

TE OGH 2015/10/29 8ObA26/15d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.10.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr.

Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner, den Hofrat Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S*****, vertreten durch Dr. Martin Riedl, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Republik Österreich, vertreten durch die Finanzprokuratur, 1010 Wien, Singerstraße 17-19, sowie der Nebenintervenientin auf Seiten der beklagten Partei *****, beide vertreten durch Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwältin in Wien, wegen Feststellung, hilfsweise Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. November 2014, GZ 8 Ra 119/13y-33, 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). 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).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Durch die Kündigungsmöglichkeit des § 32 Abs 4 VBG soll verhindert werden, dass überflüssig gewordene Dienstnehmer weiter im Dienst belassen werden müssen (RIS-Justiz RS0082463). Dieser Kündigungsgrund liegt nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur vor, wenn im Versetzungsbereich der Personalstelle des Dienstnehmers eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Der Beweis dafür obliegt dem Dienstgeber. Ergibt die Prüfung durch den Dienstgeber geeignete Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Vertragsbediensteten den Ernst der Lage dadurch vor Augen zu führen, dass er ihm solche freien Arbeitsplätze mit dem Hinweis auf die sonst erforderliche Kündigung anbietet (8 ObA 8/13d). Diese Rechtsgrundsätze hat das Berufungsgericht in seiner Entscheidung beachtet. Die Revisionswerberin argumentiert im Wesentlichen damit, dass ihr kein solcher möglicher Ersatzarbeitsplatz auf eine Weise angeboten worden wäre, dass sie hätte erkennen können, dass bei Nichtannahme die Auflösung ihres Dienstverhältnisses drohe. Aus den erstgerichtlichen Feststellungen ist aber ersichtlich, dass im Zusammenhang mit den wiederholten Bemühungen, für die Klägerin einen Arbeitsplatz zu finden, sehr wohl von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Rede war und dass der Klägerin diese Möglichkeit bewusst war. Vor allem zeigt die Klägerin mit ihrem Einwand aber schon deshalb keine unvertretbare Fehlbeurteilung

des Berufungsgerichts auf, weil es nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen im gesamten Bereich der Nebenintervenientin und ihrer Tochtergesellschaften zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung keine geeigneten Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung für die Klägerin gab. Dies gilt nach den Feststellungen auch für den von der Klägerin in der Revision angesprochenen Bereich der telefonischen Kundenbetreuung. Auf den vom Berufungsgericht erwähnten weiteren Umstand, dass die Klägerin nach dem bereits im Jahr 2005 erfolgten Wegfall ihres ursprünglichen Arbeitsplatzes im Rahmen der danach mehr als fünf Jahre dauernden und vergeblichen Versuche einer Reintegration bereits in der telefonischen Kundenbetreuung eingesetzt war, dass sie aber deshalb dort nicht weiter beschäftigt werden konnte, weil sie mit einer dafür erforderlichen Änderung der Arbeitszeit nicht einverstanden war, muss vor diesem Hintergrund nicht eingegangen werden.¹ Durch die Kündigungsmöglichkeit des Paragraph 32, Absatz 4, VBG soll verhindert werden, dass überflüssig gewordene Dienstnehmer weiter im Dienst belassen werden müssen (RIS-Justiz RS0082463). Dieser Kündigungsgrund liegt nach dem klaren Wortlaut des Gesetzes nur vor, wenn im Versetzungsbereich der Personalstelle des Dienstnehmers eine Weiterbeschäftigung nicht möglich ist. Der Beweis dafür obliegt dem Dienstgeber. Ergibt die Prüfung durch den Dienstgeber geeignete Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung, ist der Dienstgeber verpflichtet, dem Vertragsbediensteten den Ernst der Lage dadurch vor Augen zu führen, dass er ihm solche freien Arbeitsplätze mit dem Hinweis auf die sonst erforderliche Kündigung anbietet (8 ObA 8/13d). Diese Rechtsgrundsätze hat das Berufungsgericht in seiner Entscheidung beachtet. Die Revisionswerberin argumentiert im Wesentlichen damit, dass ihr kein solcher möglicher Ersatzarbeitsplatz auf eine Weise angeboten worden wäre, dass sie hätte erkennen können, dass bei Nichtannahme die Auflösung ihres Dienstverhältnisses drohe. Aus den erstgerichtlichen Feststellungen ist aber ersichtlich, dass im Zusammenhang mit den wiederholten Bemühungen, für die Klägerin einen Arbeitsplatz zu finden, sehr wohl von einer Kündigung des Arbeitsverhältnisses die Rede war und dass der Klägerin diese Möglichkeit bewusst war. Vor allem zeigt die Klägerin mit ihrem Einwand aber schon deshalb keine unvertretbare Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts auf, weil es nach den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen im gesamten Bereich der Nebenintervenientin und ihrer Tochtergesellschaften zum Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung keine geeigneten Möglichkeiten für eine Weiterbeschäftigung für die Klägerin gab. Dies gilt nach den Feststellungen auch für den von der Klägerin in der Revision angesprochenen Bereich der telefonischen Kundenbetreuung. Auf den vom Berufungsgericht erwähnten weiteren Umstand, dass die Klägerin nach dem bereits im Jahr 2005 erfolgten Wegfall ihres ursprünglichen Arbeitsplatzes im Rahmen der danach mehr als fünf Jahre dauernden und vergeblichen Versuche einer Reintegration bereits in der telefonischen Kundenbetreuung eingesetzt war, dass sie aber deshalb dort nicht weiter beschäftigt werden konnte, weil sie mit einer dafür erforderlichen Änderung der Arbeitszeit nicht einverstanden war, muss vor diesem Hintergrund nicht eingegangen werden.

