

TE Vwgh Erkenntnis 1988/3/16 87/01/0297

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.03.1988

Index

Arbeitsrecht - ArbVG

60/03 Kollektives Arbeitsrecht

Norm

ArbVG §105 Abs1

ArbVG §105 Abs3 Z2 litb

ArbVG §105 idF 1981/354

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010

5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

Beachte

Vorgeschichte:

86/01/0225 E 08.04.1987;

Betreff

Der Verwaltungsgerichtshof hat durch den Vorsitzenden Senatspräsident Dr. Simon und die Hofräte Dr. Hoffmann, Dr. Herberth, Dr. Kremla und Dr. Steiner als Richter, im Beisein der Schriftführerin Dr. Hadaier, über die Beschwerde der HW in S, vertreten durch Dr. Othmar Wolff und Dr. Lukas Wolff, Rechtsanwälte in Salzburg, Aignerstraße 21/1, gegen den Bescheid des Einigungsamtes Salzburg vom 27. August 1987, Zl. Re 20/86, betreffend Kündigungsanfechtung (mitbeteiligte Partei: R Gesellschaft m.b.H. in S, vertreten durch Dr. Roland Reichl, Rechtsanwalt in Salzburg, Nonntaler Hauptstraße 48), zu Recht erkannt:

Spruch

Der angefochtene Bescheid wird wegen Rechtswidrigkeit seines Inhaltes aufgehoben.

Der Bund hat der Beschwerdeführerin Aufwendungen in der Höhe von S 10.230,-- binnen zwei Wochen bei sonstiger Exekution zu ersetzen.

Das Kostenmehrbegehren wird abgewiesen.

Begründung

Zur Vermeidung von Wiederholungen wird hinsichtlich der Vorgeschichte auf das Erkenntnis des Verwaltungsgerichtshofes vom 8. April 1987, Zl. 86/01/0225, verwiesen, mit dem der Bescheid der belangten Behörde vom 22. August 1986 wegen Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften aufgehoben worden war.

Im fortgesetzten Verfahren brachte die Beschwerdeführerin neu vor, sie habe sich im Zeitpunkt des Kündigungstermines in der fünften Schwangerschaftswoche befunden und zu Weihnachten 1986 der Chefsekretärin der Mitbeteiligten die Schwangerschaft mitgeteilt. Am 15. Mai 1987 habe die Beschwerdeführerin einen Sohn geboren. Wegen der Bestimmungen des Mutterschutzgesetzes sei die durch die Mitbeteiligte ausgesprochene Kündigung des Arbeitsverhältnisses rechtsunwirksam. Die Tatsache, daß sie zum 30. September 1986 gekündigt worden sei, also zu einem Zeitpunkt, als sie bereits schwanger gewesen sei, stelle eine wesentliche Beeinträchtigung ihrer wirtschaftlichen Interessen dar. Es sei sozial ungerechtfertigt, eine Dienstnehmerin, die sich in einer bedrängten finanziellen Situation befinde, gegenüber ihrer Mutter unterhaltspflichtig sei und ein Kind erwarte, zu kündigen und sie nicht nur um ihre Anwartschaftsrechte auf eine höhere Abfertigung, sondern um den gesetzlich gewährten Mutterschutz und die Sicherheit des Arbeitsplatzes zu verkürzen. Bedingt durch ihre Schwangerschaft seien der Beschwerdeführerin auch zusätzliche von der Krankenkasse nicht gedeckte Kosten entstanden. Sie habe in ihrem Zustand nicht die Möglichkeit gehabt, ein gesichertes Angestelltenverhältnis einzugehen. Sie habe die letzten Jahre hindurch ihrer Mutter Unterhalt von S 2.500,-- monatlich gewährt sowie Unterkunft und Verpflegung kostenlos zur Verfügung gestellt. Im Vertrauen auf den Fortbestand des Dienstverhältnisses habe sie nach der Eheschließung und der folgenden Hausstandsgründung Darlehen für Einrichtung, Sanierung des Badezimmers im Betrag von S 80.000,-- und S 43.000,-- aufnehmen müssen und Einrichtungsgegenstände im Wert von S 30.000,-- angeschafft. Schließlich habe sie Zahlungsverpflichtungen aus dem Ankauf der Wohnung selbst und eine offene Verbindlichkeit aus dem Kauf eines Kraftwagens.

