

TE OGH 2025/11/20 9ObA71/25v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.11.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofrätin Mag. Korn und den Hofrat Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Elisabeth Schmied (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und FOI Tamara Haller (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W*, vertreten durch die HAIDER OBEREDER PILZ Rechtsanwältl:innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei Ö* GmbH, *, vertreten durch die Burgstaller Preyer Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. August 2025, GZ 8 Ra 3/25g-35, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Text

Begründung:

[1] Anlässlich der Aufteilung einer Abteilung in zwei Abteilungen entzog die beklagte Arbeitgeberin dem klagenden Arbeitnehmer am 9. 10. 2019 seine Führungsfunktion als Abteilungsleiter und alle bisherigen Arbeitsaufträge. Der Kläger wurde organisatorisch einer der beiden neuen Abteilungen zugeordnet. Er hielt sich arbeitsbereit, rief seine dienstlichen E-Mails ab, blieb telefonisch erreichbar, nahm an Meetings teil, absolvierte verpflichtende Aus- und Weiterbildungen, erfasste seine Arbeitszeit, schloss mit der Beklagten Urlaubsvereinbarungen ab und bewarb sich wiederholt (erfolglos) auf Abteilungsleiterpositionen. Konkrete Arbeitsaufträge erhielt er ab 9. 10. 2019 nicht mehr.

[2] Am 12. 6. 2023, nach einer weiteren Umorganisation der Abteilungen der Beklagten, betraute die Beklagte den Kläger mit einer neuen Tätigkeit ohne Führungsfunktion. Der Kläger trat diese „unter Protest“ an.

[3] Der Betriebsrat hatte weder dem Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019) noch der Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023) zugestimmt.

[4] Das Berufungsgericht bestätigte die Abweisung des auf § 101 ArbVG gestützten Feststellungsbegehrens, dass der Kläger (mangels Zustimmung des Betriebsrats) nicht verpflichtet sei, die ihm zugewiesene neue Tätigkeit zu verrichten (weil sie mit keiner Führungsfunktion verbunden sei). Bereits der Entzug der Führungsfunktion als

Abteilungsleiter ohne nähere Zeitangabe sei eine dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz gewesen, die mit einer Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden gewesen sei. Da der Kläger die Klage nicht zeitgerecht danach eingebracht habe, könne er die Rechtsunwirksamkeit der im Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter gelegenen verschlechternden Versetzung nicht mehr geltend machen (Verstoß gegen die Aufgriffsobliegenheit). [4] Das Berufungsgericht bestätigte die Abweisung des auf Paragraph 101, ArbVG gestützten Feststellungsbegehrens, dass der Kläger (mangels Zustimmung des Betriebsrats) nicht verpflichtet sei, die ihm zugewiesene neue Tätigkeit zu verrichten (weil sie mit keiner Führungsfunktion verbunden sei). Bereits der Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter ohne nähere Zeitangabe sei eine dauernde Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz gewesen, die mit einer Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden gewesen sei. Da der Kläger die Klage nicht zeitgerecht danach eingebracht habe, könne er die Rechtsunwirksamkeit der im Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter gelegenen verschlechternden Versetzung nicht mehr geltend machen (Verstoß gegen die Aufgriffsobliegenheit).

Rechtliche Beurteilung

[5] Die dagegen gerichtete außerordentliche Revision des Klägers zeigt keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung (§ 502 Abs 1 ZPO) auf: [5] Die dagegen gerichtete außerordentliche Revision des Klägers zeigt keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO) auf:

[6] 1. Der Kläger bezweifelt nicht, dass ein Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit einer verschlechternden Versetzung nur zeitlich begrenzt geltend machen kann (sog „Aufgriffsobliegenheit“, vgl RS0028233 [T7]; RS0119727; zuletzt 9 ObA 28/25w, Rz 26). Er meint aber, der ihm dafür zur Verfügung stehende Zeitraum – der stets nur nach den Umständen des Einzelfalls bemessen werden kann (RS0119727) – habe nicht bereits mit dem Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019) begonnen, sondern erst mit der Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023). [6] 1. Der Kläger bezweifelt nicht, dass ein Arbeitnehmer die Rechtswidrigkeit einer verschlechternden Versetzung nur zeitlich begrenzt geltend machen kann (sog „Aufgriffsobliegenheit“, vergleiche RS0028233 [T7]; RS0119727; zuletzt 9 ObA 28/25w, Rz 26). Er meint aber, der ihm dafür zur Verfügung stehende Zeitraum – der stets nur nach den Umständen des Einzelfalls bemessen werden kann (RS0119727) – habe nicht bereits mit dem Entzug der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019) begonnen, sondern erst mit der Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023).