2. Die Klägerin führt aus, dass auch zu prüfen gewesen wäre, ob eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerin im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen bestanden hätte, dem das Postsparkassenamt als Dienststelle der Klägerin untersteht. Dem steht, worauf das Berufungsgericht zutreffend hingewiesen hat, der klare Wortlaut der Bestimmungen des § 32 Abs 4 VBG und des § 7 Postsparkassengesetz, BGBl I 2000/25, entgegen. § 32 Abs 4 VBG stellt - wie bereits ausgeführt - darauf ab, ob eine Weiterbeschäftigung im Versetzungsbereich der Personalstelle des Vertragsbediensteten möglich ist. Personalstelle ist hier - wie sich aus § 7 Abs 2 Postsparkassengesetz unmissverständlich ergibt - das Österreichische Postsparkassenamt, sodass der gesamte Bereich der Nebenintervenientin als Versetzungsbereich zu prüfen ist (so bereits 8 ObA 8/13d), in dem aber nach den Feststellungen keine geeignete Verwendungsmöglichkeit für die Klägerin bestand. Dass sich die Klägerin darüber hinaus auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen beruft, ist durch die dargestellte Rechtslage nicht gedeckt.² Die Klägerin führt aus, dass auch zu prüfen gewesen wäre, ob eine Möglichkeit der Weiterbeschäftigung der Klägerin im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen bestanden hätte, dem das Postsparkassenamt als Dienststelle der Klägerin untersteht. Dem steht, worauf das Berufungsgericht zutreffend hingewiesen hat, der klare Wortlaut der Bestimmungen des Paragraph 32, Absatz 4, VBG und des Paragraph 7, Postsparkassengesetz, BGBl I 2000/25, entgegen. Paragraph 32, Absatz 4, VBG stellt - wie bereits ausgeführt - darauf ab, ob eine Weiterbeschäftigung im Versetzungsbereich der Personalstelle des Vertragsbediensteten möglich ist. Personalstelle ist hier - wie sich aus Paragraph 7, Absatz 2, Postsparkassengesetz unmissverständlich ergibt - das Österreichische Postsparkassenamt, sodass der gesamte Bereich der Nebenintervenientin als Versetzungsbereich zu

prüfen ist (so bereits 8 ObA 8/13d), in dem aber nach den Feststellungen keine geeignete Verwendungsmöglichkeit für die Klägerin bestand. Dass sich die Klägerin darüber hinaus auf Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten im Bereich des Bundesministeriums für Finanzen beruft, ist durch die dargestellte Rechtslage nicht gedeckt.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E112681

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00026.15D.1029.000

Im RIS seit

20.11.2015

Zuletzt aktualisiert am

20.11.2015

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