

Bürde oder Benefit: Die Beschäftigung älterer Menschen

Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel

Eisenbeis Rechtsanwaltsgesellschaft mbH · Rösrather Straße 568·
51107 Köln · www.etl-rechtsanwaelte.de

Vorstellung

- Dr. Uwe Schlegel
- Beruf: Rechtsanwalt und Dozent
- Tätig: Bundesweit
- Geschäftsführer der Eisenbeis Rechtsanwalts-gesellschaft mbH
- Spezialisierungen:
 - Arbeitsrecht
 - Gesellschaftsrecht



Kurz und knapp

- Lauter gute Nachrichten
- „Noch einer und ich werde keinen mehr los“:
Zur Anwendbarkeit des KSchG
- Unkündbar? Die Kündigung älterer Beschäftigter,
insbesondere sog. Sozialauswahl
- Altersdiskriminierende Kündigungsfristen
- Erstattung von Arbeitslosengeld?

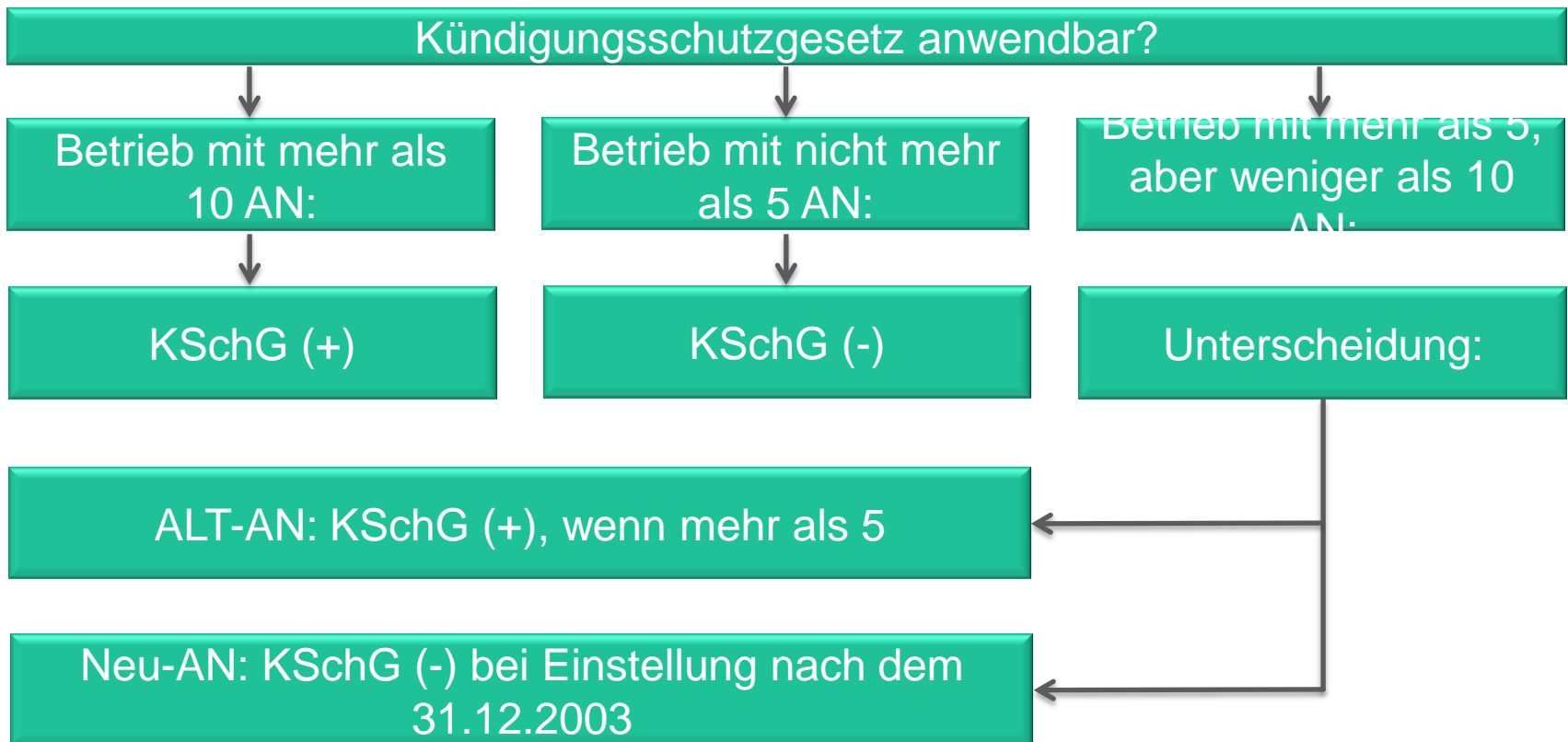
Lauter gute Nachrichten

- Das Alter des Arbeitnehmers lässt keinen Rückschluss auf die Anfälligkeit für eine arbeitsrechtliche Auseinandersetzung zu
- Eine etwaig nicht vollendete Sozialisierung betrifft auch und gerade jüngere Menschen
- Arbeits- und Sozialrecht stehen der Beschäftigung älterer Menschen nicht im Weg

Noch einer und ich werde keinen mehr los: Zur Anwendbarkeit des KSchG

