

**Fachaustausch der
malt | harms GbR Bremen**

**„Einstellungsverhandlungen
unter AGG-Gesichtspunkten“**

8. Februar 2008

Ziel des Gesetzes - § 1 AGG

Ziel des Gesetzes ist, Benachteiligungen aus Gründen

- der Rasse oder
- wegen der ethnischen Herkunft,
- des Geschlechts,
- der Religion oder Weltanschauung,
- einer Behinderung,
- des Alters oder
- der sexuellen Identität

Benachteiligungen
aus **anderen**
Gründen werden vom
AGG nicht erfasst!

zu verhindern oder zu beseitigen.

Sachlicher Anwendungsbereich, § 2 AGG

λ Zweiteilung des Anwendungsbereichs:

- Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligung (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG)
- Schutz vor Benachteiligung im Zivilrechtsverkehr (§ 2 Abs. 1 Nr. 5 – 8 AGG)

λ Anwendungsbereich „Beruf und Beschäftigung“ (§ 2 Abs. 1 Nr. 1 – 4 AGG):

Anbahnung des
Arbeitsverhältnis

Begründung des
Arbeitsverhältnis

Durchführung des
Arbeitsverhältnis

Beendigung des
Arbeitsverhältnis



Betriebliche
Altersversorgung

Alle Phasen des Arbeitslebens sind erfasst

Persönlicher Anwendungsbereich, § 6 AGG - Bewerberbegriff -

Bewerber/in



„AGG-Hopper“

- λ **Objektive Eignung**
Vergleich zwischen Stellenprofil und den Fähigkeiten und Kenntnissen

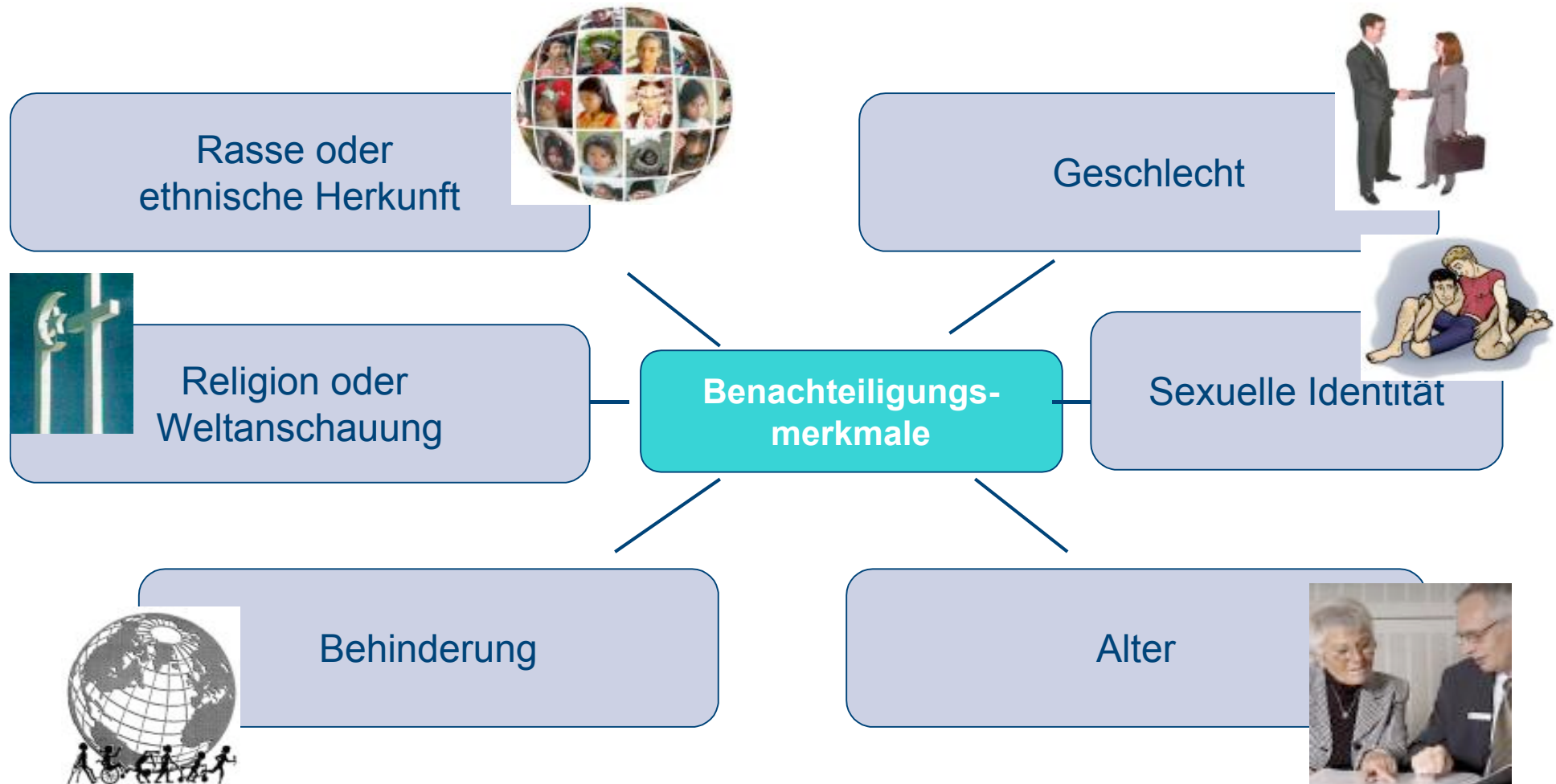
- λ **Subjektiv ernsthafte Bewerbung**
 - Innerer Wille
 - Manifestation in der „Außenwelt“, z.B. Gestaltung der Bewerbungsmappe etc.

