

TE OGH 2012/1/20 8ObA95/11w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.01.2012

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Andreas Mörk und Mag. Herbert Böhm als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** K*****, vertreten durch NM Norbert Moser Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei S***** Aktiengesellschaft *****, vertreten durch Engelbrecht & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Oktober 2011, GZ 7 Ra 54/11g-47, 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. Im Anlassfall ist aufgrund einer notwendigen betrieblichen Umstrukturierung der Beklagten der konkrete Arbeitsplatz des Klägers weggefallen.

Bei der Anfechtung einer Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG ist zunächst zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessenbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen (RIS-Justiz RS0051746; RS0051640). Bei der Anfechtung einer Kündigung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG ist zunächst zu prüfen, ob dem Arbeitnehmer durch die Kündigung erhebliche soziale Nachteile entstehen, die über die normale Interessenbeeinträchtigung bei einer Kündigung hinausgehen (RIS-Justiz RS0051746; RS0051640).

Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass aufgrund der gravierenden Einkommenseinbuße des Klägers von (zumindest) 30 %, die zu einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung geführt hätte, eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen zu bejahen sei, erweist sich als nicht korrekturbedürftig. Den angebotenen Abfederungsmaßnahmen (Abfertigung) standen die Umstände gegenüber, dass der Anspruch auf das variable Entgelt unbestimmt formuliert und nach den (berechtigten) Befürchtungen des Klägers nicht mehr erzielbar war, die Einbußen

bei den Pensionsleistungen für ihn besorgniserregend und kaum überschaubar waren und ihn die Beklagte auch hinsichtlich seiner neuen Tätigkeit im Unklaren ließ. Auch unter Heranziehung des Familieneinkommens (RIS-Justiz RS0051845; RS0051703) kann durchaus von einer fühlbaren, ins Gewicht fallenden Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Klägers zur Bestreitung der Kosten seiner bisherigen Lebensführung ausgegangen werden (vgl 9 ObA 30/09s; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/ Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht4 408). Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass aufgrund der gravierenden Einkommenseinbuße des Klägers von (zumindest) 30 %, die zu einer unterkollektivvertraglichen Entlohnung geführt hätte, eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen zu bejahen sei, erweist sich als nicht korrekturbedürftig. Den angebotenen Abfederungsmaßnahmen (Abfertigung) standen die Umstände gegenüber, dass der Anspruch auf das variable Entgelt unbestimmt formuliert und nach den (berechtigten) Befürchtungen des Klägers nicht mehr erzielbar war, die Einbußen bei den Pensionsleistungen für ihn besorgniserregend und kaum überschaubar waren und ihn die Beklagte auch hinsichtlich seiner neuen Tätigkeit im Unklaren ließ. Auch unter Heranziehung des Familieneinkommens (RIS-Justiz RS0051845; RS0051703) kann durchaus von einer fühlbaren, ins Gewicht fallenden Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage des Klägers zur Bestreitung der Kosten seiner bisherigen Lebensführung ausgegangen werden vergleiche 9 ObA 30/09s; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/ Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht4 408).

2.1 Eine Kündigung ist dann iSd § 105 Abs 3 Z 2 lit b ArbVG durch betriebliche Erfordernisse begründet, wenn sie im Interesse des Betriebs notwendig ist (vgl 9 ObA 3/07t). 2.1 Eine Kündigung ist dann iSd Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera b, ArbVG durch betriebliche Erfordernisse begründet, wenn sie im Interesse des Betriebs notwendig ist vergleiche 9 ObA 3/07t).

Im Fall einer betrieblichen Rationalisierung ist die Beurteilung der Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der Maßnahmen grundsätzlich dem wirtschaftlichen Ermessen des Betriebsinhabers vorbehalten (RIS-Justiz RS0051649; RS0052008). Die konkrete Kündigung muss aber zur Verwirklichung des beabsichtigten Erfolgs geeignet sein (9 ObA 33/03y).

