

17. März 2026

Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Rechtssicher handeln

Frank Martin Thomsen, Fachanwalt für Arbeitsrecht
Franz Lehr, Rechtsanwalt



PROBLEMAUFRISS

Auswertung von Eurostat-Daten

Deutschland hat älteste Arbeitsbevölkerung in der EU

PFLEGE UND CO.

Warum sich der Fachkräftemangel zuspitzt

FAZ vom 3.11.2025

IW-STUDIE

Fachkräftelücke wird rasant wachsen – 768.000 Stellen betroffen

WeltOnline vom 15.7.2025

Tagesschau vom 3.2.2026

Presse

Fast ein Viertel der Erwerbstätigen in Deutschland ist zwischen 55 und 64 Jahre alt

Destatis vom 3.2.2026

Demografischer Wandel

Ökonomen rechnen mit rasantem Anstieg des Fachkräftemangels

Die Boomer gehen in Rente, und die Betriebe finden kaum Ersatz. Schon bald dürfte sich die Situation am Arbeitsmarkt erheblich verschärfen, wie eine Studie zeigt. Einzelne Berufe sind besonders betroffen.

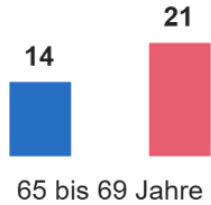
SpiegelOnline vom 14.7.2025

Erwerbstätigenquote nach Alter

Anteil der Erwerbstätigen an der Bevölkerung, in %



60 bis 64 Jahre



65 bis 69 Jahre

■ 2014 ■ 2024

Bevölkerung in privaten Hauptwohnsitzhaushalten, 15 Jahre und älter

© Statistisches Bundesamt (Destatis), 2026

Zahl der Woche

13 % der Rentnerinnen und Rentner im Alter von 65 bis 74 Jahren sind erwerbstätig

Destatis vom 28.10.2025

Mehr als 1,1 Millionen
Noch nie arbeiteten so viele Rentner

SpiegelOnline vom 14.7.2025

welt+ ÄLTERE ARBEITNEHMER
„Die bringen nichts mehr“? – Deutschlands verschenktes Kapital bei den Best Ager

Arbeitsmarkt
Aktivrente könnte Zehntausende Rentner als Fachkräfte mobilisieren

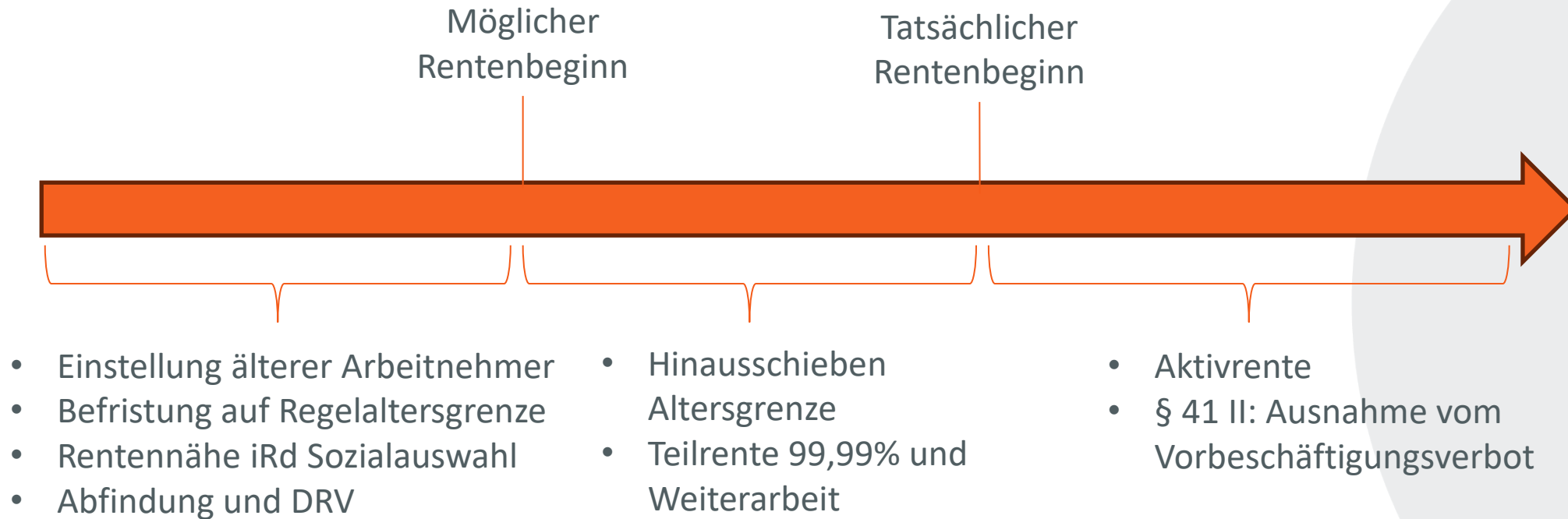
Süddeutsche vom 12.11.2025

KEIN RUHESTAND

Zahl der arbeitenden Rentner auf Rekordniveau

FAZ vom 7.6.2025

AGENDA



Einstellung älterer Arbeitnehmer

Gezielte Ausschreibung für „ältere Beschäftigte“ ?