- λ Scheinbewerbungen

- λ Wollen Stelle überhaupt nicht antreten

- λ Motivation:
Entschädigungsklage

Benachteiligungskriterien, § 1 AGG



Benachteiligungskriterien, § 1 AGG

Rasse und ethnische Herkunft

- λ Das AGG setzt das Vorhandensein von verschiedenen menschlichen Rassen nicht voraus! Alle biologischen Rassedefinitionen werden missbilligt!
- λ Rassistisch verhält sich derjenige, der das Vorhandensein verschiedener menschlicher Rassen annimmt.
- λ Ethnie bezeichnet die ursprüngliche oder fortdauernde Zugehörigkeit eines Menschen zu einer durch spezielle physiologischen oder kulturellen Merkmale bestimmten Menschengruppe (z.B. Herkunft, Geschichte, Kultur, Volkstum ...)

Benachteiligungskriterien, § 1 AGG

Geschlecht

- λ Gesetzgeber erfasst mit dem Begriff lediglich Männer und Frauen

Alter

- λ Biologisches Lebensalter
- λ Vollwertiges Benachteiligungskriterium: Schutz in beide Richtungen!
 - ⊗ **Deshalb**: Kein Schutz ausschließlich älterer bzw. jüngerer Beschäftigter!!

Benachteiligungskriterien, § 1 AGG

Religion

Religion liegt eine Gesamtansicht der Welt zugrunde, es geht um die Stellung des Menschen in der Welt, seine Herkunft und sein Ziel und seine Beziehung zu höheren Mächten oder tieferen Seinsschichten (BVerwGE 90, 112 [115])

Weltanschauung

- λ Eine Lehre, die ohne Bindung an ein religiöses Glaubensbekenntnis das Wertganze universell zu begreifen und die Stellung des Menschen in der Welt zu erkennen und zu bewerten sucht, z.B. Scientology
- λ **Nicht erfasst** deshalb:
Allgemeine gesellschaftliche und politische Überzeugungen!

Benachteiligungskriterien, § 1 AGG



λ Gesetzliche Definition in § 2 SGB IX:

„Eine Behinderung liegt vor, wenn die körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Arbeitsleben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist.“

λ **Feststellung eines GdB ist nicht erforderlich!**

λ **Nicht jede Krankheit ist eine Behinderung** (EuGH, 11.07.2006 – C 13/05)

