

TE OGH 2016/4/27 8ObA81/15t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.04.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Rolf Gleißner und Wolfgang Cadilek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A*****, gegen die beklagte Partei K*****, vertreten durch Stoltzka & Partner Rechtsanwälte OG in Wien, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. September 2015, GZ 7 Ra 11/15m-46, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Das Gericht hat bei einer Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit zunächst zu prüfen, ob durch die Kündigung wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. Ist dies der Fall, so ist das Vorliegen von subjektiven oder objektiven Kündigungsrechtfertigungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen. Bei Vorliegen objektiver Rechtfertigungsgründe (hier: Rationalisierungs- bzw Einsparungsmaßnahmen) ist zu fragen, ob der Arbeitgeber seiner

sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist; die objektiv betriebsbedingte Kündigung ist nur dann gerechtfertigt, wenn sie als letztes Mittel eingesetzt wird. Kann der Arbeitnehmer auf einem anderen Arbeitsplatz weiterbeschäftigt werden, so ist ihm dieser Arbeitsplatz vor Ausspruch der Kündigung anzubieten. Unterlässt der Arbeitgeber dieses Anbot, so ist die Kündigung sozial ungerechtfertigt (RIS-Justiz RS0116698; zuletzt 9 ObA 48/15x).

2. Im Revisionsverfahren ist zwischen den Parteien nur mehr strittig, ob die Beklagte ihrer sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist. Die Vorinstanzen haben die dazu ergangene Rechtsprechung richtig wiedergegeben und sind auf dieser Grundlage davon ausgegangen, dass unter den festgestellten Umständen von einem Verstoß der Beklagten gegen ihre soziale Gestaltungspflicht auszugehen ist. Ob diese Auffassung zutrifft, ist eine Frage des Einzelfalls, der grundsätzliche Bedeutung im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO nicht zukommt. Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch die

zweite Instanz, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision rechtfertigen könnte, vermag die Beklagte nicht aufzuzeigen.² Im Revisionsverfahren ist zwischen den Parteien nur mehr strittig, ob die Beklagte ihrer sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist. Die Vorinstanzen haben die dazu ergangene Rechtsprechung richtig wiedergegeben und sind auf dieser Grundlage davon ausgegangen, dass unter den festgestellten Umständen von einem Verstoß der Beklagten gegen ihre soziale Gestaltungspflicht auszugehen ist. Ob diese Auffassung zutrifft, ist eine Frage des Einzelfalls, der grundsätzliche Bedeutung im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht zukommt. Eine unvertretbare Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz, die dessen ungeachtet die Zulässigkeit der Revision rechtfertigen könnte, vermag die Beklagte nicht aufzuzeigen.

Zwischen den Parteien ist nicht strittig, dass auf das Arbeitsverhältnis der Klägerin österreichisches Arbeitsrecht anzuwenden ist. Warum dessen ungeachtet für Repräsentanten ausländischer Staaten als Arbeitgeber bei der sozialen Gestaltungspflicht ein „gewisser Handlungsspielraum“ bestehen soll, wird in der Revision nicht begründet. Ebensowenig wird ausgeführt, worin dieser Spielraum bestehen soll.

Soweit die Revisionswerberin behauptet, für die Klägerin sei im gesamten Betrieb kein Bedarf mehr gegeben (gewesen), entfernt sie sich vom festgestellten Sachverhalt; die Klägerin hat ja nicht nur Stellen eingespart, sie hat auch Arbeitsplätze ausgeschrieben. Es trifft auch nicht zu, dass die Beklagte der Klägerin einen Arbeitsplatz angeboten hat; dass sich - wie sie in ihrer Revision geltend macht - die Klägerin um die neuen Arbeitsplätze bewerben konnte, vermag daran nichts zu ändern. Durch Einschulung nicht behebbare fachliche Defizite der Klägerin, die ihre Verwendung auf einem der möglichen Arbeitsplätze verhindert hätten, waren nicht feststellbar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E114542

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:008OBA00081.15T.0427.000

Im RIS seit

18.05.2016

Zuletzt aktualisiert am

18.05.2016

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