

## Kündigungsschutz für die Generation «50+»? – Zur «Alterskündigung» als Durchbrechung grundsätzlicher Kündigungsfreiheit

**Gegenüber «älteren Arbeitnehmern» gilt der Grundsatz der Kündigungsfreiheit nach jüngerer Rechtsprechung nur noch bedingt: Wird Mitarbeitern im fortgeschrittenen Alter mit längerer Betriebszugehörigkeit die Kündigung ausgesprochen, so drohen mitunter hohe Entschädigungszahlungen.**

### Kündigungsfreiheit und ihre Ausnahmen

Arbeitgebern ist es prinzipiell erlaubt, unbefristete Arbeitsverhältnisse jederzeit unter Einhaltung von Kündigungsfristen und -terminen ordentlich aufzukündigen. Die beiden bedeutsamen Ausnahmen von dieser Regel stellen (i) die Unwirksamkeit von Kündigungen während Zeiten unverschuldeter Arbeitsverhinderungen infolge Krankheit oder Unfall bzw. während Schwangerschaften und in den 16 Wochen danach (§ 1173a Art 49 ABGB) sowie (ii) sog. «missbräuchliche Kündigungen» (§ 1173a Art 46–48 ABGB) dar. Letztere sind zwar gültig, doch werden sie i. d. R. – nach Durchlaufen eines fristgebundenen Verfahrens – mit einer finanziellen Entschädigung von bis zu 6 Monatslöhnen sanktioniert. Die Gründe, die eine Kündigung i. d. S. «missbräuchlich» machen, sind gesetzlich lediglich beispielhaft geregelt; insbesondere ihre fortwährende Erweiterung durch die Gerichte verlangt in praxi nach einem Rechtsbeistand mit einschlägiger arbeitsrechtlicher Spezialisierung.

### Kündigungsschutz für «ältere Arbeitnehmer»

Eine in richterlicher Rechtsfortbildung entwickelte Fallgruppe sog. «missbräuchlicher Kündigungen» gewinnt angesichts demografisch bedingter Veränderungen in der Altersstruktur der Arbeitnehmererschaft seit Jahren besonders an Relevanz:

Unter dem Schlagwort der sog. «Alterskündigung» werden Rechtssachen behandelt, in denen «älteren Arbeitnehmern» gegenüber, insbesondere solchen mit langer Dienstzeit, ein Kündigungsausspruch erfolgt. Ausgehend vom all-

gemeinen Rechtsmissbrauchsverbot (für FL: Art 2 Abs 2 PGR) werden demnach u. a. solche Kündigungen als «missbräuchlich» qualifiziert, bei denen das «Gebot der schonenden Rechtsausübung» verletzt wurde und ein «krasses Missverhältnis der auf dem Spiel stehenden Interessen» vorliegt; beides sei – so das schweizerische Bundesgericht (BGer), an dessen Urteile sich die liechtensteinischen Gerichte orientieren – bei der Kündigung von Mitarbeitern im fortgeschrittenen Lebensalter regelmässig der Fall. Diesen Arbeitnehmern gegenüber trafen einen Arbeitgeber nach einer – später noch weiter austarierten – Judikaturlinie des BGer eine erweiterte Fürsorgepflicht, aus der diverse Handlungspflichten abgeleitet werden: So haben Arbeitgeber ältere Arbeitnehmer vorgängig zu einer Kündigung über die Kündigungsabsicht samt im Raum stehender Kündigungsgründe zu informieren (Informationspflicht), sie zu dieser/n anzuhören (Anhörungspflicht) und mit ihnen gemeinsam nach Lösungen zu suchen, die eine Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses ermöglichen (Pflicht zur Suche nach Alternativlösungen).

Werden diese Obliegenheiten verletzt, so droht eine – aufgrund der erwähnten Entschädigungszahlungen: sanktionsbehaftete – Qualifikation des Kündigungsausspruchs als «missbräuchlich».

### Ab wann ist man «alt»?

Ab dem Erreichen welcher Altersgrenze ein Arbeitnehmer als besonders schutzwürdig i. S. d. Rsp. zur «Alterskündigung» gilt, dazu legt sich das BGer nicht explizit fest. Jedenfalls bejaht wurde dies bereits für einen 57-jährigen Mitarbeiter.

Im Sinne eines beweglichen Systems werden hinsichtlich der Frage nach einer Miteinbeziehung von Arbeitnehmern in die erweiterten arbeitgeberseitigen Fürsorgepflichten aber auch andere Faktoren, so insbesondere die Dauer der bisherigen Betriebszugehörigkeit sowie die verbleibende Zeit bis zur Pensionierung, berücksichtigt.

Nach Ansicht des Verfassers gebieten es zudem rechtssystematische Überlegungen, die massgebliche Altersschwelle für Liechtenstein analog zu den Grenzwerten anderer älterer Arbeitnehmer privilegierender Gesetzesbestimmungen (vgl. etwa § 1173a Art 62 Abs 1 ABGB sowie Art 32 Abs 2 lit b) Z2 ALVG: jeweils 50 Jahre) – welche das besondere «Schutzalter» teils sogar niedriger ansetzen als ihre schweizerischen Rezeptionsvorlagen – zwischen 50 und (max.) 55 Lebensjahren festzumachen.



Dr. Christian Geisselmann, LL.M., TEP  
Rechtsanwalt, Notar, Partner



### Niedermüller Rechtsanwälte

Werdenbergerweg 11

9490 Vaduz

Tel: +423 222 07 50

E-Mail: office@niedermueller.law

www.niedermueller.law