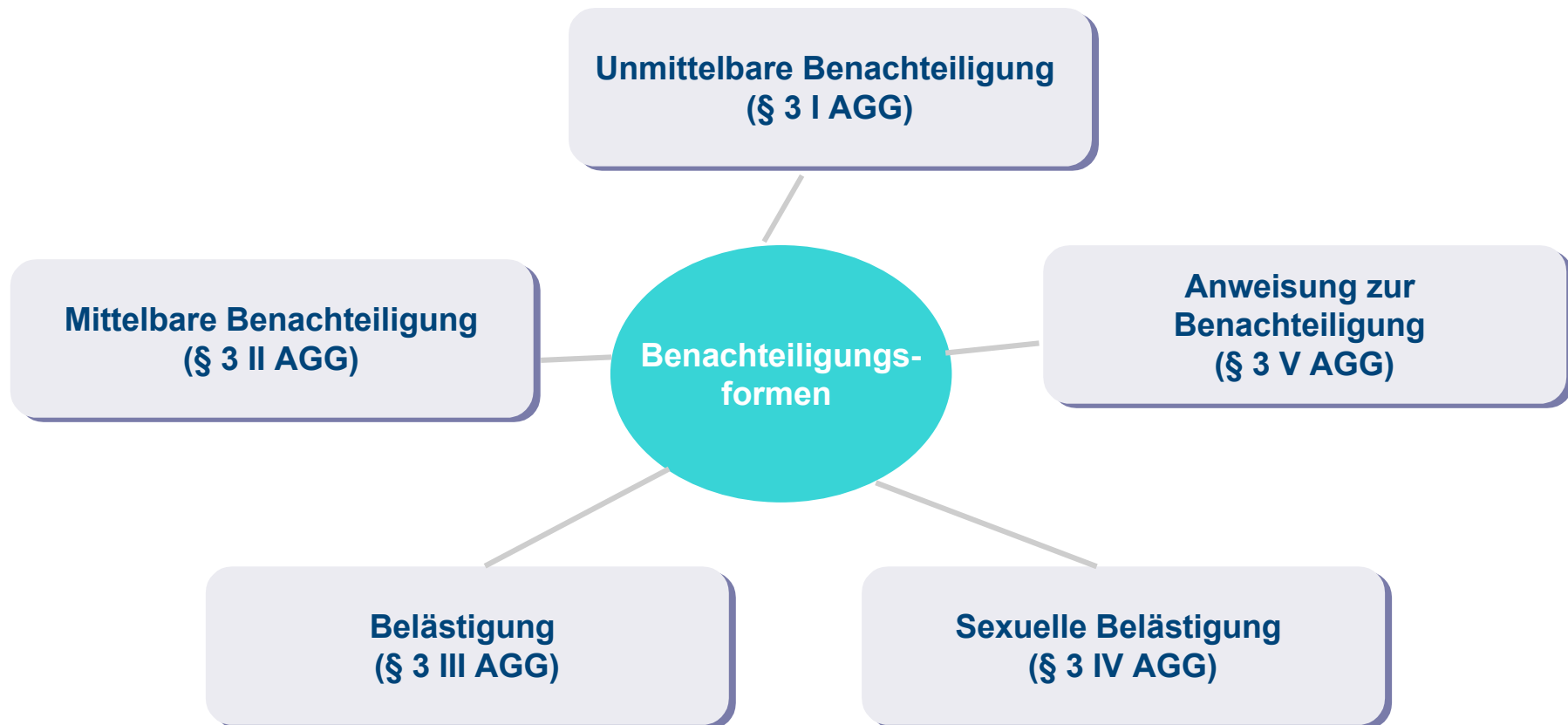
Benachteiligungskriterien, § 1 AGG

Sexuelle Identität

- λ Erfasst werden
 - Homosexuelle,
 - Heterosexuelle,
 - Bisexuelle,
 - Intersexuelle: Menschen, die nicht eindeutig einem Geschlecht zugeordnet werden können oder
 - Transsexuelle: Menschen, die durch eine Operation ihre Geschlechtsmerkmale geändert haben

- λ Sexuelle Neigungen oder Sexualpraktiken werden nicht erfasst

Arten der Benachteiligungen, § 3 AGG



Arten der Benachteiligungen

Unmittelbare Benachteiligung, § 3 I AGG

λ **Benachteiligung:**

- Jede Form der Zurücksetzung! („weniger günstige Behandlung“)
- Vergleichsgruppenbildung ist erforderlich
- Kann durch jedwede Handlung/Maßnahme oder Unterlassung erfolgen

λ Benachteiligung **„erfährt“** ⇒ Benachteiligung dauert noch an

λ Benachteiligung **„erfahren hat“** ⇒ Benachteiligung ist abgeschlossen

λ Benachteiligung **„erfahren würde“** ⇒ Benachteiligung steht unmittelbar bevor (hinreichende Wahrscheinlichkeit; abstrakte Gefahr nicht ausreichend!)

