jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1992/3/18 9ObA55/92

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 18.03.1992

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon-Prof.Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon-Prof.Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Raimund Kabelka und Margarete Heidinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei O***** F*****, Angestellter, ***** vertreten durch ***** Rechtsanwalt ***** wider die beklagte Partei *****KRAFTWERKE AG, ***** vertreten durch *****, Rechtsanwalt ***** wegen Kündigungsanfechtung (Streitwert S 51.000,--), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Oktober 1991, GZ 7 Ra 47/91-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Kreisgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 25. Februar 1991, GZ 22 Cga 216/90-12, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 4.348,80 (darin S 724,80 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der am 5.Oktober 1930 geborene Kläger ist seit 1.März 1958 bei der Beklagten beschäftigt. Seit den "Sechzigerjahren" ist er Fernmeldemeister im Dampfkraftwerk Z*****. Er hatte dort die Fernmeldeanlage zu betreuen und zu warten. Seit 1.August 1990 bezog er ein monatliches Gehalt von S 35.796,-- brutto zuzüglich eines Wohnungsgeldes von S 810,-- und eines Sachbezuges in Form einer Krankenzusatzversicherung von S 660,-- pro Monat. Überdies erhielt er jährlich eine Treueprämie in Höhe eines Bruttomonatsgehaltes. Er hat keine Sorgepflichten. Mit Schreiben vom 31.Oktober 1990 kündigte die Beklagte sein Arbeitsverhältnis "zum nächstmöglichen Termin".

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger, die Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären, da sie sozial ungerechtfertigt sei. Aufgrund seines Alters von 60 Jahren sei es ihm nicht mehr möglich, einen adäquaten Arbeitsplatz zu finden. Er könne bei Inanspruchnahme seiner Pension nur mit einem Einkommen von höchstens 80 % seines Bruttobezuges rechnen. Hingegen hafte aus dem Kauf einer Eigentumswohnung noch ein Kredit in Höhe von S 200.000 aus, den er zurückzahlen müsse. Der Beklagten, die in den letzten Monaten 10 Arbeitnehmer eingestellt habe und die stets auf der Suche nach Fachkräften sei, sei die Weiterbeschäftigung betrieblich zumutbar.

Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Die Kündigung beeinträchtige keine wesentlichen Interessen des Klägers. Er sei aufgrund seines Alters in der Lage, nach Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Sinne des § 253 b ASVG sofort eine vorzeitige Alterspension bei langer Versicherungsdauer in Anspruch zu nehmen. Dazu komme eine

Abfertigung in Höhe von 12 Monatsgehältern, die etwa S 630.000 betrage, und nach Ablauf des Abfertigungszeitraumes eine betriebliche Zuschußpension, so daß sich seine monatliche Gesamtversorgung auf rund S 32.200 belaufen werde. Das konzerneinheitliche Wohnungsgeld und 2/3 der Krankenzusatzversicherung würden unabhängig davon weitergezahlt. Der Nettoeinkommensverlust des Klägers liege damit insgesamt unter 10 %.

Die Kündigung nach dem Erreichen der Voraussetzungen für die vorzeitige Alterspension sei sowohl in Umständen, die in der Person des Klägers gelegen sind, als auch in betrieblichen Erfordernissen begründet. Der Kläger habe sich geweigert, einen Vertreter einzuweisen. Aufgrund seiner Schwerhörigkeit habe das Arbeitsinspektorat schon im Jahre 1979 seine Kündigung empfohlen; er sei deshalb auch nicht voll einsetzbar. Außerdem habe er sich seit dem Jahre 1985 rationellen Betriebsabläufen widersetzt. Zufolge der Möglichkeit, das Arbeitsverhältnis selbst jederzeit zu beenden, sei eine Weiterbildung des Klägers auf dem Elektronik-Sektor unökonomisch.