- **Benachteiligungsverbot des § 7 AGG, das auch für Stellenausschreibungen gilt**
 - Beschäftigte dürfen nicht wegen eines in § 1 AGG genannten Grundes- u.a. Alter - benachteiligt werden
 - Benachteiligung jüngerer Bewerber
- **Rechtfertigungsgrund?**
 - § 8 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen berufliche Anforderungen
 - Bestimmtes Alter als wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung?
 - § 10 AGG Zulässige unterschiedliche Behandlung wegen des Alters
 - wenn sie objektiv und angemessen und durch ein legitimes Ziel gerechtfertigt ist

Gezielte Ausschreibung für „ältere Beschäftigte“ ?

- **Gefahr**

- Entschädigungsanspruch/Schadensersatz des Bewerbers nach § 15 AGG bei Verstoß gegen das Benachteiligungsverbot

- **Möglichkeit?**

- Formulierungen in der Stellenanzeige:
 - Bewerbungen Älterer sind auch willkommen
 - Wir laden auch Aktivrentner (m/w/d) ein, sich zu bewerben
 - Wir wenden uns auch an ältere Menschen

Vermeidung der Einstellung älterer Beschäftigter?

- **Rechtfertigungsgrund nach § 10 S. 3 Nr. 3 AGG?**
 - Festsetzung eines Höchstalters für die Einstellung auf Grund der spezifischen Ausbildungsanforderungen eines bestimmten Arbeitsplatzes oder auf Grund der Notwendigkeit einer angemessenen Beschäftigungszeit vor dem Eintritt in den Ruhestand
- **Empfehlung für Stellenanzeige**
 - Keine Altersangaben;
 - Keine Bezeichnungen der Beschreibungen, die auf eine bestimmte Altersgruppe als Zielgruppe hinweisen;
 - Vorsicht auch bei der Verwendung von Bildern

AGG – Benachteiligung wegen Überschreitens einer Altersgrenzenregelung

- **BAG, Urteil vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 299/24**
 - Ablehnung eines Bewerbers wegen Überschreitens der Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung stellt eine unmittelbare Benachteiligung wegen des Alters im Sinne von § 3 Abs. 1 iVm § 1 AGG dar
 - Aber: Benachteiligung ist nach § 10 S. 1 und 2 AGG zulässig, wenn ein an eine tarifvertragliche Altersgrenzenregelung gebundener Arbeitgeber mit der Ablehnung das legitime Ziel der ausgewogenen Beschäftigungsverteilung zwischen den Generationen verfolgt und für die Stellenbesetzung ein jüngerer qualifizierter Bewerber zur Verfügung steht

AGG – Benachteiligung wegen Überschreitens einer Altersgrenzenregelung

- **BAG, Urteil vom 8. Mai 2025 – 8 AZR 299/24**
 - Rechtfertigung der Benachteiligung wegen des Alters ist dann nicht davon abhängig, ob es sich um eine Bewerbung für eine unbefristet oder eine nur befristet zu besetzende Stelle handelt
 - Nach § 165 S. 3 SGB IX bestehende Pflicht öffentlicher Arbeitgeber, schwerbehinderte Menschen zu einem Vorstellungsgespräch einzuladen, erfasst aufgrund einer teleologischen Reduktion der Vorschrift nicht solche Bewerber, die die Regelaltersgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung überschritten haben und deren Nichteinstellung durch den Arbeitgeber eine nach § 10 S. 1 und S. 2 AGG gerechtfertigte Benachteiligung wegen des Alters darstellt

Befristung der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer

Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze

- **Wann endet ein unbefristetes Arbeitsverhältnis?**
 - Kein automatisches Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze
 - Anspruch auf Rente ist kein Kündigungsgrund, § 41 Abs. 1 S. 1 SGB VI
- **Deswegen:**
 - Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze
 - Seit 1.1.2025 gilt § 41 Abs. 3 SGB VI: für eine solche Befristung genügt Textform, § 14 Abs. 4 TzBfG (Schriftformerfordernis) gilt nicht



Befristung auf Erreichen der Regelaltersgrenze

• Geburtsjahrgang	Regelaltersgrenze	Renteneintritt
• 1959	66 Jahre + 2 Monate	2025–2026
• 1960	66 Jahre + 4 Monate	2026–2027
• 1961	66 Jahre + 6 Monate	2027–2028
• 1962	66 Jahre + 8 Monate	2028–2029
• 1963	66 Jahre + 10 Monate	2029–2030
• 1964 und später	67 Jahre	ab 2031



Befristung auf früheren Zeitpunkt ?