Arten der Benachteiligungen

Mittelbare Benachteiligung, § 3 II AGG

- λ **1. Schritt: Neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren**
- λ **2. Schritt: Feststellung der Benachteiligung**
 - Bildung von Vergleichsgruppen
 - Betroffene Gruppe muss im Vergleich zu anderen Personen (Vergleichsgruppe) in besonderer Weise benachteiligt sein
 - Führung des Nachweises durch Statistiken
 - Ansonsten: Wertende Betrachtung!
- λ **3. Schritt: Tatbestandsausschluss**
 - Anerkanntes rechtmäßiges Ziel verfolgt?
 - Mittel zur Zielerreichung erforderlich und angemessen?

Arten der Benachteiligungen

Belästigung, § 3 III AGG

- λ **1. Schritt: Verletzung der Würde durch unerwünschtes Verhalten**
- Verhaltensweise muss im Zusammenhang mit den Kriterien des § 1 AGG stehen (z.B. Berührungen, Äußerungen, Gesten, Blicke ...)
 - Unerwünschtheit bestimmt sich aus der Sicht eines objektiven Beobachters
 - Verhalten muss die Würdeverletzung bezwecken oder bewirken, d.h. es genügt eine Würdeverletzung aber auch die bloße Absicht eine solche herbeizuführen

Arten der Benachteiligungen

Belästigung, § 3 III AGG

- λ **2. Schritt: Schaffung eines „feindlichen Umfeldes“**
- Beschreibt einen sozialen Lebensraum (z.B. Arbeits- oder Wohnumgebung) der durch bestimmte Verhaltensweisen einer/mehrerer Personen für die Betroffenen „vergiftet“ wird
 - Setzt somit ein kontinuierliches Verhalten voraus
 - u.U. genügt einmaliger schwerwiegender Verstoß mit entsprechender Wiederholungsgefahr

Schritte 1. und 2. müssen kumulativ vorliegen

Arten der Benachteiligungen

Sexuelle Belästigung, § 3 IV AGG

- λ **1. Schritt: Verletzung der Würde durch unerwünschtes sexuelle bestimmten Verhaltens**
 - Aufzählung der unerwünschten Handlungen nur beispielhaft
 - Würde ist bereits dann verletzt, wenn ein feindliches Umfeld geschaffen wurde ⇒ Einmaliger Verstoß ist ausreichend!

- λ **2. Schritt: Schaffung eines „feindlichen Umfeldes“**
 - ⊗ Entbehrlich!!