Zur Betriebsbedingtheit der Kündigung brachte die Beschwerdeführerin vor, die Auftragslage im Unternehmen der Mitbeteiligten sei gut. Die Mitbeteiligte habe mehrere neue Arbeitskräfte eingestellt. Darüber hinaus habe sie in einem Rundschreiben vom 25. Oktober 1985 alle Angestellten des Unternehmens zur Leistung von erheblichen Überstunden aufgefordert. Unmittelbar nach Aufkündigung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin habe die Mitbeteiligte in den Salzburger Nachrichten vom 25. Oktober 1986 ein Inserat einschalten lassen, in welchem sie eine Nachfolgerin

für den Dienstposten der Beschwerdeführerin gesucht habe.

Die Mitbeteiligte bestritt das Vorbringen der Beschwerdeführerin. Bei Ausspruch der Kündigung der Beschwerdeführerin durch die Mitbeteiligte habe eine Schwangerschaft nicht bestanden und bei Beendigung des Dienstverhältnisses mit 30. September 1986 habe die Mitbeteiligte keine Kenntnis von der Schwangerschaft der Beschwerdeführerin gehabt.

Zur Betriebsbedingtheit der Kündigung brachte die Mitbeteiligte im wesentlichen vor, wegen ungenügender Auftragssituation in der Sparte „Wärmetanktechnik“ seien Einsparungsmaßnahmen notwendig gewesen, weil trotz größter Bemühungen budgetierte Ergebnisse nicht erreicht hätten werden können. Zu Beginn des Jahres 1986 habe sich die Situation derart verschärft, daß der Vorstand der Muttergesellschaft der Mitbeteiligten seine Besorgnis über diese Entwicklung ausgedrückt habe, zumal die Umsatzerlöse um 35 % unter dem Budget, die Betriebskosten um 24 % und die Verkaufskosten um 33 % über dem Budget gelegen seien. Da mit Mai 1986 infolge der Marktentwicklung keine Besserung der Ertragssituation zu erreichen gewesen sei, sei mit Schreiben der Geschäftsführung der zuständige Leiter für die genannte Sparte aufgefordert worden, Einsparungsvorschläge auszuarbeiten. In der Spartenleitersitzung vom 16. Juni 1986 sei die Beschwerdeführerin „in den unbedingt notwendigen Einsparungsplan miteinbezogen“ worden. Als Rationalisierungsmaßnahmen seien ein Monteur, ein Helfer, eine Angestellte, ein Lagerarbeiter gekündigt und ein Montagekraftwagen stillgelegt worden. Trotzdem sei in der genannten Sparte per 31. August 1986 bereits ein Verlust von S 1.020.819,50 zu verzeichnen gewesen statt eines budgetierten Gewinnes. Anlässlich eines am 26. Juni 1986 anberaumten Gespräches sei dem zuständigen Leiter aufgetragen worden, diese Sparte umgehend zu sanieren, andernfalls die Sparte aufzulassen sei. Dies hätte die Kündigung sämtlicher in dieser Sparte tätigen Beschäftigten zur Folge gehabt. Damals seien dort „23,5 Dienstverhältnisse“ aufrecht gewesen. Dazu sei als weiterer schwerer Schlag für die genannte Abteilung gekommen, daß die Ö Gesellschaft m.b.H. einen Wartungsvertrag zum 31. Dezember 1986 gekündigt habe. Die Notwendigkeit und Ernsthaftigkeit der Einsparungsmaßnahmen lasse sich daran ermessen, daß im beiderseitigen Einverständnis der über dem Kollektivvertrag liegende Gehaltsteil des Spartenleiters um monatlich S 5.000,-- gekürzt worden sei.

