jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2002/1/24 8ObA187/01k

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.01.2002

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Anton Gabmayer und Dr. Reinhard Drössler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Karl R*****, vertreten durch Dr. Georg Grießer, Dr. Roland Gerlach und Dr. Sieglinde Gahleitner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei F***** GmbH., *****, vertreten durch Schönherr, Barfuss, Torggler & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wegen Kündigungsanfechtung (Streitwert EUR 36.336,42), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. April 2001, GZ 7 Ra 74/01f-24, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 5. Oktober 2000, GZ 26 Cga 121/99z-19, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision der beklagten Partei wird nicht Folge gegeben. Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 1.754,31 (darin EUR 292,38 Ust) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Der Revisionsgrund er Aktenwidrigkeit liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).Der Revisionsgrund er Aktenwidrigkeit liegt nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Das Berufungsgericht hat die Sozialwidrigkeit der Kündigung des Klägers in Übereinstimmung mit bisher zu im Wesentlichen identen denselben Arbeitgeber betreffenden Sachverhalten ergangenen Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes (9 ObA 199/01g = ecolex 2001/356 [zust Mazol]; 8 ObA 197/01f; 8 ObA 201/01v) zu Recht bejaht, weshalb es gem. § 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:Das Berufungsgericht hat die Sozialwidrigkeit der Kündigung des Klägers in Übereinstimmung mit bisher zu im Wesentlichen identen denselben Arbeitgeber betreffenden Sachverhalten ergangenen Entscheidungen des Obersten Gerichtshofes (9 ObA 199/01g = ecolex 2001/356 [zust Mazol]; 8 ObA 197/01f; 8 ObA 201/01v) zu Recht bejaht, weshalb es gem. Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Die Revisionswerberin wendet sich nicht gegen die Annahme der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung des Klägers durch die Kündigung, sodass hiezu nichts weiter auszuführen ist. Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen ist grundsätzlich nicht vom Gericht zu prüfen. Insoweit besteht unternehmerische

