

Die Kündigung im Alter: Kündigungsfreiheit versus erhöhte Fürsorgepflicht gegenüber älteren Arbeitnehmern – Wann ist eine Kündigung älterer Arbeitnehmer missbräuchlich?

Die Zahl der arbeitslosen Personen im Alter nimmt gemäss Statistiken stetig zu. Ältere Arbeitnehmer werden oftmals aus Kostengründen gekündigt. Eine Entlassung trifft ältere Arbeitnehmer aber besonders stark. Nun hat die Rechtsprechung dieses Problem in mehreren Urteilen aufgegriffen. Als Folge hiervon muss der Arbeitgeber bei der Kündigung älterer Arbeitnehmer bestimmte Punkte beachten, um sich nicht dem Vorwurf der missbräuchlichen Kündigung auszusetzen.

Kündigungsfreiheit

Gemäss geltendem Arbeitsvertragsrecht gilt das Prinzip der Kündigungsfreiheit. Ein Arbeitsverhältnis kann damit grundsätzlich auch ohne Vorliegen eines bestimmten Grundes mit ordentlicher Kündigung beendet werden.

Missbräuchliche Kündigung

Missbräuchlich ist eine Kündigung nur, wenn sie aus bestimmten, im Gesetz umschriebenen unzulässigen Gründen ausgesprochen wird. Das Gesetz enthält eine nicht abschliessende Aufzählung und nennt dabei unter anderem die Kündigung aufgrund persönlicher Eigenschaften des Arbeitnehmers. Zu beachten ist, dass auch eine missbräuchlich ausgesprochene Kündigung gültig ist und das Arbeitsverhältnis beendet. Das Gesetz gibt dem Arbeitnehmer in diesem Fall zusätzlich zu den üblichen Lohnzahlungen aber einen Anspruch auf eine Strafentschädigung bis zu sechs Monatslöhnen.

Neuere Rechtsprechung zur Kündigung langjähriger, älterer Arbeitnehmer

Die Gerichte in der Schweiz haben entschieden, dass gegenüber älteren Arbeit-

nehmern mit langer Dienstdauer eine erhöhte Fürsorgepflicht gelte. Dies hat Auswirkungen auf die Entlassung solcher Arbeitnehmer. So wurde in einem Urteil die Kündigung eines Arbeitnehmers mit 44 Dienstjahren rund ein Jahr vor der Pensionierung und in einem anderen Urteil die Entlassung eines 59-jährigen Arbeitnehmers mit 35 Dienstjahren als missbräuchlich qualifiziert. Dabei wurden aus der erhöhten Fürsorgepflicht Handlungspflichten für den Arbeitgeber abgeleitet. Entsprechend habe er den Arbeitnehmer vorgängig zur Kündigung zu informieren sowie anzuhören und sei er zur alternativen Lösungssuche verpflichtet.

Folgen dieser Rechtsprechung

Es ist davon auszugehen, dass die liechtensteinischen Gerichte in einem Anlassfall gleich oder ähnlich entscheiden werden. Was bedeutet dies für den Arbeitgeber? Was ist bei der Kündigung älterer Arbeitnehmer zu beachten?

Das Gesetz kennt grundsätzlich keine Pflicht, den Arbeitnehmer vor Aussprache der Kündigung zu warnen oder anzuhören. Durch die genannten Gerichtsentscheide wurde dieser Grundsatz nun aber bei älteren Arbeitnehmern aufgelockert und gewisse vorgängige Handlungspflichten des Arbeitgebers festgesetzt. Kündigungen älterer Arbeitnehmer sind nach Möglichkeit zu vermeiden. Sollte eine solche Kündigung aber dennoch notwendig sein, so sind gewisse Punkte zu beachten: Der Arbeitnehmer ist vorgängig zu warnen (Informationsrecht) und vorgängig anzuhören (Anhörungsrecht). Zudem ist vorgängig nach alternativen Lösungen zur Stellenerhaltung zu suchen. Zur Vermeidung von Beweisproblemen empfehlen wir,

diese Punkte schriftlich durchzuführen oder nachträglich schriftlich festzuhalten.

Die Frage, ab wann ein Arbeitnehmer als älterer Arbeitnehmer gilt, wird vom Gesetz und von der Rechtsprechung nicht definiert. In der Literatur wird angenommen, dass ab 55 Jahren eine erhöhte Fürsorgepflicht mit Auswirkungen auf eine Entlassung gilt. Zusätzlich ist auch das Dienstalter von Relevanz. Grundsätzlich gilt damit, je höher das Lebensalter und das Dienstalter sind, desto höhere Anforderungen sind an die Fürsorgepflicht zu stellen.

Fazit

Arbeitgeber werden bei der Kündigung von Arbeitnehmern ab rund 55 Jahren mit langer Dienstdauer besondere Handlungspflichten zu befolgen haben, um einen Missbrauchsvorwurf zu vermeiden. Eine unangekündigte ordentliche Entlassung mit dem pauschalen Verweis auf betriebliche Gründe wird hier nicht mehr immer ausreichen.



MLaw Tobias Beck, Rechtsanwalt

W O H L W E N D
N Ä S C H E R
S C H Ä C H L E

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 236 55 33, F +423 236 56 11
office@wns.li