Mit dem angefochtenen Bescheid wies die belangte Behörde erneut den Antrag der Beschwerdeführerin ab, die mit 25. Juni 1986 ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. In der Bescheidbegründung wird im wesentlichen folgender Sachverhalt festgestellt:

Die Beschwerdeführerin habe seit 4. Mai 1977 als angestellte Sachbearbeiterin im Bereich „Wärmetanktechnik“ des Betriebes der Mitbeteiligten gearbeitet. Am 25. Juni 1986 sei sie mündlich zum 30. September 1986 gekündigt und diese Kündigung schriftlich am 27. Juni 1986 bestätigt worden. Im Betrieb der Mitbeteiligten seien mehr als 5 Dienstnehmer beschäftigt, doch bestehe kein Betriebsrat. Die Beschwerdeführerin habe zuletzt ein Bruttoeinkommen von S 20.550,-- monatlich bezogen. Sie sei seit April 1986 verheiratet. Im Zusammenhang mit der Eheschließung und der damit verbundenen Hausstandsgründung habe die Beschwerdeführerin bei verschiedenen Banken Darlehen für die Anschaffung einer Wohnzimmereinrichtung im Betrag von S 80.000,--, für die Ausstattung des Badezimmers in der Höhe von S 43.000,-- und zur Anschaffung weiterer Einrichtungsgegenstände im Betrag von S 30.000,-- aufgenommen. Noch vor Abschluß der Ehe habe sich die Beschwerdeführerin einen Pkw gekauft und im Hinblick auf das bestehende Dienstverhältnis weitere verschiedene Kredite aufgenommen gehabt, deren monatliche Rückzahlungsverpflichtungen sich auf ungefähr S 7.000,-- beliefen. Gegenüber ihrem Ehegatten habe die Beschwerdeführerin keine konkret bezifferbaren „gesetzlichen Unterhaltsansprüche“. Der Ehegatte der Beschwerdeführerin verdiene ungefähr DM 2.600,-- aus einer Teilzeitbeschäftigung als Berufsschullehrer in der Bundesrepublik Deutschland, doch wende er verhältnismäßig große Teile seines Gehaltes für weitere Studien in München auf. Der Ehegatte der Beschwerdeführerin habe gegenüber seiner geschiedenen Ehegattin und einem Sohn Unterhaltsverpflichtungen in der Höhe von monatlich DM 380,--. Die Beschwerdeführerin unterstütze ihre „in Scheidung lebende“ Mutter, wobei sie in der Zeit von 1977 bis Dezember 1986 monatlich S 2.500,-- und ab Jänner 1987 monatlich S 1.400,-- leiste. Die Unterhaltsleistungen der Beschwerdeführerin an ihre Mutter ergäben sich, weil die Mutter nur mit einem monatlichen Unterhaltsbeitrag von ungefähr S 2.700,-- das Auskommen habe finden müssen. Aus einer „moralisch-ethischen“ Verpflichtung habe sich die Beschwerdeführerin genötigt gesehen, ihrer Mutter diese Unterstützungen zu gewähren. Bei Beendigung des Dienstverhältnisses der Beschwerdeführerin zur Mitbeteiligten mit 30. September 1986 hätten sich eindeutige Hinweise auf eine Schwangerschaft der Beschwerdeführerin ergeben, die jedoch medizinisch noch nicht festgestanden sei. Den medizinischen Nachweis der Schwangerschaft habe die Beschwerdeführerin Anfang Oktober 1986 erhalten,

dies der Mitbeteiligten jedoch nicht gemeldet. Erst zu Weihnachten 1986 sei bei einem Gespräch der Beschwerdeführerin mit einer Mitarbeiterin die Schwangerschaft zur Sprache gekommen und damit der Mitbeteiligten zur Kenntnis gebracht worden. Durch die Schwangerschaft seien der Beschwerdeführerin Belastungen durch Ultraschalluntersuchungen von ungefähr S 2.000,-- nach Beendigung des Dienstverhältnisses erwachsen. Sie habe ein Arbeitslosengeld von rund S 9.000,-- bezogen und trotz mehrerer Bewerbungen bei verschiedenen Firmen keinen neuen Dienstposten erhalten können. Am 15. Mai 1987 habe die Beschwerdeführerin einen Sohn geboren, wodurch ihr ein weiterer finanzieller Aufwand von rund S 25.000,-- entstanden sei.

