

NÜTZLICHE
ARBEITSHILFEN
ZUM THEMA



Gönnen Sie sich ein Upgrade zu **personalsCHWEIZ mit Toolbox** und erhalten Sie Zugriff auf verschiedene Arbeitshilfen zur Kündigung wie z.B. der [Abwicklung einer ordentlichen betriebsbedingten Kündigung](#) oder der [Aufhebungsvereinbarung](#).

Upgrade-Wünsche nehmen wir gerne via info@weka.ch oder **Telefon 044 434 88 34** entgegen.

Sozialverträgliche Lösungen sollten Priorität haben

In einem anderen Entscheid bestätigte das Bundesgericht hingegen die vorinstanzliche Qualifikation der Kündigung als missbräuchlich. Dies obwohl der 64-jährige Arbeitnehmer mit rund 30 Dienstjahren als Koch an gesundheitlichen Problemen litt und angekündigt worden war, dass die Leistungen der Krankentaggeldversicherung ausgeschöpft seien.

Nach verbindlicher Feststellung der Vorinstanz sei der Arbeitnehmer nicht voll arbeitsunfähig und vor der Kündigung nicht krankgeschrieben gewesen. Angesichts ihrer erhöhten Fürsorgepflicht hätte die Arbeitgebende frühzeitig über die beabsichtigte Kündigung informieren und eine sozialverträglichere Alternative zumindest prüfen müssen.⁷

Auch in einem neueren Entscheid bestätigte das Bundesgericht den Entscheid einer kantonalen Vorinstanz, welche aufgrund missbräuchlicher Kündigung eine Entschädigung von vier Monatslöhnen zugesprochen hatte. Es ging um die Kündigung eines nicht leitenden, 63-jährigen Drehers mit 29 Jahren Betriebszugehörigkeit während der COVID-19-Pandemie, ohne vorgängige Massnahmen. Der Arbeitnehmer hatte seine Flexibilität unter Beweis gestellt, indem er andere Funktionen übernahm. Sein Verhalten gab nie Anlass zu Beanstandungen. Die Kündigung erfolgte aus «betrieblichen Reorganisationsgründen», obwohl das Unternehmen Kurzarbeitsentschädigung bezogen hatte.⁸

Fazit

Die bundesgerichtliche Rechtsprechung zur Alterskündigung schwankte im Verlauf der letzten Jahre beträchtlich. Meines Erachtens ist aber die neuerliche Zurückhaltung des Bundesgerichts unter Verweis auf die Umstände des Einzelfalls ohne Festlegung starrer Alters- oder Dienstjahresgrenzen durchaus angebracht. Denn solch starre Leitlinien würden zwar Rechtssicherheit schaffen, könnten jedoch der Vielfalt der zu beurteilenden Lebenssachverhalte nicht gerecht werden.

Fussnoten

- 1 BGer 4A_384/2014, E. 5.2.
- 2 Vgl. BGer 4A_384/2014, E. 5.2.
- 3 BGE 4A_44/2021, E. 4.3.2 ff.
- 4 BGer 4A_617/2023, E. 3.4.2 f.; BGer 4A_117/2023, E. 3.4.2, m.w.H.
- 5 BGer 4A_186/2022.
- 6 BGer 4A_390/2021.
- 7 BGer 4A_117/2023, E. 3.4.4.



Gian Geel ist Fachanwalt SAV Arbeitsrecht und Partner bei Reichenbach Rechtsanwälte AG. Er berät und vertritt nationale und internationale Klienten in allen Belangen des Arbeitsrechts sowie angrenzenden Rechtsgebieten.



Einfach gedacht von Selma Kuyas

Ü50: Für den Arbeitsmarkt zu alt – fürs Leben zu jung

Ich muss ein kleines Geständnis machen: Die heutige Kolumne zu schreiben, ist mir nicht leichtgefallen. Nicht, weil ich nicht wusste, worüber ich schreiben soll – im Gegenteil. Das Thema der Alterskündigung beschäftigt mich schon sehr lange, weil es mich emotional triggert.

Besonders hart trifft die Alterskündigung Manager*innen ab 50 Jahren, die nach einer steilen Karriere aus wirtschaftlichen Gründen auf die Strasse gestellt werden. Manchmal gibt es eine grosszügige finanzielle Abfindung. Aber auch die ist irgendwann aufgebraucht. Und der Wechsel vom guten Gehalt zum Arbeitslosengeld fällt vielen schwer, zumal die Lebensunterhaltskosten hoch und das neue Einkommen klein ist.

Mit der Alterskündigung startet unweigerlich der Bewerbungsprozess. Bei vielen ist es so, dass sie sich seit Jahrzehnten nicht mehr bewerben mussten und hilflos vor ihren Bewerbungsunterlagen sitzen. Es folgt eine Absage nach der anderen. Viele werden langzeitarbeitslos und landen beim Sozialamt. Diese Abfolge musste auch mein Vater erleben.

Er erhielt im Alter von 50 Jahren die Kündigung seiner Stelle in der Geschäftsleitung eines deutschen Labormedizinischen Unternehmens. Er hatte einen beeindruckenden beruflichen Werdegang, einen Dokortitel und durch seine Forschungsarbeit ein grosses internationales Netzwerk. Und trotzdem traf ihn damals die Kündigung hart. Noch nie in seinem Leben musste er sich auf eine Stelle bewerben.

Entweder wurde er von Headhuntern abgeworben, oder er wurde in seinem Netzwerk empfohlen. Aber mit 50 Jahren ändert sich alles.

Plötzlich war er zu teuer. Das jedenfalls der Standardabsagegrund. Aber auch die Reduktion seiner Gehaltsvorstellungen brachte nichts. Er bekam weiterhin nur Absagen, bis er schliesslich beim Sozialamt anklopfen musste. An seiner Fachexpertise lag es nicht, an den Führungsqualitäten auch nicht – er war ein «beliebter» Vorgesetzter. Es hat sechs lange Jahre gedauert, bis er 2007 wieder einen Job fand.

Sechs Jahre voller Existenzängste, Altersdiskriminierung und vielen herabwürdigenden Momenten – leider ohne Happy End. Im Alter von 56 Jahren verstarb er an seinem ersten Arbeitstag im neuen Büro. Ich kann mich noch gut an die vielen Kondolenzschreiben erinnern. «Er war doch noch mitten im Leben und viel zu jung», stand da geschrieben. Fürs Leben zu jung – aber als Bewerber zu alt.

Wenn es eine positive Sache am Fachkräftemangel gibt, dann ist es der Fakt, dass sich Unternehmen die stille Altersdiskriminierung schlichtweg nicht mehr leisten können. Bis dahin bleibt mir nur Mitgefühl für alle, die aufgrund ihres Alters aussortiert oder diskriminiert werden. Ich sehe euch.

«Einfach gedacht» ist die neue regelmässige Kolumne von Selma Kuyas.



Selma Kuyas ist Inhaberin von Selma Kuyas Consulting und berät Unternehmen beim Aufbau von Corporate-Influencer-Programmen. Sie entwickelt die Personenmarken von Management- und Geschäftsleitungsmitgliedern. Weiter führt sie als offizielle LinkedIn-Learning-Trainerin Workshops und Trainings für Corporate Teams durch. Es folgen ihr rund 50 000 Personen auf LinkedIn.