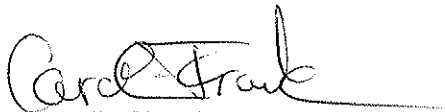


## II. Erläuterung

Die Anknüpfung an das Lebensalter in § 11 a Abs. 1 Satz 1 AVR, stellt eine unzulässige Diskriminierung wegen des Alters dar. Dieser Fall wurde bereits durch Urteil vom 24.07.2007 (**7 Sa 561/07**) des Landesarbeitsgerichts Berlin- Brandenburg entschieden. Hierin wurde ausgeführt, dass das Gleichbehandlungsgebot nicht nur eine Ungleichbehandlung wegen hohen Alters, sondern jede Anknüpfung an das Alter verbiete, sofern diese Ungleichbehandlung nicht ausnahmsweise gerechtfertigt sei. Durch die Regelung in § 622 Abs. 2 Satz 2 BGB (§ 11 a Abs. 1 AVR) erführen jüngere Arbeitnehmer allein aufgrund ihres Lebensalters eine weniger günstige Behandlung als ältere Arbeitnehmer. Denn für sie trete eine Verlängerung der Kündigungsfrist aufgrund ihres (jüngeren) Lebensalters auch dann nicht ein, wenn sie die im Gesetz für die Verlängerung der Kündigungsfrist vorgesehene Betriebszugehörigkeit aufwiesen. Eine Ungleichbehandlung sei damit zu bejahen und zwar sowohl von jüngeren Arbeitnehmern gegenüber älteren Arbeitnehmern als auch von älteren Arbeitnehmern, die in jüngeren Jahren bei einem Arbeitgeber begonnen haben, gegenüber denjenigen Arbeitnehmer, die ihr Arbeitsverhältnis erst nach dem 25. Lebensjahr aufgenommen haben. Deren Betriebszugehörigkeit hingegen in vollem Umfang für die Berechnung der Kündigungsfrist anerkannt werde. Es läge damit eine Ungleichbehandlung in mehreren Konstellationen vor, die an das Alter anknüpfe und sich als unmittelbare Diskriminierung darstelle. Die Diskriminierung sei auch nicht durch ein legitimes Ziel aus den Bereichen Beschäftigungspolitik, Arbeitsmarkt und berufliche Bildung gerechtfertigt. Der Zweck der Regelung beschränke sich vielmehr darauf, jüngeren Arbeitnehmers den Vorteil der verlängerten Kündigungsfrist vorzuenthalten.



Carolin Frank

Leiterin der Geschäftsstelle der AK DWBO