Was bedeutet das Kündigungsschutzgesetz?

- Schlecht für den Arbeitgeber, gut für den Arbeitnehmer
- Kündigung nur aus einem gesetzlich anerkannten Grund
- Wenn ein solcher nicht „zu 100%“ gegeben ist:
(Meistens) Abfindung!



Kündigungsgründe aus Sicht des Praktikers

- Keine Motivation
- Nicht flexibel/Beamter
- Kein Teamarbeiter
- Unfreundlich/Kunde beschwert sich
- Störung des Betriebsfriedens
- Ich habe kein Vertrauen mehr
- Chaotisch
- Hält sich nicht an Regeln
- Leistung lässt nach

Beendigung eines Arbeitsverhältnisses ohne Kündigung – die Befristung

- Möglichkeiten der Befristung (Auswahl):
 - Mit Sachgrund
 - Ohne Sachgrund
 - Existenzgründer
 - Ältere Arbeitnehmer

Die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nach dem TzBfG

- Variante 1: Befristung wegen des Alters
 - 52. Lebensjahr vollendet
 - 4 Monate ohne Arbeit o.ä.
 - Max. 5 Jahre
 - Risiko: Altersdiskriminierende Behandlung?

Die befristete Beschäftigung älterer Arbeitnehmer nach dem TzBfG

- Variante 2: Die sachgrundlose Beschäftigung
 - Max. 2 Jahre
 - Max. drei Verlängerungen
 - Keine Vorbeschäftigung, soweit diese nicht mind. 3 Jahre zurückliegt