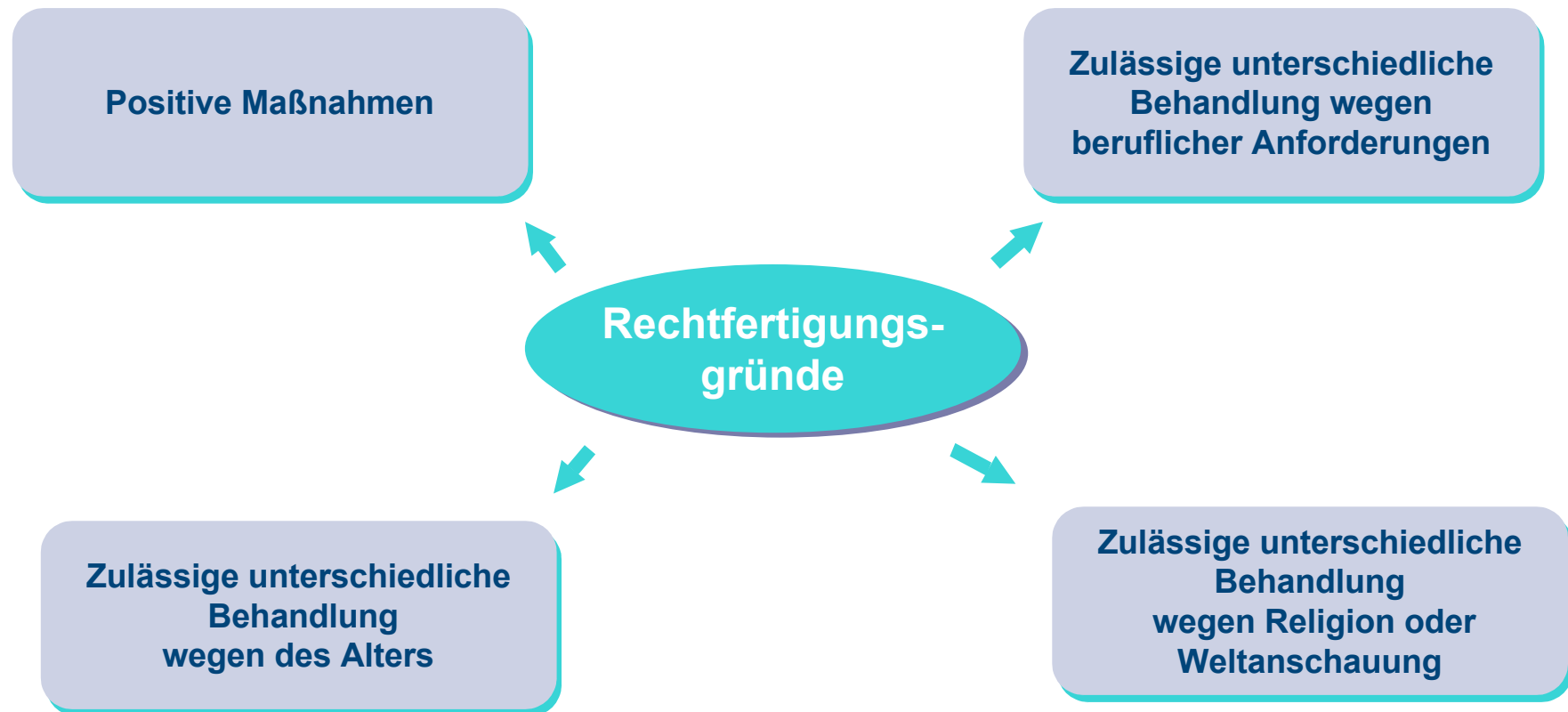
Arten der Benachteiligungen

Anweisung zur Benachteiligung, § 3 V AGG

Bestimmen einer Person einen anderen Beschäftigten zu benachteiligen

- λ Vorsätzliches und (mit-)ursächliches Herbeiführen bzw. Hervorrufen des Entschlusses eine andere Person zu benachteiligen (Quer: § 26 StGB)
- λ Einschränkung aufgrund des Wortsinns („Anweisung“): Erforderlich eine Art Weisungsbefugnis
- λ Unerheblich ist, ob Anweisung tatsächlich ausgeführt wird (Anweisung selbst wird pönalisiert!)

Rechtfertigungsgründe



Rechtfertigungsgründe

Positive Maßnahmen, § 5 AGG

- λ Gezielte Maßnahmen zur Förderung bisher benachteiligter Gruppen sind möglich durch:
 - den Gesetzgeber (z.B.: Bundesgleichstellungsg, Behindertengleichstellungsg)
 - Arbeitgeber, Tarifvertrags- und Betriebspartner
- λ Zulässig sind Maßnahmen
 - zur Behebung bestehender Nachteile
 - präventive Maßnahmen zur Vermeidung künftiger Nachteile

Rechtfertigungsgründe

Berufliche Anforderungen, § 8 AGG

Grund für die Ungleichbehandlung muss

- λ im Zusammenhang mit der auszuübenden Tätigkeit stehen
 - Kundenerwartungen/Firmenleitbild stellen keinen rechtfertigenden Grund dar
 - Subjektive Gründe ausreichend, wenn als „berufswesentlich“ zu bezeichnen

- λ eine wesentliche und entscheidende berufliche Anforderung darstellen
 - **Wesentlichkeit:** Hinreichend großer Teil der Gesamtanforderung des Arbeitsplatzes ist betroffen
 - **Entscheidend:** Anforderung ist für die vertragsgemäße Erfüllung der Arbeitsleistung erforderlich

Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigung wegen Religion/Weltanschauung, § 9 AGG

- λ Hintergrund: Recht auf Selbstbestimmung der Kirchen/Religions- und Weltanschauungsgemeinschaften (Art. 140 GG i.V.m. §§ 136 ff. WRV)
- λ Religion muss nach Art der Tätigkeit eine gerechtfertigte berufliche Anforderung darstellen
(Differenzierung: Teilnahme am Verkündigungsauftrag!)

Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigungsgründe wegen des Alters, § 10 AGG

- λ Gründe in Nr. 1 – 6 nur beispielhafte Aufzählung
 - Regelbeispiele, d.h. bei Vorlage der Tatbestandsvoraussetzung ist eine Ungleichbehandlung **nicht** automatisch gerechtfertigt!
 - Anforderungen der Generalklausel müssen ebenfalls vorliegen.
- λ Weitergehende Rechtsentwicklung bleibt den Gerichten vorbehalten

Rechtfertigungsgründe

Rechtfertigungsgründe wegen des Alters, § 10 AGG - Einstellungsverhandlungen -

- λ Nr. 1: Besondere Arbeitsbedingungen für jünger/ältere Beschäftigte
- λ Nr. 2: Mindestanforderungen an die Berufserfahrung/Dienstalter
- λ Nr. 3: Höchstalter für die Einstellung aufgrund spezifischer Ausbildungsanforderungen
- λ ...