- **Möglichkeit der Befristung auf Zeitpunkt des Anspruchs auf vorzeitige Altersrente?**
 - **Einzelvertraglich nicht, Fiktionswirkung des § 41 Abs. 1 S. 1 SGB VI**
 - Folge: Vereinbarung gilt gegenüber dem AN als auf die Erreichung der Regelaltersgrenze abgeschlossen, (nur) AN hat Wahlrecht
 - Ausnahme von der Fiktionswirkung: Vereinbarung wurde drei Jahre vor vereinbartem Ausscheiden abgeschlossen oder von AN bestätigt
 - Gilt auch für abschlagsfreie Renten (bes. langjährig Versicherte, Schwerbehinderung)
 - Gilt nicht für Altersgrenzen in Betriebsvereinbarungen und Tarifverträgen (BAG, Urt. v. 4.11.2015 – 7 AZR 851/13)

Befristung auf früheren Zeitpunkt ?

- **Achtung:**

- AN, der sein Arbeitsverhältnis zum Zeitpunkt einer vorgezogenen Altersrente enden lassen will (und keine entsprechende für ihn unverbindliche Regelung im Arbeitsvertrag hat), muss
 - rechtzeitig fristgemäß kündigen oder
 - mit dem AG einen Aufhebungsvertrag schließen.

Weitere Möglichkeiten der Befristung

- Befristung mit Sachgrund nach § 14 Abs. 1 TzBfG
- Befristung ohne Sachgrund nach § 14 Abs. 2 TzBfG
 - zulässig bis zur Dauer von zwei Jahren
 - höchstens dreimalige Verlängerung innerhalb dieser zwei Jahre zulässig
 - unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber zuvor schon einmal ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat
- Schriftform beachten, § 14 Abs. 4 TzBfG

Weitere Möglichkeiten der Befristung

- Sonderregel für ältere Arbeitnehmer (§ 14 Abs. 3 TzBfG)
 - zulässig bis zur Dauer von 5 Jahren, wenn der Arbeitnehmer
 - bei Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses das 52. Lebensjahr vollendet hat und
 - unmittelbar vor Beginn des befristeten Arbeitsverhältnisses 4 Monate beschäftigungslos i. S. des § 119 Abs. 1 SGB III gewesen ist, oder
 - Transfer Kurzarbeitergeld bezogen oder
 - an einer öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach SGB II oder SGB III teilgenommen hat.
 - mehrfache Verlängerung innerhalb dieser 5 Jahre zulässig

