

AUS ALT MACH JUNG

Der Grundsatz ist klar: In der Schweiz gilt die Kündigungsfreiheit. Bedeutet dies aber auch, dass ältere und langjährige Mitarbeiter einfach auf die Strasse gestellt und durch jüngeres Personal ersetzt werden dürfen?

Vermehrt sind branchenübergreifend Fälle von Kündigungen langjähriger, älterer Angestellter (50-jährig und älter) zu verzeichnen, die durch jüngeres Personal ersetzt werden. Die Kündigung langjähriger und älterer Mitarbeiter beschäftigt nicht nur die Politik und die Angestelltenverbände, sondern auch die Gerichte. Das Bundesgericht hat den Kündigungsschutz älterer Angestellter vermehrt gestärkt und sieht eine erhöhte Fürsorgepflicht bei der Entlassung von älteren Mitarbeitenden vor.

Bundesgericht stärkt Kündigungsschutz

Das Bundesgericht hat sich unter anderem mit folgenden zwei Fällen einer missbräuchlichen Kündigung von älteren, meist langjährigen Mitarbeitenden auseinandergesetzt: Im ersten Fall ging es um einen Angestellten, der sich rund ein Jahr vor der Pensionierung befand und während 44 Jahren für den Arbeitgeber tätig gewesen war. Das Bundesgericht erachtete die Kündigung als missbräuchlich, weil der Angestellte seine Arbeit offenbar «ohne Grund zur Klage» erbracht und man den Angestellten vor der Kündigung auch nicht angehört hatte. Der Arbeitgeber wurde zur maximalen Entschädigung in der Höhe von sechs Monatslöhnen verurteilt.

Im zweiten Fall wurde die Kündigung eines 59-jährigen Mitarbeiters mit über zehnjährigem Dienstalter ebenfalls als missbräuchlich eingestuft. Der Mitarbeiter nahm nach einem Burn-out seine Tätigkeit für den Arbeitgeber wieder auf, es zeigten sich aber gewisse Mängel bei der Arbeitsleistung. Der Arbeitgeber ergriff während rund drei Jahren verschiedene Massnahmen, um eine Verbesserung zu erreichen, was erfolglos blieb. Trotz den Anstrengungen des Arbeitgebers erachtete das Bundesgericht die Kündigung als missbräuchlich und sprach dem Arbeitnehmer zwei Monatslöhne zu. Das Bundesgericht anerkannte zwar die Bemühungen des Arbeitgebers, betonte aber seine erhöhte Fürsorgepflicht und die sich daraus ergebenden konkreten Pflichten. So wurde unter anderem bemängelt, dass der Angestellte nicht darauf aufmerksam gemacht worden war, dass es zu einer

Kündigung kommen würde, sollte keine Besserung eintreten. Der Arbeitgeber hätte den Dialog mit dem Mitarbeiter suchen und den Angestellten auf seine «letzte Chance» zur Verbesserung sowie auf die Folgen der Nichtbesserung, also die drohende Kündigung, aufmerksam machen müssen.

Arbeitgeber ist in der Pflicht

Der Arbeitgeber muss den Mitarbeitenden frühzeitig über die konkret drohenden Folgen bei Nichtverbesserung der mangelhaften Leistung oder des mangelhaften Verhaltens informieren. Der Mitarbeitende muss zu den Vorwürfen angehört werden, und es ist ihm genügend Zeit einzuräumen sowie Unterstützung anzubieten (z. B. in Form eines Coachings), damit er sich verbessern kann. Es ist die Pflicht des Arbeitgebers, nach Lösungen zu suchen, um das Arbeitsverhältnis aufrechtzuerhalten.

Unklarheit besteht darüber, ab welchem Alter den Angestellten dieser zusätzliche Schutz zu gewähren ist. Gewisse Lehrmeinungen sprechen sich für Personen ab 55 aus.

| Regula Steinemann



ANGESTELLTE
DROGISTEN
SUISSE

WWW.DROGISTEN.ORG

REGULA STEINEMANN, RECHTSANWÄLTIN UND
GESCHÄFTSFÜHRERIN ANGESTELLTE DROGISTEN SUISSE.

Dies ist eine Seite von Angestellte Drogisten Suisse. Die Meinung der Autorin muss sich nicht unbedingt mit jener der Redaktion decken.