Stellenausschreibung, § 11 AGG

So darf eine Stellenanzeige nicht aussehen!!

BILDHÜBSCHER DYNAMISCHER ANWÄLTINNEN ZWISCHEN 25 UND 35 JAHREN MIT DEUTLICH ZWEISTELLIGEN EXAMINA UND AKZENTFREIEM ENGLISCH GESUCHT.*



www.greenfort.de

* Wie viele Verstöße gegen das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz würde ein solcher Anzeigentext enthalten?

Wer es weiß, sollte sich bei uns als Rechtsanwalt (m/w) im **Arbeitsrecht** bewerben.
Wer es nicht weiß, sollte sich dennoch bei uns als Rechtsanwalt (m/w) im **Gesellschafts- / Unternehmensrecht** bewerben, wenn er ansonsten ebenfalls **hochqualifiziert** ist.

Wir freuen uns auf Ihre Antwort, die Sie bitte richten an: Dr. Mark Lemboke oder Dr. Daniel Röder,
GREENFORT Rechtsanwälte, Grüneburgweg 149, 60323 Frankfurt am Main oder an info@greenfort.de

GREENFORT
RECHTSANWÄLTE

Stellenausschreibung, § 11 AGG

Stellenausschreibung darf nicht gegen das Benachteiligungsverbot des § 7 AGG verstoßen

Bislang: Ausschließlich Geschlechtsdiskriminierungsverbot (§ 611b BGB a.F.)

AGG: Verbot der Benachteiligung wegen allen Benachteiligungsgründen

Ausnahmen: Vorliegen eines Rechtfertigungsgrundes

Rechtsfolge einer benachteiligenden Stellenausschreibung:
Vermutung einer Benachteiligung wegen eines Benachteiligungsmerkmals

Stellenausschreibung, § 11 AGG

Woran erkennt der/die Bewerber/in eine potentiell benachteiligende Stellenausschreibung ?

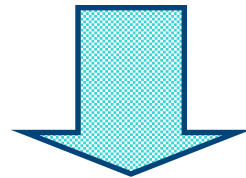
Folgende Formulierungen könnten einen Hinweis auf eine Benachteiligung beinhalten:

- λ „Erfahrenere Kinderpflegerin ab 35“
- λ „Eine Verwaltungsangestellte zwischen 18 und 40 Jahren“
- λ „Dynamischer, engagierter und belastbarer Jugendbetreuer“
- λ „Muttersprache: Deutsch“; „perfektes Deutsch und Englisch“ (wenn für die Tätigkeit nicht erforderlich!)
- λ „Für unser junges Team“
- λ „Berufsanfänger gesucht“

Stellenausschreibung, § 11 AGG

Arbeitgeber darf nicht zu Angabe von Informationen zu Diskriminierungsmerkmalen auffordern (z.B. Aufforderung zur Angabe des Geburtsortes)

⊗ Formulierung: „aussagekräftige Bewerbungsunterlagen einzureichen“



Bewerbungsunterlagen brauchen nicht zu enthalten:

λ Lichtbild

λ Geburtsort/Geburtsdatum

λ Angaben zu persönlichen Lebensverhältnissen (z.B. Kinder, Familienstand)

λ Angabe zur Schwerbehinderteneigenschaft

λ ...

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin - Allgemeines

- λ Differenzierung in die Stadien „vor“ und „nach“ der Einstellung
- λ „Vor“ der Einstellung ist das Fragerecht begrenzt
 - Frage nach Diskriminierungskriterien („verpönte Fragen“) sind unzulässig!
 - Ansonsten gilt:
 - λ Berechtigtes, billigenwertes und schutzwürdiges Interesse des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin muss vorliegen!
 - λ Beantwortung der Frage ist von Bedeutung für die zu verrichtende Tätigkeit auf dem angestrebten Arbeitsplatz
- λ Rechtsfolge:
 - Eine unzulässige Frage muss nicht wahrheitsgemäß beantwortet werden („Recht zur Lüge“)
 - Unzulässige Fragen stellen ein **Indiz für eine Benachteiligung** dar!