In Entsprechung einer ministeriellen Vorgabe sei bis zum Jahre 1995 10 % des Personalstandes zum 31.Dezember 1990 einzusparen. In Ausführung dieser Vorgabe sei ein Vorstandsbeschluß ergangen, daß alle Arbeitnehmer ohne Ausnahme zu kündigen seien, wenn die Voraussetzungen für die vorzeitige Alterspension vorliegen. Diese Maßnahme werde auch durch eine Betriebsvereinbarung gestützt, sodaß die Kündigung des Klägers auch aus diesen Gründen sozial gerechtfertigt sei. Es sei nämlich aus betriebswirtschaftlichen und sozialpolitischen Gründen erforderlich, neue Facharbeiter einzustellen, die ansonsten aus der Krisenregion abwandern müßten.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es traf im wesentlichen folgende Feststellungen:

Die Beklagte beschäftigt rund 1380 Arbeitnehmer; davon sind 120 im Dampfkraftwerk Z***** tätig. Im Jahre 1985 ergab sich aufgrund der Energiesituation eine Gefährdung des Standortes Z*****. Es mußte Personal reduziert werden. Insgesamt sollten die seinerzeit 1700 Arbeitnehmer auf 1250 herabgesetzt werden. Die Tätigkeit des Klägers kann jedoch nicht eingespart werden. Sein Arbeitsplatz ist neu zu besetzen. Mit dem Kläger gab es nie Probleme persönlicher Natur. Sein Vorgesetzter war mit seiner Arbeitsleistung stets zufrieden. Der Kläger hat sich auch nicht geweigert, einen weiteren Facharbeiter für seine Vertretung einzuschulen; er gab allerdings, da er seinen Arbeitsplatz behalten wollte, ohne besonderes Engagement nur die nötige Information weiter. Der Kläger ist an einer Weiterbildung interessiert und wäre auch in der Lage, die Einschulung auf die elektronische Fernmeldeanlage der herzustellenden Rauchgasreinigung mitzumachen.

Aufgrund eines Einspruches des Arbeitsinspektorates vom 18.Juni 1979 bemühte sich die Beklagte, den Kläger so weit wie möglich nicht im Lärmbereich einzusetzen, sodaß es wegen seiner Schwerhörigkeit auch keine größeren Probleme gab. Weitere Konsequenzen wurden aus dem Einspruch nicht gezogen. Der Kläger erwarb im Jahre 1990 von der Beklagten eine Eigentumswohnung, zu deren Finanzierung er einen zinsenfreien Gehaltsvorschuß in Höhe von S 100.000, der in monatlichen Raten a S 2.000 bzw. S 2.300 abzustatten ist, und einen Bankkredit in derselben Höhe in Anspruch nahm. Die Höhe der monatlichen Belastung aus dem Bankkredit ist ihm nicht bekannt. Nach Erhalt der Kündigung bemühte sich der Kläger gar nicht um einen anderen Arbeitsplatz, da er ohnehin weiter bei der Beklagten arbeiten und noch nicht in Pension gehen möchte.

Der Kläger hat bereits 540 Versicherungsmonate erworben. Im Fall der Pensionierung beträgt die Pension nach dem ASVG monatlich über S 20.000 brutto. Dazu erhält der Kläger einschließlich des Wohnungsgeldes von S 810 noch eine betriebliche Zuschußpension von rund S 12.700 brutto im Monat, die im Zusammenhalt mit der ASVG-Pension mit 80 % des letzten Bruttobezuges begrenzt ist. Der Sachbezug der Krankenzusatzversicherung wird abzüglich eines Drittels an Selbstbehalt weitergewährt. Die jährliche Treueprämie entfällt. Sein Abfertigungsanspruch beträgt rund S 630.000.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß die Kündigung des Klägers nicht sozial ungerechtfertigt sei. Der im 61. Lebensjahr stehende Kläger habe keine Sorgepflichten. Er erleide zwar durch die Pensionierung eine monatliche Einkommenseinbuße von rund S 4.000 brutto, doch habe er dann außer der Krankenversicherung (3 %) keine weiteren Sozialversicherungsbeiträge (16 %) mehr zu leisten. Den aufgenommenen Kredit könne er mit einem Teil der Abfertigung zurückzahlen.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und sprach aus, daß der Wert des Streitgegenstandes S 50.000,-- übersteige. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß die Beklagte nicht habe nachweisen können, daß die Kündigung aus wirtschaftlichen Gründen oder durch Gründe in der Person des Klägers bedingt sei. Daher greife der Kündigungsschuz nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG erst dann ein, wenn die Kündigung auch eine wesentliche Beeinträchtigung der Interessen des betroffenen Arbeitnehmers bedeute. Eine solche Beeinträchtigung liege aber nicht vor. Der Kläger habe zufolge

