

Arbeitgeber können im Rahmen der Sozialauswahl**Altersgruppen bilden**

BAG 20.4.2005, 2 AZR 201/04

HMW Kanzlei Berlin
Ernst-Reuter-Platz 10
10587 Berlin
Tel.: ++49 (0)30 3100088
Fax: ++49 (0)30 31000895

Marcus Bodem M.A.
Fachanwalt f. Arbeitsrecht
marcus.bodem@ecovis.com
www.ecovis.com/berlin-hmw

- 1. Arbeitgeber, die ein berechtigtes Interesse an einer ausgewogenen Altersstruktur in ihrem Betrieb haben, können im Rahmen der Sozialauswahl Altersgruppen bilden. Das gilt sowohl nach der alten als auch nach der neuen Fassung von § 1 Abs.3 S.2 KSchG.**
- 2. Das Kündigungsschutzgesetz gibt dem Arbeitgeber für die Bildung der Altersgruppen keine inhaltlichen oder zeitlichen Vorgaben. Daher ist auch eine Altersgruppenbildung in Fünf-Jahres-Schritten nicht von vornherein unzulässig.**

Der Arbeitgeber teilte die Arbeitnehmer vor der Sozialauswahl in Altersgruppen von jeweils fünf Jahren ein und ermittelte anhand der Kriterien Lebensalter, Dauer der Betriebszugehörigkeit, Unterhaltspflichten und Schwerbehinderung, wer innerhalb einer Altersgruppe am schutzbedürftigsten ist.

Der Arbeitgeber kündigte unter anderem dem Kläger, nicht jedoch einigen anderen Arbeitnehmern, die insgesamt eine geringere Punktezahl aufwiesen als der Kläger, aber einer anderen Altersgruppe angehörten.

Arbeitsgericht und Landesarbeitsgericht gaben der Kündigungsschutzklage statt Das LAG begründete seine Entscheidung damit, dass die Bildung von Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten zu einer unzulässigen Verzerrung der Sozialauswahl führe.

Im Revisionsverfahren schlossen die Parteien einen Vergleich und erklärten die Hauptsache übereinstimmend für erledigt. Das BAG legte der Beklagten die Kosten des Rechtsstreits auf.

Die Beklagte muss nach § 91a Abs.1 ZPO die Kosten des Rechtsstreits tragen, da die Kündigungsschutzklage des Klägers nach dem bisherigen Sach- und Streitstand Erfolg gehabt hätte. Die fehlende soziale Rechtfertigung der Kündigung des Klägers ergibt sich allerdings entgegen der Auffassung des LAG nicht schon daraus, dass die von der Beklagten vorgenommene Bildung von Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten generell unzulässig wäre.

Arbeitgeber können sowohl nach § 1 Abs.3 S.2 KSchG a.F. als auch nach der zum 1.1.2004 in Kraft getretenen Neufassung der Norm ein berechtigtes betriebliches Bedürfnis an einer ausgewogenen

Altersstruktur haben. Sie dürfen in diesem Fall Altersgruppen bilden und müssen die Sozialauswahl nur innerhalb der jeweiligen Altersgruppen durchführen. Bei der Bildung der Altersgruppen haben die Arbeitgeber einen gewissen Beurteilungsspielraum. Das KSchG enthält insoweit keine inhaltlichen oder zeitlichen Vorgaben. Daher ist auch eine Bildung von Altersgruppen in Fünf-Jahres-Schritten nicht schlechthin unzulässig.

Die Entscheidung des LAG erweist sich im Ergebnis aber dennoch als richtig, weil die Beklagte nicht dargelegt hat, woraus sich die berechtigten betrieblichen Bedürfnisse für eine Erhaltung der bisherigen (ausgewogenen) Altersstruktur ergeben. Arbeitgeber sind im Rahmen des § 1 Abs. 3 S. 2 KSchG für das Vorliegen der berechtigten betrieblichen Bedürfnisse darlegungs- und beweispflichtig. Sie müssen deshalb im Einzelnen darlegen, welche konkreten Nachteile sich ergeben würden, wenn sie die zu kündigen Arbeitnehmer ohne Einteilung in Altersgruppen auswählen würde.

Marcus Bodem

Fachanwalt für Arbeitsrecht