

Kündigung nach 25 Jahren: Habe ich Anrecht auf Entschädigung?

Geld Nach mehr als 25 Jahren zu 100% als kaufmännischer Angestellter im Büro eines Handelsunternehmens habe ich (m., 60) aus wirtschaftlichen Gründen die Kündigung erhalten. Müsste mir mein Arbeitgeber nach einer so langen Beschäftigungszeit nicht eine Abgangsentschädigung bezahlen?

Das Obligationenrecht (OR) sieht vor, dass der Arbeitgeber einem mindestens 50 Jahre alten Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach 20 oder mehr Dienstjahren endet, eine Abgangsentschädigung auszurichten hat (Art. 339b OR). Existiert keine schriftliche Vereinbarung über die Höhe der Abgangsentschädigung, muss diese vom Richter ermessensweise unter Würdigung aller Umstände bestimmt werden. Die untere Grenze liegt bei zwei Monatslöhnen, die obere Grenze bei acht Monatslöhnen (Art. 339c OR).

Da bei der Einführung dieser Gesetzesbestimmungen im Jahr 1972 Vorsorgeleistungen für das Alter noch weniger weit verbreitet und nicht so ausgeprägt waren wie heute, sollte mit der Abgangsentschädigung vorab eine minimale Altersvorsorge gewährleistet werden. Wenn der Arbeitgeber

die Altersvorsorge allerdings auf andere Weise sicherstellt, tritt die Abgangsentschädigung in den Hintergrund.

Entsprechend bestimmt Art. 339d OR, dass Leistungen, welche eine Personalvorsorgeeinrichtung für den Arbeitnehmer erbringt, von der Abgangsentschädigung abgezogen werden können, soweit diese Leistungen vom Arbeitgeber

Kurzantwort

Grundsätzlich hat ein mindestens 50 Jahre alter Arbeitnehmer, dessen Arbeitsverhältnis nach 20 oder mehr Dienstjahren endet, Anrecht auf eine Abgangsentschädigung. Mit Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) hat die Abgangsentschädigung aber an Bedeutung verloren. *(heb)*

finanziert worden sind. Seit Einführung der obligatorischen beruflichen Vorsorge (BVG) im Jahr 1985 hat die Abgangsentschädigung deshalb laufend an Bedeutung verloren. In der Regel werden die für den Arbeitnehmer während mindestens 20 Jahren an die Pensionskasse geleisteten Arbeitgeberbeiträge, welche von der Abgangsentschädigung abgezogen werden können, deren maximale Höhe von acht Monatslöhnen deutlich überschreiten.

Denkbar ist ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung aber noch bei Arbeitnehmern, welche während ihrer Anstellungsdauer beim Arbeitgeber lange Zeit weniger als 21510 Franken pro Jahr verdient haben und deshalb dem BVG-Obligatorium nicht unterstehen, sowie bei Arbeitnehmern, deren Jahreslohn nur wenig über diesem Betrag

liegt. Insbesondere bei Teilzeit-Arbeitsverhältnissen im Niedriglohnbereich oder mit geringem Pensum kann darum durchaus auch heute noch ein Anspruch auf eine Abgangsentschädigung nach Art. 339b OR entstehen.

Kaum Pflicht für eine Abgangsentschädigung

Aufgrund Ihrer Schilderung ist nicht davon auszugehen, dass die BVG-Arbeitgeberbeiträge, welche Ihr Arbeitgeber in den letzten gut 25 Jahren für Sie geleistet hat, weniger als acht Monatslöhne ausmachen. Ihren Arbeitgeber trifft damit keine Pflicht zur Ausrichtung einer Abgangsentschädigung.

Zu prüfen wäre allenfalls, ob Sie Anspruch auf eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung geltend machen könnten. Aufgrund Ihres Alters und Ihrer langen Dienstzeit gelten

Sie als langjähriger älterer Arbeitnehmer. Gegenüber solchen Arbeitnehmern trifft den Arbeitgeber eine erhöhte Fürsorgepflicht, welche namentlich besondere Anforderungen an die Art und Weise einer Kündigung stellt.



Lic. iur. Patrick Bühlmann
Rechtsanwalt, Fachanwalt SAV
Arbeitsrecht, Voser Rechtsanwältinnen KIG; www.voser.ch

Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an: Ratgeber LZ, Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.
E-Mail: ratgeber@luzernerzeitung.ch
Bitte geben Sie Ihre Abopass-Nr. an.

Lesen Sie alle unsere Beiträge auf
www.luzernerzeitung.ch/ratgeber.