der bereits erworbenen 540 Versicherungsmonate schon den höchstmöglichen Prozentsatz der Pensionsbemessungsgrundlage (79,5 %) erreicht. Eine Weiterbeschäftigung bringe ihm diesbezüglich keinen weiteren Vorteil. Da auch die 14mal im Jahr zu zahlende Firmenzuschußpension im Zusammenhalt mit der ASVG-Pension nur höchstens 80 % des letzten Bruttobezuges erreichen dürfe und laut fiktiver Berechnung daher bereits um S 1.624 zu kürzen sei, könne der Kläger seine Pensionsansprüche durch eine allfällige Weiterarbeit nicht mehr erhöhen. Es bestehe für ihn keine Notwendigkeit mehr, eine andere Beschäftigung aufzunehmen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision des Klägers mit dem Antrag, die angefochtene Entscheidung im Sinne des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragte in ihrer Revisionsbeantwortung, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Auch in seiner Rechtsrüge vertritt der Revisionswerber die Auffassung, daß die mit dem Übergang in den Ruhestand verbundene Reduktion des Bruttoeinkommens sozialwidrig im Sinne des § 105 ArbVG sei. Dies müsse auch gelten, wenn zufolge der Einkommensteuerbelastung die Verdiensteinbuße nur S 4.000 netto betrage. Es sei nämlich zu berücksichtigen, daß es keinerlei betriebliche Gründe zur Rechtfertigung der Kündigung gebe. Daher müsse zwischen der Sozialwidrigkeit auf seiten des Klägers und den nicht vorhandenen betrieblichen Gründen eine Interessenabwägung vorgenommen werden. Der Kläger werde ohne Rechtfertigung seines bisherigen Lebensinhaltes beraubt. Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden.

Bei Prüfung der Frage, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, muß vorerst ohne Rücksicht auf andere Anfechtungsvoraussetzungen und ohne Koppelung mit anderen Tatbeständen geprüft werden, ob durch sie wesentliche Interessen des betroffenen Arbeitnehmers beeinträchtigt werden. Für diese Umstände ist der anfechtende Kläger behauptungs- und beweispflichtig. Dabei ist auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses abzustellen (Konkretisierungszeitpunkt). Entscheidend ist hiefür eine vom Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgehende Prognose über die nach diesem Zeitpunkt aller Voraussicht nach wirksam werdenden Folgen der Kündigung für die wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers. Erst wenn der Grundtatbestand der Sozialwidrigkeit der Kündigung gegeben ist und auch ein Ausnahmetatbetand im Sinne des § 105 Abs 3 Z 2 lit a und b ArbVG vorliegt, treten die Interessen des Arbeitnehmers und des Arbeitgebers notwendigerweise in eine Wechselwirkung. Liegt aber der Grundtatbesand nicht vor, ist die Kündigung also nicht sozial ungerechtfertigt, kommt es entgegen der Ansicht des Klägers nicht zu einer Interessenabwägung etwa mit betrieblichen Erfordernissen (vgl DRdA 1989/24 mwH [Floretta]; SZ 63/119; Arb 10.755 = SZ 61/213 mwH uva).

Bei der Untersuchung, ob durch die Kündigung eine Beeinträchtigung wesentlicher Interessen eintritt, ist ein objektiver Maßstab anzulegen, wobei der Begriff "Interesse" vor allem der allgemeinen wirtschaftlichen Situation des Arbeitnehmers zuzuordnen ist (vgl Floretta, Zum Grundtatbestand der "Sozialwidrigkeit" im arbeitsrechtlichen Kündigungsschutzrecht, WBl 1991, 14 ff). In diese Untersuchung ist die gesamte wirtschaftliche und soziale Lage des Arbeitnehmers einzubeziehen, sodaß im vorliegenden Fall insbesondere die Veränderung der Einkommensverhältnisse, das Fehlen von Sorgepflichten, die Kreditbelastung, der Gesundheitszustand, das Lebensalter und die Auswirkung der Kündigung auf die Bemessungsgrundlage der zu erwartenden Pension, aber auch die Höhe der Abfertigung zu berücksichtigen sind. Eine finanzielle Schlechterstellung allein genügt für die Tatbestandsmäßigkeit nicht; es sei denn, daß diese ein solches Ausmaß erreicht, daß sie eine fühlbare, ins Gewicht fallende Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage zur Folge hat, ohne daß aber schon eine soziale Notlage oder eine Existenzgefährdung eintreten müßte. Gewisse Schwankungen der Einkommenslage muß jeder Arbeitnehmer im Lauf seines Arbeitslebens hinnehmen (vgl Kuderna, Die sozial ungerechtfertigte Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, DRdA 1975, 9 ff, 11 f; Arb 10.771 ua).

