

Unverschämte Kündigung kurz vor Weihnachten: Ein Vorarlberger wehrt sich!

Ein 62-jähriger aus Vorarlberg wird kurz vor Weihnachten gekündigt. Die AK stellt fest, die Kündigung war sozialwidrig und wird zurückgenommen.



Nachrichten AG

Vorarlberg, Österreich - Ein 62-jähriger Arbeitnehmer aus Vorarlberg erlebte eine unerwartete Wendung in seiner beruflichen Laufbahn, als ihm Anfang Dezember 2024 kurz vor Weihnachten die Kündigung ins Haus flatterte. Die Nachricht kam besonders überraschend, da er kurz vor seiner Pensionierung stand. Nach Erhalt der Kündigung wandte er sich umgehend an die Arbeiterkammer (AK) Vorarlberg, um rechtliche Unterstützung zu suchen.

Die AK prüfte den Fall und stellte fest, dass der Arbeitgeber die falsche Kündigungsfrist angewendet hatte, wodurch die

Kündigung als sozialwidrig eingestuft wurde. Dies ist relevant, denn in Österreich können Kündigungen angefochten werden, wenn Arbeitnehmer in einem höheren Alter, mit langer Betriebszugehörigkeit oder drohender Arbeitslosigkeit besonders betroffen sind. AK-Arbeitsrechtsexperte Michael Thurnher erläuterte, dass ältere Arbeitnehmer in solchen Fällen gute Chancen haben, gegen eine Kündigung vorzugehen, insbesondere wenn keine triftigen wirtschaftlichen oder persönlichen Gründe vorliegen.

Eingreifen der Arbeiterkammer

Auf Wunsch des 62-jährigen nahm die AK Kontakt zu seinem Arbeitgeber auf. In der Folge lenkte der Arbeitgeber ein, die Kündigung wurde zurückgenommen und der Arbeitnehmer kann seinen Arbeitsplatz behalten. Diese Situation wirft ein Licht auf die Schwierigkeiten, denen ältere Arbeitnehmer in der heutigen Arbeitswelt gegenüberstehen. AK-Präsident Bernhard Heinzle kritisierte die ursprüngliche Kündigung als unverschämt, insbesondere in der Vorweihnachtszeit und kurz vor der Pension des Betroffenen.

Ältere Arbeitnehmer in Österreich unterliegen speziellen arbeitsrechtlichen Regelungen, die sie vor ungerechtfertigten Kündigungen schützen sollen. Dennoch gibt es keine eindeutige gesetzliche Altersgrenze, ab wann Arbeitnehmer als „älter“ gelten. In der Praxis wird oft das Alter von 50 Jahren oder manchmal auch 45 Jahren als Maßstab verwendet. Während ältere Arbeitnehmer keinen besonderen Kündigungsschutz genießen wie Betriebsratsmitglieder oder Eltern in Elternteilzeit, haben sie dennoch einen stärkeren allgemeinen Kündigungsschutz.

Kündigungsschutz und soziale Verantwortung

Kündigungen von älteren Arbeitnehmern müssen gut überlegt

sein, da sie hohe Kosten für Arbeitgeber verursachen können. Insbesondere sind lange Beschäftigungszeiten und die zu erwartende längere Arbeitslosigkeit bei der Beurteilung der Sozialwidrigkeit zu berücksichtigen. Eine Kündigung allein aufgrund des Alters ist nicht zulässig und kann zu Schadensersatzpflichten für den Arbeitgeber führen. Es bleibt unklar, inwieweit die bestehenden Regelungen tatsächlich die Einstellung und Beschäftigung älterer Arbeitnehmer fördern.

In diesem Kontext ist es wichtig, dass Arbeitgeber auch alternative Beschäftigungsmöglichkeiten prüfen, bevor sie eine Kündigung aussprechen. Eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses könnte eine risikoärmere Alternative darstellen, die beiden Seiten zugutekommt. Arbeitgeber sollten zudem objektive und substantielle Gründe für eine Kündigung dokumentieren, um rechtliche Konsequenzen zu vermeiden.

Insgesamt macht dieser Fall deutlich, wie wichtig es ist, die Rechte älterer Arbeitnehmer zu kennen und zu schützen. Der Fall des 62-jährigen Arbeitnehmers verdeutlicht, dass eine rechtzeitige Intervention durch die Arbeiterkammer entscheidend sein kann, um in ungerechtfertigten Kündigungsfällen zu helfen.

Details	
Vorfall	Kündigung
Ort	Vorarlberg, Österreich
Quellen	• www.5min.at • www.hrweb.at

Besuchen Sie uns auf: die-nachrichten.at