Die Mitbeteiligte beschäftige sich mit den Tankstellenum- und Ausbau, Tankstellenservice sowie der Wärme- und Tanktechnik. Die Beschwerdeführerin sei als Sachbearbeiterin in der Abteilung „Wärmetanktechnik“ beschäftigt gewesen. Die einzelnen Abteilungen der Mitbeteiligten seien in sogenannte „Profi-Centren“ geteilt, wobei jedes dieser Centren nach eigenen budgetären, firmenintern aufgestellten Richtlinien zu arbeiten habe. Im Bereich Salzburg bestünden zwei sogenannte „Profi-Centren“, die 1986 und 1987 unter den firmeninternen Erwartungsrichtlinien abgeschlossen hätten. Bereits seit 1986 sei die finanzielle Lage und die Ertragssituation der Mitbeteiligten als problematisch zu bezeichnen; für 1988 erwäge die Konzernleitung eine Betriebsschließung, wenn die Budgetrichtlinien nicht erfüllt werden könnten. Zwar habe der Mutterkonzern der Mitbeteiligten in A eine Filiale aufgekauft und auch in S die Firma R dem Konzern und den Salzburger Abteilungen eingegliedert, dies entspreche jedoch den Grundsätzen, durch Expansion neue Märkte zu erschließen bzw. den Verlust von angespannten Märkten durch neue wettzumachen. 1986 habe der Bereich „Wärmetanktechnik“ mit über eine Million Schilling Verlust abgeschlossen, doch habe die betriebsinterne Inventuraufwertung ein etwas gebessertes Bild ergeben. Das könne nicht darüber hinwegtäuschen, daß auch 1987 unter den budgetierten Richtlinien abgeschlossen worden sei. Zu den negativen Ertragsentwicklungen sei als weitere Erschwernis die Aufkündigung eines Kommissionsvertrages (Tankstellenwartungsvertrages mit der Ö AG) zum 30. Juni 1987 erfolgt, was bedeute, daß der Wartungsvertrag für ungefähr 50 M-Tankstellen zwischen der Sparte „Wärmetanktechnik“ der Mitbeteiligten und der ehemaligen M Gesellschaft m.b.H. aufgelöst worden sei. Zwar seien einige kleinere Ersatzverträge mit anderen Firmen abgeschlossen worden, doch bringe dies nicht den vollen Ersatz des Vertrages mit der Ö AG. In der Sparte „Wärmetanktechnik“ sei mit Ausscheiden der Beschwerdeführerin der Personalstand unverändert geblieben und nur jenes Personal neu aufgenommen worden, das durch natürlichen Abgang (Kündigungen, Pensionierungen u.dgl.) zu ersetzen gewesen sei. Der Fahrzeugstand sei um ein Fahrzeug reduziert worden. In der Zwischenzeit angeschaffte Fahrzeuge seien nur Ersatzbeschaffungen für ausgediente Geräte. Eine Weiterbeschäftigung der Beschwerdeführerin sei der Mitbeteiligten auf Grund strikte angeordneter Sparmaßnahmen nicht mehr möglich.

Die Feststellungen zur betrieblichen Situation der Mitbeteiligten stützte die belangte Behörde auf die Aussagen des Geschäftsführers Komm. Rat HL. Dem Einwand der Beschwerdeführerin, es würde laufend Personal aufgenommen, habe dieser entgegengehalten, es handle sich nur um Ersatz von natürlichen Abgängen, welchem Argument sich die belangte Behörde nicht habe verschließen können. Im übrigen böten die von der Mitbeteiligten vorgelegten Urkunden ein genaues Bild der finanziellen Entwicklung, sodaß an deren Angaben nicht gezweifelt werden könne.