[7] 2. Ob – und ab wann – eine verschlechternde Versetzung iSd § 101 ArbVG vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab (vgl RS0051209 [T11]), weshalb nur eine unvertretbare Beurteilung des Berufungsgerichts eine erhebliche Rechtsfrage begründen könnte. [7] 2. Ob – und ab wann – eine verschlechternde Versetzung iSd Paragraph 101, ArbVG vorliegt, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab (vergleiche RS0051209 [T11]), weshalb nur eine unvertretbare Beurteilung des Berufungsgerichts eine erhebliche Rechtsfrage begründen könnte.

[8] 3. Eine solche unvertretbare Beurteilung zeigt der Kläger nicht auf:

[9] 3.1. Nach der ständigen Rechtsprechung – auf die die außerordentliche Revision nicht eingeht – ist bereits die (dauernde) Entziehung von wichtigen, das Schwergewicht der Tätigkeit des Arbeitnehmers bildenden Aufgaben eine verschlechternde Versetzung (4 Ob 19/79 = DRdA 1980/20, 390 [Cermak]; 9 ObA 145/94 = DRdA 1995/33, 343 [Klein]; 8 ObA 110/01m = DRdA 2002/43, 476 [Obereder]). So kann insbesondere der Verlust einer Leiterfunktion eine Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ iSd § 101 ArbVG sein (4 Ob 119/77 = RS0051194; vgl auch 8 ObA 110/01m = DRdA 2002/43, 476 [Obereder]: Verlust einer Gruppenleiterfunktion). Erfolgt eine verschlechternde Versetzung ohne nähere Zeitangabe, also ohne Befristung, ist sie als „dauernd“ anzusehen (RS0021211 [T6]). Die Beurteilung des Berufungsgerichts, nicht erst die Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023) sei eine verschlechternde Versetzung gewesen, sondern bereits die ohne nähere Zeitangabe erfolgte Entziehung der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019), bewegt sich im Rahmen dieser Rechtsprechung. [9] 3.1. Nach der ständigen Rechtsprechung – auf die die außerordentliche Revision nicht eingeht – ist bereits die (dauernde) Entziehung von wichtigen, das Schwergewicht der Tätigkeit des Arbeitnehmers bildenden Aufgaben eine verschlechternde Versetzung (4 Ob 19/79 = DRdA 1980/20, 390 [Cermak]; 9 ObA 145/94 = DRdA 1995/33, 343 [Klein]; 8 ObA 110/01m = DRdA 2002/43, 476 [Obereder]). So kann insbesondere der Verlust einer Leiterfunktion eine Verschlechterung der „sonstigen Arbeitsbedingungen“ iSd Paragraph 101, ArbVG sein (4 Ob 119/77 = RS0051194; vergleiche auch 8 ObA 110/01m = DRdA 2002/43, 476 [Obereder]: Verlust einer Gruppenleiterfunktion). Erfolgt eine verschlechternde Versetzung ohne nähere Zeitangabe, also ohne Befristung, ist sie als „dauernd“ anzusehen (RS0021211 [T6]). Die Beurteilung des

Berufungsgerichts, nicht erst die Zuweisung der neuen Tätigkeit (2023) sei eine verschlechternde Versetzung gewesen, sondern bereits die ohne nähere Zeitangabe erfolgte Entziehung der Führungsfunktion als Abteilungsleiter (2019), bewegt sich im Rahmen dieser Rechtsprechung.

[10] 3.2. Mit seinem Argument, er habe die „konkrete“ Verschlechterung erst nach der Zuweisung der neuen Tätigkeit beurteilen können, übergeht der Kläger, dass die verfahrensgegenständliche Verschlechterung seiner „sonstigen Arbeitsbedingungen“ in der Entziehung der Führungsfunktion als Abteilungsleiter lag. Diese Verschlechterung war dem Kläger bereits 2019 umfassend bekannt.

[11] 3.3. Der Kläger erkennt richtig, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Versetzung nach der Rechtsprechung mit einem Begehren auf Feststellung, dass er zur Arbeit in der neuen Stellung nicht verpflichtet sei, geltend zu machen hat (RS0112755). Das ändert aber nichts an der Vertretbarkeit der Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass er bereits nach der Entziehung der Führungsfunktion als Abteilungsleiter ohne Weiteres die Feststellung begehren hätte können, zur ab diesem Zeitpunkt ausgeübten Tätigkeit – im Wesentlichen: Arbeitsbereitschaft ohne konkrete Arbeitsaufträge und Führungsfunktion – nicht verpflichtet zu sein. Eine bloße Dienstfreistellung lag nach den, den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen entgegen den Ausführungen in der Revision nicht vor.

[12] 4. Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO). [12] 4. Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Textnummer

E146259

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00071.25V.1120.000

Im RIS seit

02.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

02.01.2026

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at