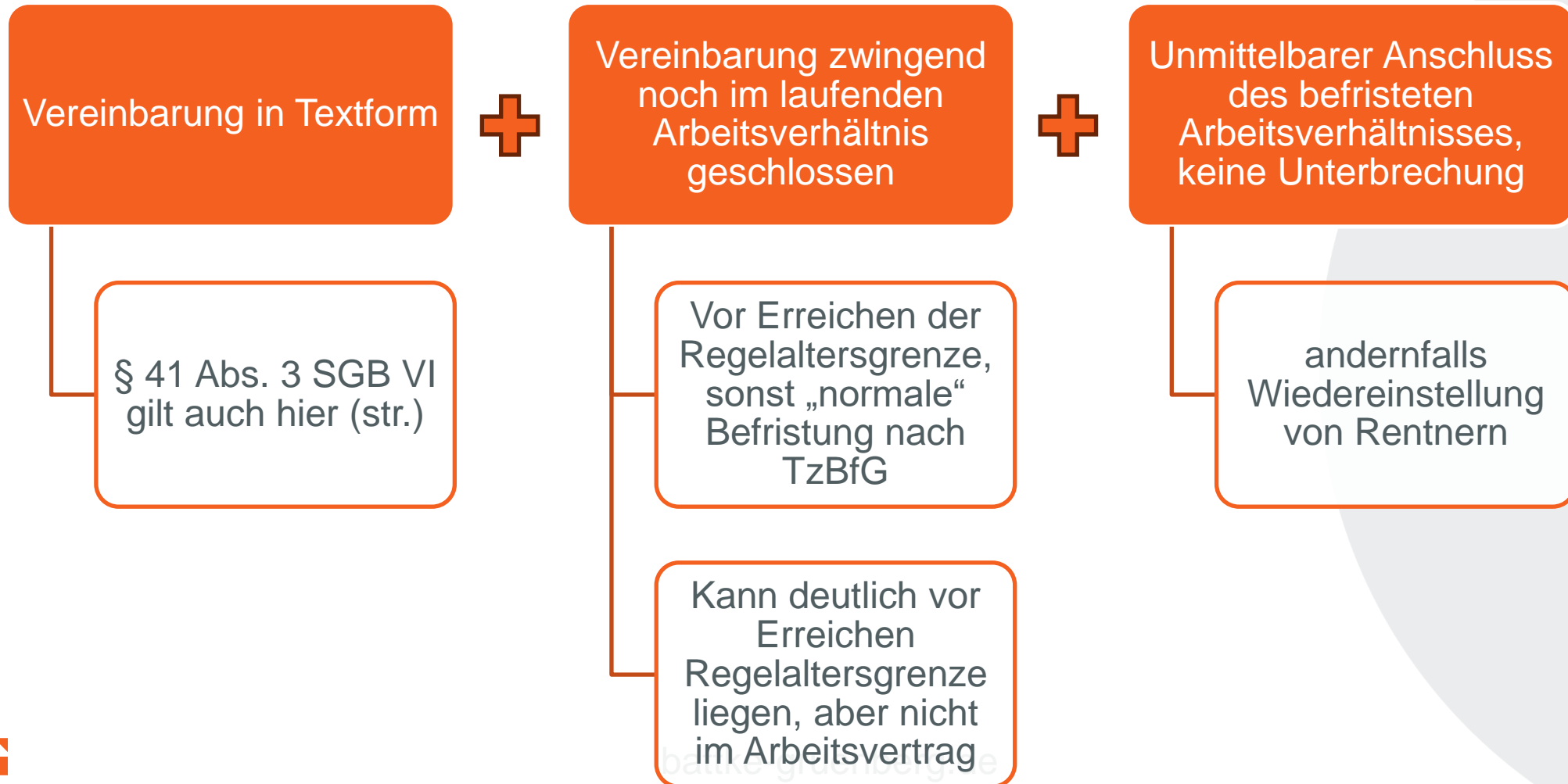
(Weiter-)Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze

Hinausschieben des Beendigungszeitpunktes, § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI

- **Problem:**
 - AN erreicht Regelaltersgrenze -> Arbeitsverhältnis endet automatisch aufgrund einer entsprechenden Vereinbarung im Arbeitsvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag
 - Aber ggf. noch kein Nachfolger gefunden, Projekte nicht abgeschlossen, höherer Bedarf an Know-How und Arbeitskraft
- **Lösung:** „Hinausschieben“ der Altersgrenze durch „Hinausschiebensvereinbarung“
 - Einvernehmlich wird Ende des Arbeitsverhältnisses auf späteren Zeitpunkt verschoben
 - Vorteil: auch ohne Sachgrund und befristete Weiterbeschäftigung wird des Rentenbezugs



VORAUSSETZUNGEN DER HINAUSSCHIEBENSVEREINBARUNG



Herausschieben der Befristung, § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI

- Keine Mindest- oder Höchstvorgaben zur Dauer der Weiterbeschäftigung
- Mehrmaliges Hinausschieben möglich -> „*Vorsicherschieben*“ der *Beendigung*
- *Möglich*: Zeitbefristung, Zweckbefristung, auflösende Bedingung
 - Achtung: Zweckerreichung oder auflösende Bedingung sollte nicht bereits vor Regelaltersgrenze eintreten, ggf. Auffangklausel vereinbaren

