

Freisetzung »älterer Dienstnehmer«

Einige arbeitsrechtliche Bestimmungen beinhalten Besonderheiten für die Beendigung von Dienstverhältnissen mit älteren Dienstnehmern, die es zu beachten gilt; die wesentlichsten davon werden im Überblick dargestellt.

Von Christian Lutz

»Ältere Dienstnehmer«

Im Sinne der arbeitsrechtlichen Bestimmungen ist von älteren Dienstnehmern grundsätzlich dann auszugehen, wenn diese das 50. Lebensjahr vollendet haben. Dabei handelt es sich nicht um eine Legaldefinition, sondern um eine Altersgrenze, die bei Zusammenschau der diesbezüglichen gesetzlichen Bestimmungen als relevant zu erachten ist.

Kündigungsanfechtung

Gemäß den Bestimmungen der §§ 105 ff Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) können Dienstnehmer seitens eines Dienstgebers ausgesprochene Kündigungen und/oder Entlassungen unter bestimmten Voraussetzungen bei Gericht anfechten.

§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG sieht beispielsweise vor, dass eine Kündigung wegen Sozialwidrigkeit dann angefochten werden kann, wenn sie wesentliche Interessen des Dienstnehmers beeinträchtigt.

Voraussetzung für eine Kündigungsanfechtung ist dabei, dass der Dienstnehmer bereits sechs Monate im Betrieb beschäftigt war. Ein Dienstgeber kann die soziale Ungerechtfertigkeit einer Kündigung rechtfertigen, indem er Umstände nachweist, die in der Person des Dienstnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren (= personenbedingte Kündigungsgründe) oder betriebliche Erfordernisse unter Beweis stellt, die einer Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers entgegenstehen (= betriebsbedingte Kündigungsgründe).

Im Zusammenhang mit älteren Dienstnehmern normiert die genannte gesetzliche Bestimmung zusätzlich die Besonderheit, dass sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch

beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte, der Umstand einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit im Betrieb oder Unternehmen, dem der Dienstnehmer angehört sowie die wegen des höheren Lebensalters zu erwartenden Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den allgemeinen Arbeitsprozess besonders zu berücksichtigen sind.

Im Ergebnis führt diese – aus sozialen Gesichtspunkten in den meisten Anwendungsfällen wohl gerechtfertigte – Besserstellung von älteren Dienstnehmern dazu, dass eine Kündigungsanfechtung eines älteren Dienstnehmers bei Gericht gute Chancen auf Erfolg hat. Klar ist nämlich, dass auf dem heutigen Arbeitsmarkt ein älterer Dienstnehmer im Normalfall mit Schwierigkeiten bei der Wiedereingliederung in den Arbeitsprozess zu rechnen hat. Auch die Berücksichtigung einer vieljährigen ununterbrochenen Beschäftigungszeit und einer allenfalls damit im Zusammenhang stehenden sehr guten Bonifikation älterer Dienstnehmer führt durch die zu erwartende Entgeltreduktion bei der Begründung eines neuen Dienstverhältnisses wohl in den meisten Fällen zu einer sozialen Ungerechtfertigkeit der Kündigung.

Gleichbehandlungsgesetz

Das mit 1. Juli 2004 in Kraft getretene Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) sieht neben unterschiedlichen Diskriminierungstatbeständen unter anderem vor, dass ein Dienstnehmer auch nicht aufgrund seines Alters im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf.

Dieses allgemeine Nichtdiskriminierungsgebot in Folge des Alters führt dazu, dass ein älterer Dienstnehmer bei der Begründung des Arbeitsverhältnisses, bei der Festsetzung des Entgelts, beim beruflichen

Aufstieg (Beförderungen), bei den sonstigen Arbeitsverhältnissen und letztlich auch bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses gegenüber jüngeren Dienstnehmern nicht diskriminiert werden darf. Bei einem allfälligen Verstoß gegen das Gleichbehandlungsgebot steht dem diskriminierten Dienstnehmer Schadenersatz zu.