Entscheidungsfreiheit bei gegebener Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse (SZ 70/112; 8 ObA 96/97v; 8 ObA 80/99v). Die wirtschaftliche Bedingtheit der Kündigung ist vom Arbeitgeber jedoch in rational nachvollziehbarer Weise darzutun (DRdA 1989/24; Arb 10.874; 9 ObA 310/93). Eine Kündigung ist nur dann betriebsbedingt, wenn sie eine normale und für jedermann nachvollziehbare betriebswirtschaftliche Konsequenz einer unternehmerischen Disposition ist, wobei die Kündigung, nicht jedoch die sie auslösende Unternehmerdisposition der Rechtfertigung bedarf. Der Arbeitgeber muss sich daher gefallen lassen, dass das Gericht überprüft, ob die Kündigung tatsächlich zur Kostensenkung führt. Ist dies nicht der Fall, ist sie ein zur Zweckerzielung ungeeignetes Mittel und sachlich unbegründet (Tomandl, Die sozialwidrige Kündigung 69 f). Gerade bei Sanierungsmaßnahmen muss dies zur Prüfung führen, ob die Kündigung Auswirkungen auf die Wirtschaftslage des Unternehmens hat. Dies bedeutet aber, weil der Verzicht des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig keine oder so gut wie keine Auswirkungen auf die erforderliche Senkung des Lohn- und Gehaltsaufwandes zu einer sinnvollen Sanierung des Gesamtunternehmens haben wird (Strasser, Problematik der sogenannten Änderungskündigungen, DRdA 1988, 1ff), dass, wie auch dem Zweck der Maßnahme zu entnehmen ist, die Kündigung bzw Änderungskündigung aller überentlohnten Arbeitnehmer erforderlich gewesen wäre, weil sich erst dann die Kostensenkung auf das gesamte Ergebnis auswirken kann. Dies hat nichts mit einem nur über Einwendung des Arbeitnehmers zu berücksichtigenden Sozialvergleich zu tun (9 ObA 310/93), weil es nicht um die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers geht, sondern darum, ob die Sanierungsmaßnahme als solche durch die Kündigung verwirklicht werden konnte. Der Kläger hat im erstinstanzlichen Verfahren unbestritten vorgebracht, dass nicht bei allen Arbeitnehmern eine Gehaltsänderung versucht wurde, sondern dies nur bei einer Gruppe von Expeditarbeitern der Fall war (AS 71). Die Feststellung des Berufungsgerichtes, dass die Beklagte offensichtlich nicht allen Arbeitnehmern gegenüber mit einem dem Kläger vergleichbaren Lohnniveau eine Änderungskündigung ausgesprochen hat (AS 215), lässt die Beklagte insofern unbestritten, als sie in der Revision nur ausführt (AS 229), dass in diesem Zusammenhang kein “Gruppenvergleich” stattzufinden habe und dass die soziale Gestaltungspflicht anhand des konkreten Falles zu prüfen sei. Der Arbeitgeber könne entscheiden, welche Gehälter er kürzt. Zwar kann die Art der Maßnahmen zur Kostensenkung dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben werden und unterliegt seiner Entscheidungsfreiheit, hat er aber eine bestimmte Maßnahme gewählt, muss geprüft werden, ob die konkrete Kündigung zur Verwirklichung der Maßnahme und des beabsichtigten Erfolgs geeignet ist. Zur Verwirklichung bedurfte es nach den Feststellungen aber der Senkung der (und somit aller) Überentlohnungen (AS 133). Beachtet der Arbeitgeber dies nicht, so ist dies bei Prüfung der Betriebsbedingtheit zu berücksichtigen (DRdA 1988/10 [Floretta]). Da nach dem Ausführungen des Berufungsgerichtes nicht allen Arbeitnehmern gegenüber der Weg der Änderungskündigung und damit der Lohn- und Gehaltsreduktion beschritten wurde, hat der Arbeitgeber, weil die allein gegenüber dem Kläger und einigen anderen Arbeitnehmern ergriffene Maßnahme nicht dem Sanierungsplan entsprach, seiner Verpflichtung zur Darlegung und zum Beweis der wirtschaftlichen Betriebsbedingtheit der Kündigung in rational nachvollziehbarer Weise nicht entsprochen.Die Revisionswerberin wendet sich nicht gegen die Annahme der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung des Klägers durch die Kündigung, sodass hiezu nichts weiter auszuführen ist. Die betriebswirtschaftliche Notwendigkeit von Rationalisierungsmaßnahmen ist grundsätzlich nicht vom Gericht zu prüfen. Insoweit besteht unternehmerische Entscheidungsfreiheit bei gegebener Dringlichkeit der betrieblichen Erfordernisse (SZ 70/112; 8 ObA 96/97v; 8 ObA 80/99v). Die wirtschaftliche Bedingtheit der Kündigung ist vom Arbeitgeber jedoch in rational nachvollziehbarer Weise darzutun (DRdA 1989/24; Arb 10.874; 9 ObA 310/93). Eine Kündigung ist nur dann betriebsbedingt, wenn sie eine normale und für jedermann nachvollziehbare betriebswirtschaftliche Konsequenz einer unternehmerischen Disposition ist, wobei die Kündigung, nicht jedoch die sie auslösende Unternehmerdisposition der Rechtfertigung bedarf. Der Arbeitgeber muss sich daher gefallen lassen, dass das Gericht überprüft, ob die Kündigung tatsächlich zur Kostensenkung führt. Ist dies nicht der Fall, ist sie ein zur Zweckerzielung ungeeignetes Mittel und sachlich unbegründet (Tomandl, Die sozialwidrige Kündigung 69 f). Gerade bei Sanierungsmaßnahmen muss dies zur Prüfung führen, ob die Kündigung Auswirkungen auf die Wirtschaftslage des Unternehmens hat. Dies bedeutet aber, weil der Verzicht des einzelnen Arbeitnehmers regelmäßig keine oder so gut wie keine Auswirkungen auf die erforderliche Senkung des Lohn- und Gehaltsaufwandes zu einer sinnvollen Sanierung des Gesamtunternehmens haben wird (Strasser, Problematik der sogenannten Änderungskündigungen, DRdA 1988, 1ff), dass, wie auch dem Zweck der Maßnahme zu entnehmen ist, die Kündigung bzw Änderungskündigung aller überentlohnten Arbeitnehmer erforderlich gewesen wäre, weil sich erst dann die Kostensenkung auf das gesamte Ergebnis auswirken kann. Dies hat nichts mit einem nur über Einwendung des Arbeitnehmers zu berücksichtigenden Sozialvergleich zu tun (9 ObA

