatz 1 des Vertrags zur Gründung der Europäischen Gemeinschaft aufgefordert, binnen zweier Monate die erforderlichen Maßnahmen zu ergreifen, um ihren vertraglichen Pflichten nachzukommen. Anderenfalls drohen Klageverfahren vor dem EuGH. Zu möglichen Maßnahmen hat sich die Bundesregierung bislang nicht geäußert (vgl. Antwort auf die Kleine Anfrage der Fraktion Bündnis 90 / Die Grünen, BT-Drs. 17/421).

Die ersatzlose Streichung der europarechtswidrigen Vorschrift des § 622 Absatz 2 Satz 2 BGB kann nur ein erster und notwendiger Schritt sein, dem alsbald weitere Angleichungen im Arbeitsrecht und öffentlichen Dienstrecht an zwingende europäische Vorgaben folgen müssen. Die Anti-Diskriminierungsrichtlinien müssen vollständig in nationales Recht umgesetzt werden.

**elektronische Vorab-Fassung\***