Wie die Vorinstanzen richtig erkannten, kommt für den Kläger ein Arbeitsplatzwechsel nicht mehr in Frage. Er hat bereits den höchstmöglichen Prozentsatz der Bemessungsgrundlage für seine ASVG-Pension erreicht und erhält eine betriebliche Zuschußpension, sodaß er insgesamt Pensionsleistungen in Höhe von 80 % seines letzten Bruttobezuges erwarten kann. Er ist damit finanziell abgesichert. Nun trifft es zwar zu, daß mit dem Übertritt in den Ruhestand eine Einkommenseinbuße erfolgt, doch können dabei nicht nur die entsprechenden Bruttobeträge allein verglichen

werden. Wie Tomandl (Bemerkungen zur Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofes zum allgemeinen Kündigungsschutz, ZAS 1984, 203 ff, 207 f) mit gewichtigen Argumenten ausführt, soll die Alterspension nach den Vorstellungen des Gesetzgebers bei entsprechender Versicherungsdauer einen vollen Ausgleich für das entfallene (versicherte) Erwerbseinkommen herbeiführen. Einen geringfügigen Einkommensverlust (und zwar auch dann, wenn man Arbeits- und Pensionseinkommen netto gegenüberstellt) nehme der Gesetzgeber für den Fall der Pensionierung bewußt in Kauf, wobei es nicht nur um die Berücksichtigung jener Ersparnisse gehe, die sich durch das Unterbleiben der Arbeitsleistung an sich ergeben, sondern auch um das Äquivalent für den Wegfall der Arbeitsbelastung. Man könne daher von der gesetzlichen Wertung ausgehen, daß ein Arbeitnehmer, der mit der Höchstpension von 79,5 % der Bemessungsgrundlage in den Ruhestand trete, keinen Nachteil erleide, soferne er nicht mehr als die Höchstbeitragsgrundlage verdient habe.

Im vorliegenden Fall ist der Kläger durch die betriebliche Zusatzpension dahin abgesichert, daß er im Ruhestand mit 80 % seines Bruttobezuges als Gesamtpension rechnen kann. Dabei ist die den Unterschied verringernde Nettoauswirkung beachtlich, die sich sowohl in der Höhe der Einkommensteuer als auch im weggefallenen Pensionsbeitrag niederschlägt. Darauf haben die Vorinstanzen bereits zu Recht hingewiesen. Dem Kläger entgeht zwar die jährliche Treueprämie, die in monatlicher Umrechnung S 2.983 brutto beträgt, er erhält aber eine Abfertigung, deren fruchtbringende Anlage diesen Verlust zumindest weitgehend ausgleichen kann. Zahlt er mit den Mitteln der Abfertigung seinen Bankkredit zurück, kommt es ebenfalls zu einer Zinsenersparnis.

Unter Bedachtnahme auf die festgestellte wirtschaftliche Situation des Klägers ergibt sich sohin, daß durch die Kündiung keine wesentlichen Interessen beeinträchtigt werden. Ist die Kündigung daher schon aus diesem Grunde nicht sozialwidrig, erübrigt sich ein Eingehen auf die von der Beklagten eingewendeten Ausnahmetatbestände.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 58 Abs 1 ASGG, 50 und 41 ZPO begründet.

Anmerkung

E28143

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1992:009OBA00055.92.0318.000

Dokumentnummer

JJT_19920318_OGH0002_009OBA00055_9200000_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