Bei einem Wegfall des bisherigen Arbeitsplatzes des Klägers ist im Rahmen der Beurteilung der Betriebsbedingtheit der Kündigung zu überprüfen, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist. Diese verpflichtet ihn zur Prüfung, ob noch einschlägige Stellen im Betrieb vorhanden sind, die er dem zu kündigenden Arbeitnehmer anbieten muss (RIS-Justiz RS0051841). Bei sozial benachteiligenden Kündigungen müssen demnach vom Arbeitgeber alle Möglichkeiten zur Weiterbeschäftigung ausgeschöpft werden, um trotz Rationalisierungsmaßnahmen die bisherigen Arbeitnehmer weiter zu beschäftigen. Eine Kündigung ist erst dann in den Betriebsverhältnissen begründet, wenn für den betroffenen Arbeitnehmer im gesamten Betrieb kein Bedarf mehr gegeben ist und dem Arbeitgeber keine Maßnahme zumutbar ist, die eine Weiterbeschäftigung ermöglicht (9 ObA 143/05b; 9 ObA 3/07t). Die Gestaltungspflicht des Arbeitgebers geht aber nicht so weit, dass er dem Kläger einen weniger qualifizierten Posten ohne Verringerung des Einkommens anbieten müsste.

In diesem Zusammenhang ist nach der Rechtsprechung davon auszugehen, dass der Arbeitgeber alle Umstände zu behaupten und zu beweisen hat, die für die Annahme des Ausnahmetatbestands der „betrieblichen Erfordernisse“ wesentlich sind (RIS-Justiz RS0110154).

2.2 Nach den Feststellungen wirkte sich der Verzicht auf den Arbeitsplatz des Klägers sogar zum Nachteil der Beklagten aus. Danach könnte durchaus in Frage gestellt werden, ob der bisherige Arbeitsplatz des Klägers als überflüssig und unwirtschaftlich betrachtet werden konnte (vgl 9 ObA 189/01m). Davon abgesehen hat die Beklagte nicht dargelegt, dass es sich bei dem dem Kläger angebotenen Ersatzarbeitsplatz um den für diesen bestmöglichen Arbeitsplatz gehandelt hat, der in ihrem Betrieb vorhanden war. Hinzu kommt, dass das Angebot an den Kläger unklar formuliert war und in den schon angesprochenen Punkten (variables Entgelt, Einbußen bei den Pensionsleistungen, Art der neuen Tätigkeit) trotz Aufklärungsbedarf vage geblieben ist. 2.2 Nach den Feststellungen wirkte sich der Verzicht auf den Arbeitsplatz des Klägers sogar zum Nachteil der Beklagten aus. Danach könnte durchaus in Frage gestellt werden, ob der bisherige Arbeitsplatz des Klägers als überflüssig und unwirtschaftlich betrachtet werden konnte vergleiche 9 ObA 189/01m). Davon abgesehen hat die Beklagte nicht dargelegt, dass es sich bei dem dem Kläger angebotenen Ersatzarbeitsplatz um den für diesen bestmöglichen Arbeitsplatz gehandelt hat, der in ihrem Betrieb vorhanden war. Hinzu kommt, dass das Angebot an den Kläger unklar formuliert war und in den schon angesprochenen Punkten (variables Entgelt, Einbußen bei den Pensionsleistungen, Art der neuen Tätigkeit) trotz Aufklärungsbedarf vage geblieben ist.

Die Schlussfolgerungen des Berufungsgerichts, dass die Beklagte das Einsparungspotenzial im Zusammenhang mit der Kündigung des Klägers nicht ausreichend dargestellt habe und die Kündigung (mangels Nachweises der Erfüllung der sozialen Gestaltungspflicht) sozial ungerechtfertigt gewesen sei, stehen mit den dargestellten Grundsätzen im Einklang und begründen keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung.

Mangels erheblicher Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO war die außerordentliche Revision zurückzuweisen. Mangels erheblicher Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO war die außerordentliche Revision zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E99854

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:008OBA00095.11W.0120.000

Im RIS seit

22.02.2012

Zuletzt aktualisiert am

27.05.2013

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