Rechtlich beurteilte die belangte Behörde den festgestellten Sachverhalt dahin, durch die Kündigung würden wesentliche Interessen der Beschwerdeführerin beeinträchtigt. Es lägen aber wirtschaftliche Gründe im Sinne des § 105 Abs. 3 Z. 2 lit. b ArbVG auf seiten der Mitbeteiligten vor, die sie berechtigten, die Kündigung der Beschwerdeführerin „durchzuführen“. Solche Gründe könnten wirtschaftlicher Art im engeren Sinn, technischer, organisatorischer oder sonstiger Art sein; so könnten mangelnde Aufträge, Rückgang des Absatzes, Wettbewerbsrücksichten, geringe Ertragslage usw. den Anlaß zur Kündigung geben. Es dürfe sich dabei nicht um kurzfristige Störungen handeln. Die Kündigung sei dann in den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betreffenden Arbeitnehmer kein Bedarf mehr gegeben sei, der auch nicht durch Kündigung eines sozial weniger hart getroffenen Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb verwendet werden könne und schließlich dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zumuten sei. Auf Grund des freien Entscheidungsrechtes des Arbeitgebers könne das Einigungsamt aber nicht prüfen, ob die Ersparnisse an Lohn durch die Kündigung der Beschwerdeführerin für die geplante Rationalisierung der Mitbeteiligten notwendig gewesen sei. Dabei handle es sich einzig und allein um eine Frage des wirtschaftlichen Ermessens, sodaß dem Betriebsinhaber unbeschränkte Freiheit gewahrt bleibe, die auch nicht durch die im § 105 ArbVG genannten Gestaltungspflichten eingeschränkt werde. Daraus ergebe sich, daß die Kündigung in

den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt gewesen sei. Rechtlich beurteilte die belangte Behörde den festgestellten Sachverhalt dahin, durch die Kündigung würden wesentliche Interessen der Beschwerdeführerin beeinträchtigt. Es lägen aber wirtschaftliche Gründe im Sinne des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG auf seiten der Mitbeteiligten vor, die sie berechtigten, die Kündigung der Beschwerdeführerin „durchzuführen“. Solche Gründe könnten wirtschaftlicher Art im engeren Sinn, technischer, organisatorischer oder sonstiger Art sein; so könnten mangelnde Aufträge, Rückgang des Absatzes, Wettbewerbsrücksichten, geringe Ertragslage usw. den Anlaß zur Kündigung geben. Es dürfe sich dabei nicht um kurzfristige Störungen handeln. Die Kündigung sei dann in den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betreffenden Arbeitnehmer kein Bedarf mehr gegeben sei, der auch nicht durch Kündigung eines sozial weniger hart getroffenen Arbeitnehmers an einem anderen Arbeitsplatz im Betrieb verwendet werden könne und schließlich dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zumuten sei. Auf Grund des freien Entscheidungsrechtes des Arbeitgebers könne das Einigungsamt aber nicht prüfen, ob die Ersparnisse an Lohn durch die Kündigung der Beschwerdeführerin für die geplante Rationalisierung der Mitbeteiligten notwendig gewesen sei. Dabei handle es sich einzig und allein um eine Frage des wirtschaftlichen Ermessens, sodaß dem Betriebsinhaber unbeschränkte Freiheit gewahrt bleibe, die auch nicht durch die im Paragraph 105, ArbVG genannten Gestaltungspflichten eingeschränkt werde. Daraus ergebe sich, daß die Kündigung in den Betriebsverhältnissen gerechtfertigt gewesen sei.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde an den Verwaltungsgerichtshof, mit der Rechtswidrigkeit des Inhaltes und Rechtswidrigkeit infolge Verletzung von Verfahrensvorschriften geltend gemacht werden. Die Beschwerdeführerin erachtet sich in ihrem Recht auf Kündigungsschutz verletzt.

Die belangte Behörde hat die Akten des Verwaltungsverfahrens vorgelegt. Der Mitbeteiligte hat eine Gegenschrift erstattet und Gegenanträge gestellt.

Der Verwaltungsgerichtshof hat erwogen:

Die belangte Behörde hat ihren Bescheid rechtlich ausschließlich auf § 105 Abs. 3 Z. 2 lit. b Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG - diese und im folgenden genannten Bestimmungen in der für den Beschwerdefall maßgebenden Fassung) gestützt. Darnach ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, ungerechtfertigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist. Die belangte Behörde hat ihren Bescheid rechtlich ausschließlich auf Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG - diese und im folgenden genannten Bestimmungen in der für den Beschwerdefall maßgebenden Fassung) gestützt. Darnach ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, ungerechtfertigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, daß die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen, begründet ist.