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin - Allgemeines

Tangiert die Frage eines der in § 1 AGG genannten „verpönten“ Merkmale?

(Zielrichtung: Was soll mit der Frage in Erfahrung gebracht werden?)

– Zielrichtung: Informationen zu Anforderungen an die Stelle ⇒ 

– Zielrichtung: Information zu „verpönten“ Merkmale ⇒ 

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin - Allgemeines

Frage: Sind Sie schwerbehindert ?

- λ Tangiert die Frage eines der in § 1 AGG genannten „verpönten“ Merkmale ?
 - ⊗ Ja, Merkmal der Behinderung (offensichtlich!)

- λ *Zielrichtung: Was soll mit der Frage in Erfahrung gebracht werden?*
 - ⊗ Kann der/die Bewerber/in alle erforderlichen Aufgaben bzw. Tätigkeiten, die die Stelle mit sich bringt bewältigen.

- λ Arbeitgeber/in darf Frage umformulieren!
 - ⊗ „Sind bei Ihnen Umstände bekannt, die Sie dauerhaft daran hindern, die vorgesehene Arbeit dauerhaft auszuführen?“

Vorstellungsgespräch

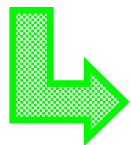
Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Alkohol- und Drogenkonsum oder -abhängigkeit

- λ Frage nach bloßen Alkoholgewohnheiten unzulässig – Privatsphäre!
- λ Frage nach Abhängigkeit ist zulässig, bei gefährlichen oder sicherheitsempfindlichen Aufgaben (z.B. Kraftfahrer/innen, Gerüstbauer/innen, Maschinenführer/innen)
- λ Andere Beurteilung auf Grundlage des AGG möglich!
 - Wenn Abhängigkeit als Krankheit und diese als Behinderung gesehen wird
 - BAG: Drogensucht = Behinderung (BAG, Urt. v. 14.01.2004 – 10 AZR 188/03)
 - **DESHALB:** Frage unzulässig, es sei denn das Fehlen einer Alkohol- und Drogenabhängigkeit ist eine zwingende Anforderung der Tätigkeit (§ 8 AGG)

Vorstellungsgespräch

**Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen
Berufliche Fähigkeiten/Werdegang/bisherige Beschäftigungsverhältnisse**

- λ Frage nach beruflichen Fähigkeiten ist zulässig!
- λ Fragen nach dem beruflichen Werdegang sind auch weiterhin zulässig (BAG, Urt. v. 12.02.1970 – 2 AZR 184/69)

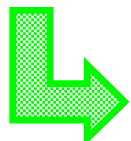


Fragen, die im innern Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle stehen, sind stets zulässig!

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Berufliche Verfügbarkeit

- λ Frage nach dem frühest möglichen Anfangstermin ist unproblematisch.
- λ Frage nach Versetzungsbereitschaft ist dann zulässig, wenn die Stelle eine gewisse Mobilität erfordert.
- λ Fragen zur Ermittlung der Bereitschaft Sonderformen der Arbeit (z.B. Schichtdienst) abzuleisten, sind zulässig.



Fragen, die im inneren Zusammenhang mit der zu besetzenden Stelle stehen, sind **stets** zulässig!

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Krankheiten

- λ Zulässig bei Vorliegen eines berechtigten Interesses, z.B. Gefahren für Dritte
- λ Bejaht bei ansteckenden Krankheiten und HIV-Erkrankung
- λ Frage nach HIV-Infektion ist nur zulässig, wenn diese Einfluss auf die persönliche Eignung des Beschäftigten hat (z.B. Berufe mit erhöhter Infektionsgefahr, Herstellung von Lebensmitteln...)
- λ Sonderproblem **chronische Erkrankungen**:
 - Krankheit ≠ Behinderung (so der Grundsatz, vgl. EuGH, 11.07.2006 – C 13/05)
 - Ausnahme möglich, bei Erkrankung von langer Dauer oder besonderem Schweregrad

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Krankheiten

Vom BAG (Urt. v. 07.06.1984 – 2 AZR 270/93) wurden folgende Fragen als zulässig anerkannt:

- λ Liegt eine Krankheit bzw. eine Beeinträchtigung des Gesundheitszustandes vor, durch die die Eignung für die vorgesehene Tätigkeit auf Dauer oder in periodisch wiederkehrenden Abständen eingeschränkt ist?
- λ Liegen ansteckende Krankheiten vor, die zwar nicht die Leistungsfähigkeit beeinträchtigen, jedoch die zukünftigen Kollegen und Kunden gefährden?
- λ Ist zum Zeitpunkt des Dienstantritts bzw. in absehbarer Zeit mit einer Arbeitsunfähigkeit zu rechnen, z.B. durch eine geplante Operation, eine bewilligte Kur oder auch durch eine zur Zeit bestehende akute Erkrankung?