310/93), weil es nicht um die Kündigung eines anderen Arbeitnehmers geht, sondern darum, ob die Sanierungsmaßnahme als solche durch die Kündigung verwirklicht werden konnte. Der Kläger hat im erstinstanzlichen Verfahren unbestritten vorgebracht, dass nicht bei allen Arbeitnehmern eine Gehaltsänderung versucht wurde, sondern dies nur bei einer Gruppe von Expeditarbeitern der Fall war (AS 71). Die Feststellung des Berufungsgerichtes, dass die Beklagte offensichtlich nicht allen Arbeitnehmern gegenüber mit einem dem Kläger vergleichbaren Lohnniveau eine Änderungskündigung ausgesprochen hat (AS 215), lässt die Beklagte insofern unbestritten, als sie in der Revision nur ausführt (AS 229), dass in diesem Zusammenhang kein "Gruppenvergleich" stattzufinden habe und dass die soziale Gestaltungspflicht anhand des konkreten Falles zu prüfen sei. Der Arbeitgeber könne entscheiden, welche Gehälter er kürzt. Zwar kann die Art der Maßnahmen zur Kostensenkung dem Arbeitgeber nicht vorgeschrieben werden und unterliegt seiner Entscheidungsfreiheit, hat er aber eine bestimmte Maßnahme gewählt, muss geprüft werden, ob die konkrete Kündigung zur Verwirklichung der Maßnahme und des beabsichtigten Erfolgs geeignet ist. Zur Verwirklichung bedurfte es nach den Feststellungen aber der Senkung der (und somit aller) Überentlohnungen (AS 133). Beachtet der Arbeitgeber dies nicht, so ist dies bei Prüfung der Betriebsbedingtheit zu berücksichtigen (DRdA 1988/10 [Floretta]). Da nach dem Ausführungen des Berufungsgerichtes nicht allen Arbeitnehmern gegenüber der Weg der Änderungskündigung und damit der Lohn- und Gehaltsreduktion beschritten wurde, hat der Arbeitgeber, weil die allein gegenüber dem Kläger und einigen anderen Arbeitnehmern ergriffene Maßnahme nicht dem Sanierungsplan entsprach, seiner Verpflichtung zur Darlegung und zum Beweis der wirtschaftlichen Betriebsbedingtheit der Kündigung in rational nachvollziehbarer Weise nicht entsprochen.

Ob der Arbeitsplatz des Klägers in der Folge nach dem maßgeblichen Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (RIS-Justiz RS0051772) mit billigeren Arbeitnehmern besetzt wurde oder die Aufnahme billigerer Leiharbeiter eine notwendige Rationalisierungsmaßnahme war oder unzulässig illegale Arbeitskräfte beschäftigt wurden, ist nicht mehr von Belang, sodass auf die diesbezüglichen Ausführungen des Berufungsgerichtes wie auch der Revision nicht mehr eingegangen werden muss.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO, wobei gemäß § 3 Abs 2 Z 2 Eurogesetz βGBl I Nr. 72/2000) auch in dem vor dem 1. 1. 2002 eingeleiteten Verfahren die Geldbeträge in Euro auszudrücken sind.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO, wobei gemäß Paragraph 3, Absatz 2, Ziffer 2, Eurogesetz Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 72 aus 2000,) auch in dem vor dem 1. 1. 2002 eingeleiteten Verfahren die Geldbeträge in Euro auszudrücken sind.

Anmerkung

E64666 8ObA187.01k

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2002:008OBA00187.01K.0124.000

Dokumentnummer

JJT_20020124_OGH0002_008OBA00187_01K0000_000

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at