Für die Anwendung des Kündigungsschutzes ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes immer der Betrieb des Arbeitgebers maßgebend, in den der Arbeitnehmer eingegliedert ist und dem er damit betriebsverfassungsrechtlich zugehört. Der Betrieb ist der Zentralbegriff, auf dem die gesamte Organisation des Arbeitsverfassungsrechtes basiert und auf dem es den Schutz der Dienstnehmer aufbaut (vgl. Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes vom 22. Dezember 1965, Zl. 758/65, Slg. N. F. Nr. 6828/A, vom 27. Oktober 1960, Zl. 166/59, Slg. N. F. Nr. 5403/A, vom 22. März 1962, Zl. 424/60, Slg. N. F. Nr. 5753/A, vom 3. Dezember 1959, Zl. 563/57, Slg. N. F. Nr. 5131/A, und vom 14. Dezember 1983, Zl. 83/01/0008). Davon ausgehend ist die „Betriebsbedingtheit“ einer Kündigung im Sinne des § 105 Abs. 3 Z. 2 lit. b ArbVG nur in Bezug auf jenen Betrieb zu prüfen, in welchem der gekündigte Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt worden ist. Das bedeutet aber auch, daß, wenn in einem Betrieb mehrere Abteilungen eingerichtet sind (im Beschwerdefall als sogenannte „Profi-Center“ bezeichnet), die Betriebsbedingtheit der Kündigung unter Zugrundelegung der Verhältnisse des gesamten Betriebes zu untersuchen ist, in dem der Arbeitnehmer tätig war. Für die Anwendung des Kündigungsschutzes ist nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes immer der Betrieb des Arbeitgebers maßgebend, in den der Arbeitnehmer eingegliedert ist und dem er damit betriebsverfassungsrechtlich zugehört. Der Betrieb ist der Zentralbegriff, auf dem die gesamte Organisation des Arbeitsverfassungsrechtes basiert und auf dem es den Schutz der Dienstnehmer aufbaut vergleiche , Erkenntnisse des Verwaltungsgerichtshofes vom 22. Dezember 1965, Zl. 758/65, Slg. N. F. Nr. 6828/A, vom 27. Oktober 1960, Zl. 166/59, Slg. N. F. Nr. 5403/A, vom 22. März 1962, Zl. 424/60, Slg. N. F. Nr. 5753/A, vom 3. Dezember 1959, Zl. 563/57, Slg. N. F. Nr. 5131/A, und vom 14. Dezember 1983, Zl. 83/01/0008). Davon ausgehend ist

die „Betriebsbedingtheit“ einer Kündigung im Sinne des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG nur in bezug auf jenen Betrieb zu prüfen, in welchem der gekündigte Arbeitnehmer tatsächlich beschäftigt worden ist. Das bedeutet aber auch, daß, wenn in einem Betrieb mehrere Abteilungen eingerichtet sind (im Beschwerdefall als sogenannte „Profi-Center“ bezeichnet), die Betriebsbedingtheit der Kündigung unter Zugrundelegung der Verhältnisse des gesamten Betriebes zu untersuchen ist, in dem der Arbeitnehmer tätig war.

Im Gegenstand hat sich nun die belangte Behörde mit den Feststellungen, bezogen auf den Arbeitsbereich, in dem die Beschwerdeführerin tätig war, begnügt, ohne zu prüfen, ob die Betriebsbedingtheit der Kündigung, bezogen auf den Gesamtbetrieb der Mitbeteiligten, gegeben war. Bei dem von der belangten Behörde in der Bescheidbegründung festgestellten Sachverhalt wäre es aber erforderlich gewesen, bei der die dargestellte Rechtslage die Betriebsbedingtheit der Kündigung der Beschwerdeführerin unter Berücksichtigung der besonderen wirtschaftlichen Lage des gesamten Betriebes zu untersuchen, in dem die Beschwerdeführerin beschäftigt war.

Hinzu kommt, daß auch die Verfahrensrüge der Beschwerdeführerin berechtigt ist.