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Homosexualität/sexuelle Neigungen

- λ Frage war schon nach früherem Recht unzulässig, da keinerlei Bezug zum Ausbildungsplatz/zur Berufsausbildung!
- λ Andere Beurteilung auf Grundlage des AGG nicht möglich!

DESHALB: Diese Frage nie stellen, Auslösung der Indizwirkung!

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Schwangerschaft

- λ Frage nach der Schwangerschaft ist unzulässig (§ 3 I 2 AGG)!
- λ Eine Differenzierung nach befristeten oder unbefristeten Arbeitsverträge scheidet aus!
- λ **Deshalb:** Frage nie stellen, Auslösung der Indizwirkung!

Vorstellungsgespräch

Fragerecht des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin – Einzelne Fragen Vorstrafen/Strafverfahren

- λ Frage zulässig, wenn der Arbeitsplatz die Unbescholtenheit erfordert.
- λ Frage nur nach „einschlägigen“ Delikten/Strafverfahren (z.B. Berufskraftfahrer/in – Verkehrsdelikte, Lagerverwalter/in – Vermögensdelikte, Erzieher/in – Sittlichkeits- und Körperverletzungsdelikte)
- λ Nach Einführung des AGG: Keine Änderung

Rechtsfolgen

- Schadenersatzanspruch, § 15 I AGG -

Rechtsfolge – Ersatz des kausal entstandenen Schaden

- λ Kein Anspruch auf Begründung eines Arbeitsverhältnisses, § 15 VI AGG!
- λ Erfasst werden Personen-, Sach- und Vermögensschäden
- λ Differenzhypothese: „Der/die Benachteiligte ist so zustellen, wie er/sie stünde, wenn die verbotene Benachteiligung nicht begangen worden wäre“
- λ Haftungsobergrenze sieht das AGG nicht vor!
 - Begrenzung durch die Rechtsprechung auf angemessene Höhe (?)
 - Begrenzung bei einem/r abgelehnten Bewerber/in: Abstellen auf den Zeitpunkt der erstmaligen Kündigungsmöglichkeit (?)

Rechtsfolgen

- Entschädigungsanspruch, § 15 II AGG -

Rechtsfolge – angemessene Entschädigung

- λ Entschädigung soll eine abschreckende Wirkung ggü. dem/der Arbeitgeber/in erzeugen.

- λ Höhe steht im Ermessen des Gerichts:
 - Art und Schwere der Beeinträchtigung
 - Nachhaltigkeit und Fortdauer der Interessenschädigung
 - Anlass und Beweggrund des Arbeitgeberhandelns

- λ Wertung des § 15 II AGG:
 - Begrenzung auf max. 3 Monatsgehältern: Bewerber/in hätte die Stelle auch ohne Benachteiligung nicht erhalten
 - Keine Höchstgrenze: Ausschließlich wegen der Benachteiligung hat der/die Bewerber/in die Stelle nicht erhalten (allgemeine Bewertungskriterien s.o.)

Rechtsfolgen

- Geltendmachung des Anspruchs, § 15 IV AGG -

- λ Doppelte Ausschlussfrist
 - **1. Stufe:** Schriftliche Geltendmachung
 - λ Fristenatbestand: 2 Monate, § 15 IV S. 1 AGG
 - λ Fristbeginn: Bewerbung/beruflicher Aufstieg: Zeitpunkt der Absage (Dokumentation!)
 - **2. Stufe:** Gerichtliche Geltendmachung
 - λ Fristenatbestand: 3 Monate, § 61b I ArbGG
 - λ Fristbeginn: Zeitpunkt der schriftlichen Geltendmachung
- λ Gilt sowohl für den Schadenersatzanspruch als auch für den Entschädigungsanspruch

Problemfeld - AGG und Kündigung -

- λ **Krankheit ≠ Behinderung ?**
- λ **Häufige Kurzerkrankung** ⇒ Mittelbare Benachteiligung wegen des Alters?
- λ **Betriebsbedingte Kündigung** ⇒ Sozialauswahl nach „hergebrachten Grundsätzen“?