

Entlassung mit 58 nach 27 Dienstjahren

Ich bin Buchhalter in einem Industrieunternehmen. Ende September wurde mir nach genau 27 Jahren Anstellungsdauer im Alter von 58 Jahren per 31. 12. 2007 gekündigt. Mein Arbeitgeber beanstandet meine Arbeitsleistung nicht im Geringsten, er hat die Kündigung mit betrieblichen Gründen gerechtfertigt. Es wird aber bereits in Zeitungsinserten ein Nachfolger gesucht. In meinem Arbeitsvertrag aus dem Jahr 1980 ist nichts über Leistungen bei einer Entlassung festgehalten. Mein Arbeitgeber ist keinem Gesamtarbeitsvertrag unterstellt. Was für Ansprüche kann ich geltend machen?

Es gehört zu den unrühmlichen Besonderheiten des schweizerischen privaten Arbeitsrechts, dass ein Arbeitsverhältnis jederzeit ge-

kündigt werden kann, ohne dass die Kündigung begründet werden muss oder dass dem Arbeitnehmer zuerst noch eine Bewährungsfrist eingeräumt werden muss, um geltend gemachte Leistungs- oder Verhaltensmängel zu verbessern. Zwar kann der Arbeitnehmer eine Begründung verlangen, aber an deren Inhalt sind keinerlei qualitative Anforderungen geknüpft; der Arbeitgeber muss den Kündigungsgrund nicht beweisen.

Wenig gesetzlicher Schutz

Entlassungen werden regelmässig mit betrieblichen oder wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt, was beim entlassenen Mitarbeiter einen schalen Beigeschmack hinterlässt, wenn er beim Studium des Stellenanzeigers ent-

decken muss, dass für seine Stelle ein Nachfolger gesucht wird. Nur in seltenen Fällen können Entlassene beweisen, dass eine Kündigung unter die gesetzlich geregelte missbräuchliche Kündigung fällt, was etwa der Fall sein kann, wenn der Arbeitgeber einen Angestellten kurz vor der Pensionierung ohne jede Notwendigkeit entlässt und ihn damit um seine Rente bringt. Doch dafür sind Sie mit 58 Jahren noch zu jung, auch wenn Ihr Alter Ihre Chancen auf dem Arbeitsmarkt beeinträchtigt.

Selbst eine missbräuchliche Kündigung ist im Übrigen rechtmässig und zieht als Sanktion lediglich eine finanzielle Entschädigung von maximal sechs Monatslöhnen nach sich. Auch dies eine überraschende Besonderheit des

schweizerischen Arbeitsrechts, lernt doch jeder Jus-Student, dass der offenbare Missbrauch eines Rechts keinen Rechtsschutz findet. So weit, so schlecht. Der Gesetzgeber will es so.

Outplacement verhandeln

Zwar gibt es im Arbeitsvertragsrecht einen Artikel aus alter Zeit, der bei einer unverschuldeten Entlassung eines mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmers nach 20 oder mehr Anstellungsjahren eine Abgangentschädigung von maximal acht Monatslöhnen vorsieht. Davon werden jedoch die Leistungen der Pensionskasse abgezogen, soweit diese vom Arbeitgeber finanziert worden sind. Seit der Einführung des Bundesgesetzes über die berufliche Altersvorsorge (BVG) in den

Achtzigerjahren ist dieser Artikel für Angestellte, die dem BVG unterstellt sind, praktisch bedeutungslos, weil der Arbeitgeberanteil an der Freizügigkeitsleistung nach über 20 Jahren Anstellungsdauer regelmässig acht Monatslöhne übersteigt.

So bleibt nur die Empfehlung, mit Ihrem Arbeitgeber über freiwillige Leistungen zu verhandeln. Erfahrungsgemäss sind viele Arbeitgeber in Fällen wie dem Ihren so anständig, die Kosten für ein Outplacement zu übernehmen oder freiwillig die Kündigungsfrist zu verlängern; dies ist in Ihrem Fall umso dringlicher, als es in der Vorweihnachtszeit nicht einfach sein wird, zu Vorstellungsgesprächen eingeladen zu werden. Ansonsten bleibt nur der Rat, neben der Stellensuche sich frühzeitig beim RAV

anzumelden und das Prozedere mit der Arbeitslosenversicherung zu besprechen.

Hansueli Schürer

ZUR PERSON



Der Jurist Hansueli Schürer ist Inhaber des Kompetenzzentrums für Arbeitsrecht und Personal in Stäfa (www.kaps.ch).

Er ist Autor des Standardwerks «Arbeit und Recht», das dieses Jahr im KV-Verlag in 9. Auflage erschienen ist. Er berät Private, Verbände, Unternehmen und Gewerkschaften rund um das private, öffentliche und kollektive Arbeitsrecht.