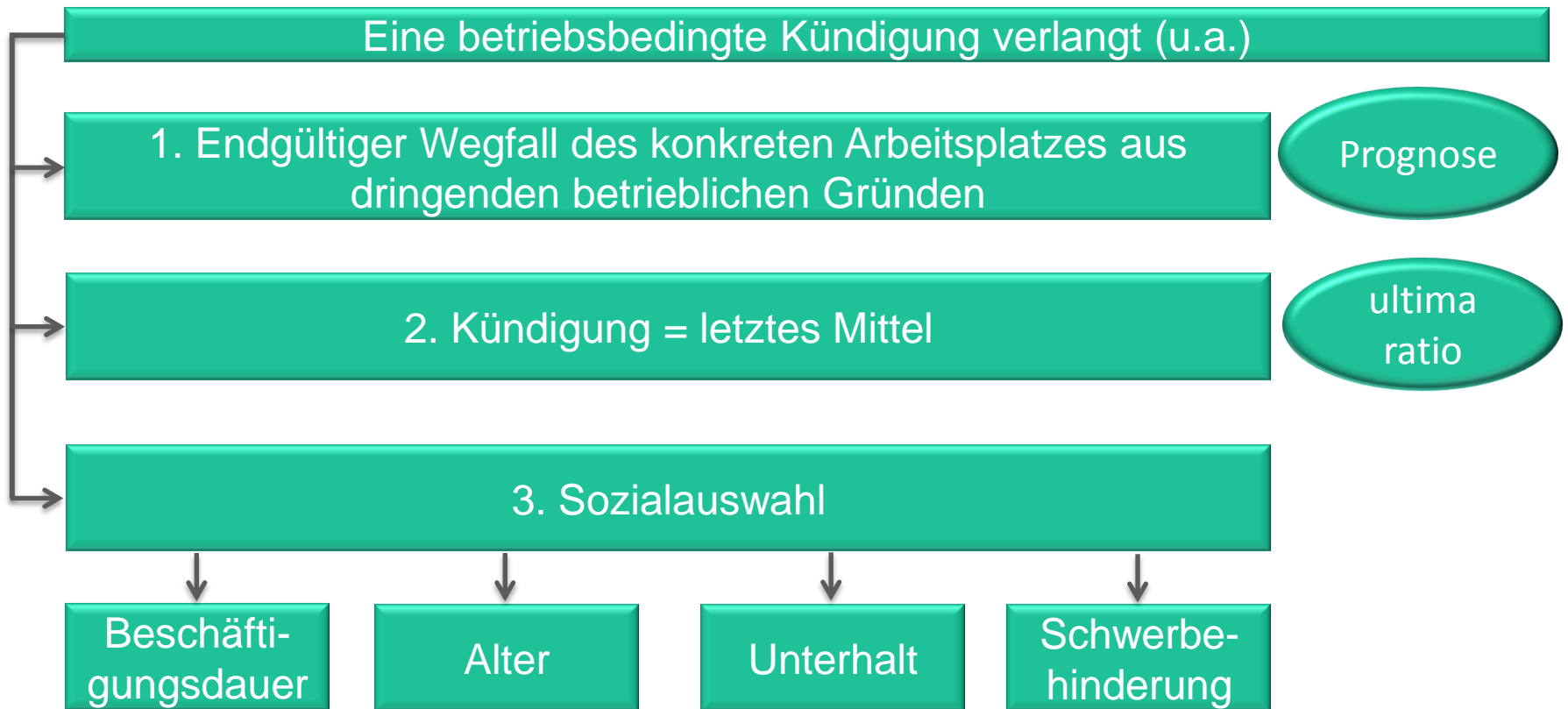
Unkündbar? Gefürchtete Sozialauswahl

Gefürchtete Sozialauswahl

1. Sozialauswahl nur im Anwendungsbereich des KSchG
2. Sozialauswahl grds. nur bei der betriebsbedingten Kündigung
3. Sozialauswahl ist nur ein Kriterium bei betriebsbedingten Kündigungen

BAG, Urt. v. 05.11.2009, Az. 2 AZR 676/08

- Das Lebensalter darf als Auswahlkriterium bei der Sozialauswahl berücksichtigt werden.
- Das führt bei Anwendung eines Punkteschemas zwar zu einer an das Alter anknüpfenden unterschiedlichen Behandlung. Diese Ungleichbehandlung und unmittelbare Benachteiligung jüngerer Arbeitnehmer ist gerechtfertigt.



Altersdiskriminierende Kündigungsfristen

Kündigungsfristen für jüngere und älteren Menschen nicht (mehr) unterschiedlich!

EuGH, Urt. v. 19.01.2010, Az. C-555/07:

- Das Verbot der Altersdiskriminierung steht einer Regelung entgegen, nach der vor Vollendung des 25. Lebensjahrs liegende Beschäftigungszeiten bei der Berechnung der Kündigungsfrist nicht berücksichtigt werden (vgl. § 622 Abs. 2 S. 2 BGB)
- Ergo: Die Kündigungsfrist ist (grds.) abhängig von der Beschäftigungsdauer, nicht vom Lebensalter des Arbeitnehmers!

Erstattung von Arbeitslosengeld bei Kündigung älterer Menschen?

§ 434I SGB III (Gesetz zu Reformen am Arbeitsmarkt)

- Erstattungspflicht nach § 147a SGB III
- § 434I Abs. 3:
„§ 147a in der am 31. Dezember 2003 geltenden Fassung ist weiterhin anzuwenden, wenn der Anspruch auf Arbeitslosengeld bis zu diesem Tag entstanden ist oder wenn der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis bis zum 26. September 2003 beendet hat.“

Annex: Von Alten und Kranken zum Schwerbehinderten

Überraschende(?) Einsichten

1. Ältere Menschen haben ein höheres Risiko zu erkranken
2. Krankheit hindert nicht den Kündigungsausspruch!
3. Krankheit \neq Behinderung
4. Kündigung (schwer-)behinderter Arbeitnehmer ist an sich (rechtlich) nicht schwieriger als die erkrankter Arbeitnehmer

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Rechtsanwalt Dr. Uwe Schlegel

Eisenbeis
Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Rösrather Straße 568
51107 Köln
Tel: 0221-8804060
Mobil: 0163-5842200
E-Mail: uwe.schlegel@etl.de

www.etl-rechtsanwaelte.de