Es ist nämlich nicht einzusehen, daß die belangte Behörde in der Bescheidbegründung von einem „unveränderten Personalstand“ ausgeht, wenn „nur jenes Personal neu aufgenommen“ wurde, welches durch „natürlichen Abgang (Kündigungen, Pensionierungen und dgl.)“ ersetzt wurde, weil gerade die Kündigung keinesfalls als „natürlicher Abgang“ von Arbeitnehmern anzusehen ist. In diesem Zusammenhang kommt dem Vorbringen der Beschwerdeführerin, die Mitbeteiligte habe durch Inserate den Arbeitsplatz der Beschwerdeführerin angeboten und in der Folge neu besetzt, ebenso der von ihr vorgebrachten Aufforderung der Mitbeteiligten an die Arbeitnehmer, vermehrte Überstundenleistung zu erbringen, für die Entscheidung der Sache wesentliche Bedeutung zu. Zu Recht weist die Beschwerdeführerin in diesem Zusammenhang darauf hin, daß der Geschäftsführer der Mitbeteiligten, die an ihn gerichtete Frage, weshalb er trotz der behaupteten schlechten Auftrags- und Ertragslage des Betriebes immer wieder neue Arbeitnehmer aufgenommen hat, nicht beantworten wollte.

Aber auch die in der Begründung des angefochtenen Bescheides zum Ausdruck gebrachte Meinung, der Ankauf eines Salzburger Unternehmens (Firma R) und dessen Eingliederung in die Salzburger Abteilungen der Mitbeteiligten trotz problematischer finanzieller Lage und Ertragssituation der Mitbeteiligten, entspreche den Grundsätzen, durch Expansion neue Märkte zu erschließen bzw. den Verlust von angestammten Märkten durch neue wettzumachen, ist auf Grund der vorliegenden Ergebnisse des Ermittlungsverfahrens nicht schlüssig. Hat doch die belangte Behörde weder geprüft noch Feststellungen darüber getroffen, welche neuen Märkte durch den Erwerb der genannten Unternehmen zusätzlich erschlossen wurden, die durch Eingliederung der erworbenen Firmen in den Betrieb der Mitbeteiligten deren angeblichen Verlust aufwiegen sollten.

Hinsichtlich der Ausführungen der Beschwerde zu der von der Mitbeteiligten betriebenen „Filiale“ in A wird im fortgesetzten Verfahren zu prüfen sein, ob es sich dabei um einen selbständigen Betrieb der Mitbeteiligten handelt, weil erst darnach beurteilt werden kann, inwieweit die Ergebnisse dieses Betriebes für den Beschwerdefall Bedeutung haben können.

Schließlich hat die belangte Behörde auch nicht geprüft, ob die Beschwerdeführerin allenfalls bereit gewesen wäre, das Arbeitsverhältnis zu ungünstigeren Bedingungen im Betrieb der Mitbeteiligten fortzusetzen, wie in der Beschwerde zutreffend gerügt wird.

Aus den dargelegten Gründen mußte der angefochtene Bescheid gemäß § 42 Abs. 2 Z. 1 VwGG der Aufhebung verfallen. Aus den dargelegten Gründen mußte der angefochtene Bescheid gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer eins, VwGG der Aufhebung verfallen.

Der Ausspruch über den Aufwandersatz stützt sich auf die Bestimmungen der §§ 47 ff VwGG in Zusammenhalt mit der Verordnung des Bundeskanzlers BGBl. Nr. 243/1985. Das Mehrbegehren auf Ersatz der Umsatzsteuer mußte abgewiesen werden, weil nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes diese durch den zuerkannten Pauschalbetrag abgegolten wird. Der Ersatz von Stempelgebühren konnte nur im Ausmaß der entstandenen Gebührenpflicht zuerkannt werden. Der Ausspruch über den Aufwandersatz stützt sich auf die Bestimmungen der Paragraphen 47, ff VwGG in Zusammenhalt mit der Verordnung des Bundeskanzlers Bundesgesetzblatt Nr. 243 aus 1985,. Das Mehrbegehren auf Ersatz der Umsatzsteuer mußte abgewiesen werden, weil nach ständiger Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes diese durch den zuerkannten Pauschalbetrag abgegolten wird. Der Ersatz von Stempelgebühren konnte nur im Ausmaß der entstandenen Gebührenpflicht zuerkannt werden.

Wien, am 16. März 1988

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:VWGH:1988:1987010297.X00

Im RIS seit

14.06.2005

Zuletzt aktualisiert am

19.05.2023

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at