jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

RS Vwgh 2008/2/26 2005/11/0088

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 26.02.2008

Index

10/07 Verwaltungsgerichtshof
60/03 Kollektives Arbeitsrecht
68/01 Behinderteneinstellung

Norm

ArbVG §105 Abs3 Z2;
BEinstG §8 Abs2;
BEinstG §8 Abs4 lita;
BEinstG §8;
VwGG §42 Abs2 Z3 litc;

Rechtssatz

Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen ist grundsätzlich von der Behörde in einem Verfahren betreffend Zustimmung zur Kündigung nach dem BEinstG nicht zu prüfen; bei gegebener Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse besteht insoweit unternehmerische Entscheidungsfreiheit. Doch muss der Dienstgeber bei der Beurteilung einer mit dem Ziel der Reduktion eines von ihm als überhöht angesehenen Gehaltsniveaus beabsichtigten Änderungskündigung die Prüfung in Kauf nehmen, ob mit der beabsichtigten Maßnahme tatsächlich die erwünschte Auswirkung auf die Wirtschaftslage des Unternehmens erzielt wird: Bei der - vergleichbaren - Entscheidung über die Anfechtung einer Kündigung wegen Sozialwidrigkeit (nach § 105 Abs. 3 Z 2 ArbVG kann die Kündigung - bei Erfüllung weiterer Voraussetzungen - angefochten werden, wenn sie wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren (lit. a), oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen stehen (lit. b), begründet ist) wurde vom OGH bereits klargestellt (Hinweis Urteil OGH 5. September 2001, 9 ObA 199/01g), dass bei der gebotenen Prüfung, ob die Sanierungsmaßnahme durch die Kündigung verwirklicht werden kann, der Arbeitgeber seiner Verpflichtung zur Darlegung und zum Beweis der wirtschaftlichen Betriebsbedingtheit der Kündigung dann nicht entsprochen hat, wenn lediglich gegenüber einem Arbeitnehmer eine Reduktion des Gehalts gefordert wird. Da der Verzicht eines einzelnen Arbeitnehmers nämlich regelmäßig so gut wie keine Auswirkungen auf die zur erfolgreichen Sanierung des Gesamtunternehmens erforderliche Senkung des Lohn- und Gehaltsaufwandes haben werde, sei in seinem solchen Fall vielmehr die Senkung aller Überentlohnungen erforderlich. Diese Grundsätze sind auf Fälle, in denen zu prüfen ist, ob die Änderungskündigung auf Grund objektiver betrieblicher Umstände erforderlich ist, zu übertragen. (Hier: Es wurden weder von der erstinstanzlichen noch von der belBeh ausreichende Feststellungen zu dem im Unternehmen insgesamt bestehenden Gehaltsniveau und zu den von der mitbeteiligten Partei getroffenen Maßnahmen zur Reduktion der gesamten Lohn- bzw. Gehaltsaufwendungen getroffen, die es der belBeh ermöglichten, zu prüfen, ob der mitbeteiligten Partei durch die Weiterbeschäftigung des Bf zu den bisherigen Bedingungen ein erheblicher Schaden iSd § 8 Abs 4 lit a BEinstG entstünde. Der Umstand, dass der Bezug des Bf "eindeutig überhöht" ist, macht es nicht entbehrlich, die Gesamtsituation festzustellen. Angesichts der unvollständigen Feststellungen der belBeh ist der von ihr als entscheidend erachtete Abwägungsgesichtspunkt daher nicht ausreichend begründet.)

Schlagworte

Begründung Begründungsmangel

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:2008:2005110088.X05

Im RIS seit

20.03.2008

Zuletzt aktualisiert am

08.01.2013

Quelle: Verwaltungsgerichtshof VwGH, http://www.vwgh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at