Herausschieben der Befristung, § 41 Abs. 1 S. 3 SGB VI

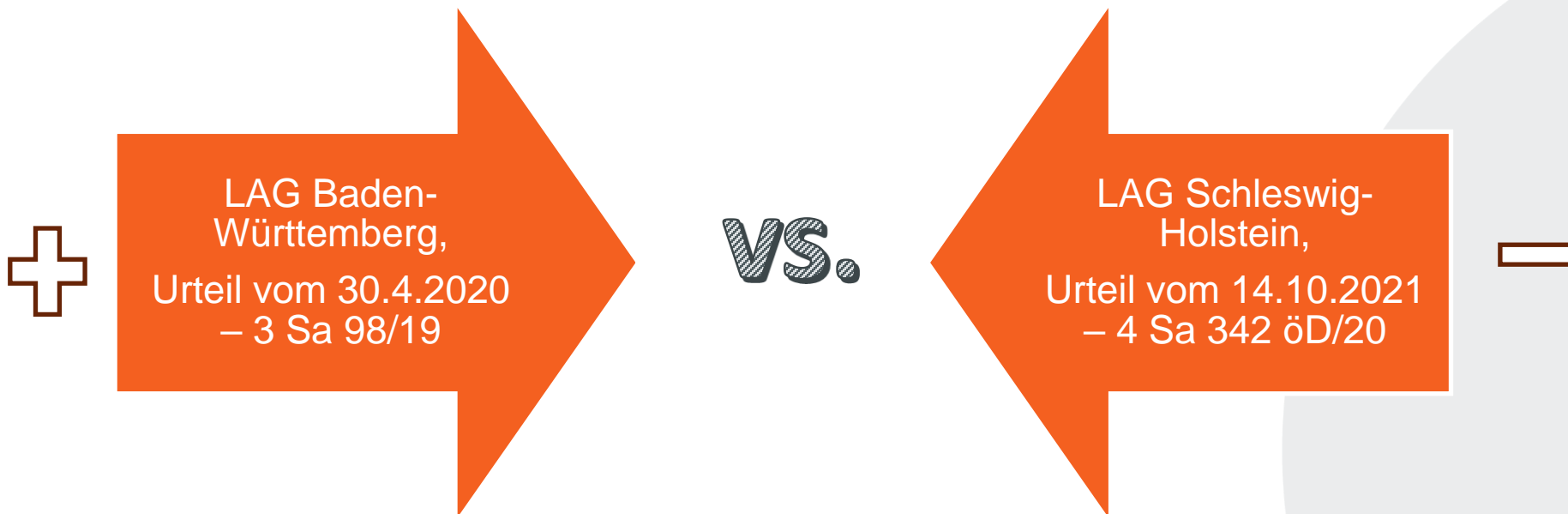
- Mögliche Formulierung:

„Die Parteien sind sich einig, dass das Arbeitsverhältnis über das Erreichen der Regelaltersgrenze, also über den [Datum] hinaus bis zum [neues Enddatum] verlängert wird. Das Arbeitsverhältnis endet zum [neues Enddatum], ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Änderung der Arbeitsbedingungen mit Hinausschieben?

- Können in der Hinausschiebensvereinbarung die Arbeitsbedingungen verändert werden, etwa die Arbeitszeit reduziert werden?
- Ausgangslage:
 - bei Verlängerung sachgrundlos befristeter AV ist keine begleitende Änderung der Arbeitsbedingungen zulässig
 - Ist dies auf Hinausschieben der Beendigung übertragbar?
- Rechtsprechung: keine letztinstanzliche Klärung, BAG hat diese Frage ausdrücklich offen gelassen (BAG, Urt. v. 19.12.2018 – 7 AZR 70/17)

Instanzgerichte entscheiden uneinheitlich



- **Empfehlung: versetzte Änderung der Arbeitsbedingungen**
 - Arbeitsbedingungen zeitlich versetzt ändern
 - Einige Wochen Unterschied sind bereits ausreichend (BAG, Urt. v. 19.12.2018 – 7 AZR 70/17)

Folgeproblem: Reihenfolge der Änderungsverträge?

- Zwei Änderungsverträge, denen Mitarbeiters jeweils zustimmen muss

Hinausschieben nach Änderung der Arbeitsbedingungen

- Vorübergehend weniger Einkommen für MA
- Ggf geringere Altersrente

Hinausschieben vor Änderung der Arbeitsbedingungen

- MA könnte Änderung der Arbeitsbedingungen ablehnen -> weniger Planungssicherheit für Nachbesetzung

- Option: erst nur kurze Zeit hinausschieben, nach Renteneintritt Arbeitsbedingungen ändern (keine Auswirkungen mehr auf Rente), dann erneut/länger hinausschieben

Aber Achtung:

- Weiterbeschäftigung über Altersgrenze hinaus ist Einstellung iSd § 99 BetrVG; gilt auch bei Weiterbeschäftigung aufgrund einer Hinausschiebensevereinbarung (BAG, Beschl. v. 22.9.2021 – 7 ABR 22/20)
 - Tatsächliche Weiterbeschäftigung ist mitbestimmungspflichtig
- Weiterbeschäftigung nach Erreichen Regelaltersrente ohne Hinausschiebensevereinbarung führt bei Fehlen eines Sachgrundes zu unbefristetem Arbeitsverhältnis



Neue gesetzliche Regelungen zur Weiterbeschäftigung

Gesetz zur steuerlichen Förderung von AN und ANinnen im Rentenalter (Aktivrentengesetz)

- Seit 1. Januar 2026 in Kraft
- **Eckpunkte**
 - Wer gesetzliche Regelaltersrente erreicht und freiwillig weiterarbeitet, kann bis zu 2.000 EUR Arbeitslohn im Monat steuerfrei erhalten
 - Voraussetzung: Überschreiten der Regelaltersgrenze (Vollendung 67. Lebensjahr bzw. Übergangsregelung)