Darüber hinaus hat der diskriminierte ältere Dienstnehmer die Möglichkeit, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses wegen Altersdiskriminierung gemäß den Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes (vgl. § 26 GIBG) anzufechten. Die diesbezügliche Anfechtungsfrist beträgt 14 Tage ab Zugang der Kündigungs- bzw. Entlassungserklärung. Seitens der Dienstgeber ist darauf Bedacht zu nehmen, dass ein diskriminierter Dienstnehmer einen Tatbestand der Altersdiskriminierung lediglich glaubhaft machen muss. Einem Dienstgeber ist daher anzuraten, bei einer Kündigung eines älteren Dienstnehmers jeden Anschein eines Motivs des Alters zu vermeiden.

Frühwarnsystem

Gemäß § 45a Arbeitsmarktförderungsgesetz (AMFG) haben Dienstgeber, die nach dem Standort des Betriebes zuständige regionale Geschäftsstelle des Arbeitsmarktservices durch eine Anzeige zu verständigen, wenn sie beispielsweise beabsichtigen, Arbeitsverhältnisse von mindestens fünf Dienstnehmern, die das 50. Lebensjahr vollendet haben, innerhalb eines Zeitraumes von 30 Kalendertagen aufzulösen. Dies mit der Konsequenz, dass sich der Dienstgeber mit den Vertretern des Arbeitsmarktservices hinsichtlich der sozialen Gerechtigkeit bzw. Ungerechtigkeit dieser Kündigungen innerhalb der Stillhaltefrist von 30 Tagen auseinander zu setzen hat. Wesentlich ist dabei, dass von dieser Schwelle wohl auch einvernehmliche Auflösungen im überwiegenden Interesse des Dienstgebers mit umfasst sind. In der Praxis wird seitens der Dienstgeber in diesem Zusammenhang des Öfteren die gestaffelte Freisetzung von älteren Dienst-

nehmern gewählt, um einer (negativen) Publizitätswirkung, einer Meldung beim Arbeitsmarktservice sowie den Beratungen zu entgehen.

Malus

§ 5b Arbeitsmarktpolitik-Finanzierungsgesetz (AMPFG) normiert die Besonderheit, dass ein Dienstgeber für den Fall, dass er das Dienstverhältnis mit einer Person, die das 50. Lebensjahr vollendet hat, auflöst, einen Arbeitslosenversicherungsbeitrag zu leisten hat. Voraussetzung ist hierbei jedoch, dass das Dienstverhältnis mit dem älteren Dienstnehmern zumindest 10 Jahre angedauert hat. Eine Beitragspflicht besteht dann

nicht, wenn beispielsweise der Dienstnehmer selbst gekündigt hat, ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt oder berechtigt entlassen wird.

Berechnungsgrundlage des Malusbetrages ist die letzte volle Beitragsgrundlage (einschließlich anteiliger Sonderzahlungen), wobei sich der tatsächliche Beitrag nach dem Alter des freigestellten Dienstneh-

mers richtet. Zu beachten ist, dass der Malus der zuständigen Gebietskrankenkasse bei der Beendigung des Dienstverhältnisses mit dem älteren Dienstnehmer zu melden ist.

Fazit

Obige Ausführungen zeigen, dass bei der Beendigung von Dienstverhältnissen mit älteren Dienstnehmern Besonderheiten zu beachten sind.

Unrichtig ist jedoch die landläufige Meinung, dass Dienstnehmer ab der Vollendung des 50. Lebensjahres einen absoluten Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz genießen. Richtig ist vielmehr, dass die Freisetzung derartiger Dienstnehmer durch die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen erschwert sowie für die Dienstgeber wirtschaftlich ungünstiger wird. □

Unrichtig ist die landläufige Meinung, dass Dienstnehmer ab der Vollendung des 50. Lebensjahres einen absoluten Kündigungs- bzw. Entlassungsschutz genießen.

Gastautor:

*Dr. Christian Lutz LL.M. ist Rechtsanwalt und geschäftsführender Gesellschafter der Kanzlei HASCH & PARTNER Anwalts-gesellschaft mbH
Kontakt: ch.lutz@hasch.eu*



Ein Führungs-Lehrgang der anderen Art
 Vom Fach-VOR-Gesetzten zur anerkannten Führungskraft
 nächster Start 19. Oktober 2009
 Frühbucheraktion für Magazin Training-
 Leser bis 31.7. verlängert!
www.alphabetter.at - Informationen unter - www.schafzahl.info

