

Sozialauswahl nach Altersgruppen ist AGG- widrig!

Im Zuge eines Personalabbaus sollten in einem Unternehmen mehrere betriebsbedingte Kündigungen ausgesprochen werden. Um eine ausgewogene Altersstruktur im Betrieb zu sichern, bildete der Arbeitgeber Altersgruppen, innerhalb deren er dann jeweils die Sozialauswahl durchführte. Das hatte zur Folge, dass mehr älteren Mitarbeitern gekündigt wurde als dies bei einer Gesamtsozialauswahl ohne die Gruppenbildung der Fall gewesen wäre. Ein gekündigter älterer Arbeitnehmer sah in diesem Vorgehen eine unzulässige Altersdiskriminierung und erhob Kündigungsschutzklage.

Das Arbeitsgericht (ArbG) Osnabrück gab der Klage statt. Die Kündigung sei unwirksam, weil die Sozialauswahl nach Altersgruppen eine unzulässige Altersdiskriminierung darstelle.

ArbG Osnabrück, Urteil vom 05.02.2007, Az.: 3 Ca 724/06

Treffen Sie die Sozialauswahl ohne Altersgruppen

Nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist Ihnen als Arbeitgeber die Benachteiligung einzelner Mitarbeiter, z. B. wegen des Alters, verboten. Nach dem Wortlaut des § 2 Abs. 4 AGG finden die Vorschriften des AGG bei Kündigungen zwar eigentlich keine Anwendung. Diese Ausnahme ist jedoch nach Ansicht zahlreicher Arbeitsrechtsexperten europarechtswidrig und nicht anzuwenden. Doch das ArbG Osnabrück geht noch weiter. Entgegen der bisherigen Rechtsprechung der Arbeitsgerichte soll damit auch eine nach Altersgruppen gestaffelte Sozialauswahl zur Erhaltung der bestehenden Altersstruktur im Unternehmen nicht mehr möglich sein. Das bedeutet für Sie als Arbeitgeber: Um nicht die Unwirksamkeit Ihrer betriebsbedingten Kündigungen zu riskieren, sollten Sie bis zur endgültigen Klärung durch das Bundesarbeitsgericht auf Altersgruppen verzichten und stattdessen eine einheitliche Sozialauswahl durchführen.

Etwas anderes gilt nur in Ausnahmefällen, wenn Sie ein konkretes und legitimes Bedürfnis nach einer ausgewogenen Altersstruktur darlegen und beweisen können. Solche nachweisbaren Tatsachen wären beispielsweise eine hohe körperliche Belastung der Tätigkeit oder erhebliche finanzielle Belastungen infolge überdurchschnittlichen Krankenstands älterer Arbeitnehmer.

Hinweis: Unabhängig davon, ob Sie Ihre Sozialauswahl einheitlich oder in Altersgruppen durchführen, können Sie das Lebensalter weiterhin als Auswahlkriterium heranziehen, soweit Sie hierbei insbesondere den Einfluss des Alters auf die Chancen auf dem Arbeitsmarkt berücksichtigen.

Ihr Punkteschema für die Sozialauswahl

Rundschreiben Nr.: 11 / Juli 2007

Hauptschwerbehindertenvertretung Land Berlin
Michaela Kreckel-Hartlieb / PR-Assistentin (DAPR)
Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales
Seite 2 von 2



Um festzustellen, welche Mitarbeiter sozial stärker oder schwächer sind, können Sie zunächst eine Vorauswahl anhand des folgenden Punkteschemas treffen. Dabei gilt: Je mehr Punkte Ihr Mitarbeiter gesammelt hat, desto schutzwürdiger ist er.

Auswahlkriterien (max. 160 Punkte)	Einzelpunkte
Lebensalter (max. 40 Punkte) Bis 20 Jahre = 0 Punkte Für jedes weitere Lebensjahr = 1 Punkt	... Punkte
Betriebszugehörigkeit (max. 40 Punkte) Jedes volle Beschäftigungsjahr = 1 Punkt	... Punkte
Unterhaltsbelastung (max. 40 Punkte) Verheiratet mit voll berufstätigem Partner = 0 Punkte Alleinstehend = 0 Punkte Verheiratet mit einem nicht (voll) berufstätigen Partner = bis 10 Punkte Jede weitere unterhaltsberechtigende Person = bis 7 Punkte	... Punkte
Schwerbehinderung (max. 40 Punkte) je Grad der Behinderung 0,7 Punkte	... Punkte

Achtung! Das Punkteschema ist immer nur eine Vorauswahl. Im Anschluss müssen Sie noch individuell prüfen, um unbillige Härten im Einzelfall auszuschließen.

Außerdem Sind Sie als Arbeitgeber **verpflichtet** alle bekannt zu machenden **Rechtsvorschriften** (z.B. das Arbeitszeitgesetz, Arbeitsgerichtsgesetz, Beschäftigungsgesetz, Jugendarbeitsschutzgesetz, Mutterschutzgesetz, Heimarbeitergesetz und jetzt auch das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** etc.) **in Ihrem Betrieb auszuhängen.**

Achtung! Bei einem Verstoß gegen die Aushangpflicht drohen Ihrem Arbeitgeber Bußgelder bis zu einer Höhe von 2.500 €

■