

Factsheet Personalmanagement Kündigung älterer Dienstnehmer

WAS IST ZU BEACHTEN, WENN EIN ÄLTERER DIENSTNEHMER GEKÜNDIGT WERDEN SOLL?



BETRIEBSRATSFÄHIGE BETRIEBE

- Ist der Dienstgeber ein betriebsratspflichtiger bzw. ein betriebsratsfähiger Betrieb (Beschäftigung von mindestens fünf volljährigen und vom Arbeitgeber familienfremden Dienstnehmern)?

Ob ein Betriebsrat tatsächlich besteht, ist für die Möglichkeit der Kündigungsanfechtung unbeachtlich.

In diesen Fällen kann der gekündigte Arbeitnehmer bei Gericht eine Kündigungsanfechtung einbringen. Voraussetzung ist, dass er bereits seit sechs Monaten im Unternehmen beschäftigt ist und der Betriebsrat der Kündigung nicht ausdrücklich zugestimmt hat.

Mögliche Anfechtungsgründe:

- **Sozialwidrigkeit:** Beeinträchtigung wesentlicher Interessen des Arbeitnehmers (Beweislast liegt beim Arbeitnehmer)
- **Verpönte Motive:** Beitritt oder Mitgliedschaft des Arbeitnehmers zu Gewerkschaften, Bewerbung um eine Mitgliedschaft zum Betriebsrat, Tätigkeit als Sicherheitsvertrauensperson oder Sicherheitsfachkraft, bevorstehende Einberufung zum Präsenzdienst, Geltendmachung von vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche durch den Arbeitnehmer, Geltendmachung von Ansprüchen wegen Gleichbehandlung
- **Weitere unzulässige Gründe:** Diskriminierung, Behinderung, Elternkarenz oder Elternteilzeit, Bildungskarenz, Hospizkarenz

Bei der **Prüfung des Anfechtungsgrundes der Sozialwidrigkeit** berücksichtigt das Gericht insbesondere:

- das Alter
- die Dauer der Dienstzeit im Unternehmen (je länger das Dienstverhältnis bisher gedauert hat, desto höher ist der Kündigungsschutz)
- die Chancen am Arbeitsmarkt, einen neuen Job zu finden
- allfällige Einkommenseinbußen bei einer neuen Beschäftigung (ab 20% Einbußen kann lt. OGH Sozialwidrigkeit bestehen)
- finanzielle Belastungen (z.B. Unterhaltspflichten)
- die Qualifikation des Dienstnehmers

Der Arbeitgeber muss im Verfahren beweisen, dass die Kündigung durch persönliche oder betrieblich bedingte Gründe gerechtfertigt ist.



ES BESTEHT KEIN BETRIEBSRATSPFLICHTIGER BZW. BETRIEBSRATSFÄHIGER BETRIEB

Dienstnehmer, insbesondere solche über 50 Jahre, haben die Möglichkeit, eine Kündigung wegen Altersdiskriminierung nach den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes bei Gericht anzufechten. Nach dem Gleichbehandlungsgesetz können auch leitende Angestellte, die vom Arbeitnehmerbegriff ausgenommen sind, ihre Kündigung anfechten.

Es reicht die Indizienwirkung des Alters.

Den Arbeitgeber trifft der Entlastungsbeweis, somit der Beweis eines grundsätzlich altersunabhängigen, konkreten Kündigungsgrundes.

Laut OGH greift der besondere Kündigungsschutz bei Arbeitnehmern, die bei der Einstellung das 50. Lebensjahr bereits erreicht haben, erst nach einer Dienstzeit von zwei Jahren.



MÖGLICHE KÜNDIGUNGSGRÜNDE

Betriebliche Erfordernisse

- Rationalisierungsmaßnahmen bei gravierendem Rückgang von Aufträgen, Umsatz und Absatz
- Technische Veränderungen im Arbeitsprozess
- Witterungsgründe, die eine Fortsetzung von Arbeiten für einen längeren Zeitraum unmöglich machen
- Betriebsaufgabe oder Betriebsstilllegung
- Wegfall von Förderungen zur Finanzierung von Arbeitsplätzen

Personenbedingte Kündigungsgründe

- Verweigerung von Arbeiten
- Lange Krankenstände (Arbeitsunfähigkeit von mehr als 18 Monaten oder häufige kurzfristige Erkrankungen – in Summe mehr als 6 Wochen pro Jahr)
- Krankheitsbedingte Minderung der Leistungsfähigkeit um mehr als 30% (z.B. Probleme mit Alkohol und Drogen)
- Häufige Unpünktlichkeit und dadurch Störung der betrieblichen Abläufe
- Trinken von Alkohol während der Arbeitszeit
- Unzumutbar häufige oder lange private Nutzung von Internet, Telefon und anderen Kommunikationseinrichtungen am Arbeitsplatz
- Beweisbarer oder begründbarer Verdacht für Verrat von Betriebs- bzw. Geschäftsgeheimnissen
- Mobbing
- Strafbare Handlungen während der Arbeitszeit

Kündigungen auf Grund personenbedingter Gründe sind zumeist nur bei mehrfacher, schriftlicher Abmahnung des Arbeitnehmers durch den Arbeitgeber rechtswirksam.

Auf Grund des relativ hohen Prozessrisikos empfiehlt es sich, in der Kündigung einen Grund anzugeben und diesen im Vorfeld gut zu prüfen, damit kein Anfechtungsgrund vorliegen kann, oder sich mit dem Arbeitnehmer auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zu einigen.



WAS PASSIERT BEI UNWIRKSAMKEIT DER KÜNDIGUNG

Der Arbeitnehmer kann auf seinen ehemaligen Arbeitsplatz zurückkehren, bzw. es ist ein ähnlicher Arbeitsplatz zu schaffen, und er hat für die gesamte Prozessdauer Anspruch auf Entgelt.

Wir empfehlen, vor der Kündigung von älteren Dienstnehmern auf Arbeitsrecht spezialisierte Juristen zu kontaktieren.