Aktivrentengesetz

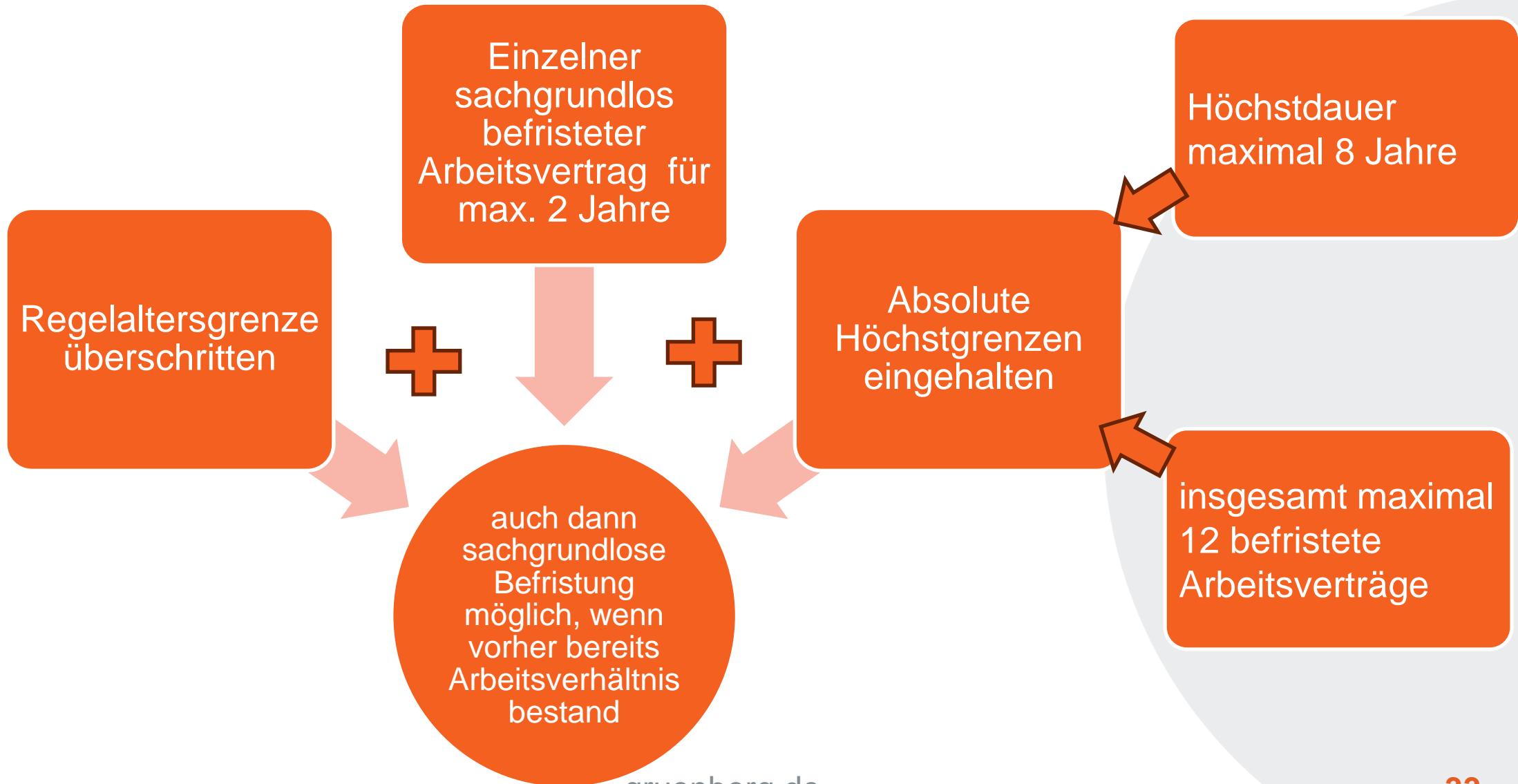
- Gilt nur für sozialversicherungspflichtige AN (nicht: Einkünfte aus selbstständiger Tätigkeit, aus Land- und Forstwirtschaft, Beamtentätigkeit, Minijobs)
- Ab Grenze von 2.000 EUR beginnt Steuerpflicht
- Achtung: Kein Wegfall der Sozialversicherungspflicht
 - AG muss Anteile aller Sozialversicherungsarten abführen
 - Für AN nur Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (nicht: Arbeitslosenversicherung)
 - Aktivrente ist unabhängig davon, ob Rente bezogen oder Rentenbezug aufgeschoben wird
 - Altersvollrente wird bezogen: keine Versicherungspflicht des AN
 - Keine Rente oder Teilrente: Versicherungspflicht

Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zur vollständigen Gleichstellung der Kindererziehungszeiten

- Ebenfalls seit 1. Januar 2026 in Kraft
- Aufhebung des sog. Vorbeschäftigungsverbotes aus § 14 Abs. 2 TzBfG für AN, die die Regelaltersgrenze erreicht haben
 - Möglichkeit, einen neuen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag abzuschließen, § 41 Abs. 2 SGB VI-neu
- Komplizierte Regelung aufgrund der Kombination mit § 14 Abs. 2 TzBfG, aus der sich auch Fragen ergeben

GESETZ ZUR STABILISIERUNG DES RENTENNIVEAUS UND ZUR VOLLSTÄNDIGEN GLEICHSTELLUNG DER KINDERERZIEHUNGSZEITEN

- Nach der neuen Regelung ist die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsvertrages damit abweichend von § 14 Abs. 2 S. 2 TzBfG unter folgenden Voraussetzungen zulässig:
 - die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer hat die Regelaltersgrenze nach § 35 S. 2 und § 235 erreicht;
 - der einzelne nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag überschreitet nicht die Gesamtdauer von zwei Jahren bei höchstens dreimaliger Verlängerung;
 - die Dauer sachgrundlos befristeter Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber überschreitet insgesamt eine Höchstdauer von acht Jahren nicht und
 - es werden maximal zwölf sachgrundlos befristete Arbeitsverträge nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG mit demselben Arbeitgeber geschlossen.



GESETZ ZUR STABILISIERUNG DES RENTENNIVEAUS UND ZUR VOLLSTÄNDIGEN GLEICHSTELLUNG DER KINDERERZIEHUNGSZEITEN

- Fragen/Anmerkungen zu § 41 Abs. 2 SGB VI – neu
- Gilt die Regelung nur für AN, die bei diesem Arbeitgeber die Regelaltersgrenze erreicht haben?
 - Aus der Gesetzesbegründung: Um Personen nach Erreichen der Regelaltersgrenze *eine Rückkehr zu ihrem bisherigen Arbeitgeber (an anderer Stelle: insbesondere ...)* zu erleichtern, wird das Anschlussverbot für diesen Personenkreis aufgehoben. Damit wird der Abschluss eines nach § 14 Abs. 2 S. 1 TzBfG sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrages *mit dem bisherigen Arbeitgeber* ermöglicht.
 - Regelung in § 41 SGBVI
- Der Abschluss des befristeten Arbeitsvertrages bedarf der Schriftform, 14 Abs. 4 TzBfG
- Die Parteien könne ohne weiteres andere Arbeitsbedingungen als im bisherigen Arbeitsverhältnis vereinbaren (nicht bei einer Verlängerung des befristeten Arbeitsvertrages)

Altersrente und Beschäftigung - Sozialversicherungspflicht

ALTERSRENTE UND BESCHÄFTIGUNG - SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

- **Nach Erreichen der Regelaltersgrenze – Vollrente**

- RV:** AG trägt AG-Anteil; AN ist versicherungsfrei
AN kann auf RV-Freiheit verzichten - rentensteigernde Wirkung auch des AG-Anteils
- KV:** AG trägt AG-Anteil, AN AN-Anteil
ermäßigter Beitragssatz, da kein Krankengeldanspruch
- AV:** Versicherungsfreiheit ab Vollendung des für den Anspruch auf Regelaltersrente notwendigen Lebensjahres - unabhängig von Rentenbezug
AG trägt AG-Anteil

ALTERSRENTE UND BESCHÄFTIGUNG - SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

- **Vor Erreichen der Regelaltersgrenze – Vollrente**
 - Es besteht grundsätzlich Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht

ALTERSRENTE UND BESCHÄFTIGUNG - SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

- **Weiterarbeit nach Erreichen der Regelaltersgrenze - ohne Rentenbezug**
 - Es wird ein Rentenzuschlag von 0,5 % pro Monat gewährt (gegebenenfalls zuzüglich Erhöhung der Rentenanwartschaft aufgrund längerer Einzahlung)
- **Bezug einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze**
 - Abschlag von 0,3 % je Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme
 - **Ausgleich - ganz oder teilweise- durch zusätzliche Beitragszahlung möglich (§ 187a SGB VI)**
 - nach Vollendung des 50. Lj des AN
 - nach Erklärung, eine Rente wegen Alters vorzeitig in Anspruch zu nehmen
 - auf der Grundlage einer entsprechenden Auskunft der Deutschen Rentenversicherung
 - durch AN, aber **auch durch AG**

ALTERSRENTE UND BESCHÄFTIGUNG - SOZIALVERSICHERUNGSPFLICHT

- **Ausgleichszahlung nach § 187a SGB VI statt Abfindung?**
 - Zahlungen des AG zur Übernahme dieser Beträge sind steuerfrei, soweit sie 50 % der Beträge nicht übersteigen (§ 3 Nr. 28 EStG)
- **Achtung:** Gezahlte Ausgleichsbeträge können nicht zurückverlangt werden

Rentner- Beschäftigung und Teilrente 99,99 %

RENTNER-BESCHÄFTIGUNG UND TEILRENTE

- **Teilrente**
- Versicherte können eine Rente wegen Alters auch als Teilrente in Höhe von mindestens 10 % bis von 99,99 % der Vollrente in Anspruch nehmen
 - Ermöglicht eine Kombination von vorgezogener Altersrente und Hinzuverdienst
 - seit 1.1.2023 keine Hinzuverdienstgrenze mehr
- Teilrente von 99,99 % attraktiv für Beschäftigte, die eine abschlagsfreie Rente über eine Laufzeit von zwei Jahren bis zum Regel Altersrentenalter beziehen können (Höhe der Regelaltersrente wird unverändert bleiben)

RENTNER-BESCHÄFTIGUNG UND TEILRENTE

- **Arbeitsrecht**

- **Achtung:** Gefahr der Beendigung des Arbeitsverhältnisses, wenn eine Klausel auf das Arbeitsverhältnis Anwendung findet:
 - *Das Arbeitsverhältnis endet spätestens mit Erreichen der Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung oder mit Ablauf des Monats, in dem eine Rente wegen Alters (Voll- oder Teilrente) bezogen wird.*

- Klausel wirksam?

- **Sozialversicherungsrecht**

- Für das aus dem Beschäftigungsverhältnis erzielte Arbeitsentgelt bestehen keine sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten
- voller Beitragssatz in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung

RENTNER-BESCHÄFTIGUNG UND TEILRENTE

- **Sozialversicherungsrecht**

- Krankengeldanspruch und Anspruch auf Kurzarbeitergeld bleiben bei einer Teilrente erhalten
- Anspruch auf Arbeitslosengeld auch für drei Monate (§ 156 Abs. 1 Nr. 4, Abs. 2 Nr. 3 SGB III)

Kündigung älterer Arbeitnehmer

Kündigung älterer Arbeitnehmer ?

- **Sonderkündigungsschutz**
 - Häufig in Tarifverträgen oder Arbeitsvertragsrichtlinien der Kirchen aus einer Kombination von Lebensalter und Dauer der Betriebszugehörigkeit
- **Sozialauswahl nach § 1 Abs. 3 S. 1 KSchG**
 - Auswahlkriterien Dauer der Betriebszugehörigkeit, **Lebensalter**, Unterhaltspflichten, Schwerbehinderung
 - Statistisch nachweisbar, dass ältere AN bei Kündigungen weitaus länger arbeitslos sind.
Sie bedürfen typischerweise größeren Schutz vor dem Verlust ihres Arbeitsplatzes als jüngere Arbeitnehmer
 - Aber: Regelaltersrente bietet soziale Absicherung

Kündigung älterer Arbeitnehmer ?

- Rentenberechtigung (und Rentennähe) darf bei Sozialauswahl berücksichtigt werden (BAG, Urteil vom 08.12.2022 – 6 AZR 31/22)
 - Wenn spätestens innerhalb von zwei Jahren nach Ausscheiden Regelaltersrente oder andere abschlagsfreie Altersrente (nicht: Altersrente für schwerbehinderte Menschen) erreicht wird
- **Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG)**
 - Bildung von Altersgruppen innerhalb der zur Sozialauswahl anstehenden AN
 - z.B bis 31 J, 31-40 J, 41-50 J, 51-60 J, 61 J und älter

Kündigung älterer Arbeitnehmer ?

- **Sicherung einer ausgewogenen Personalstruktur des Betriebes (§ 1 Abs. 3 S. 2 KSchG)**
 - Bildung von Altersgruppen innerhalb der zur Sozialauswahl anstehenden AN
 - z.B bis 31 J, 31-40 J, 41-50 J, 51-60 J, 61 J und älter
 - Anteilmäßige Kündigung aus den jeweiligen Altersgruppen
 - Keine Verbesserung der Personalstruktur oder Schaffung einer ausgewogenen Personalstruktur

- NEWSLETTERANMELDUNG UND LINKEDIN



Registrierung zum Erhalt von Newslettern und Einladungen zu unseren Veranstaltungen

einwilligung.battke-gruenberg.de



Bleiben Sie up-to-date und folgen Sie uns auf LinkedIn

linkedin.com/company/battke-gruenberg