

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

# RS OGH 2005/10/3 5Cga137/05k

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 03.10.2005

## **Norm**

VKG §8

VKG §8c

MSchG §15j

## **Rechtssatz**

Da bei dem Einigungsverfahren zu hg. 26 Cga 194/04w keine Einigung zu Stande kam, hatte die Klägerin eine Woche Zeit, die Klage gegen den Beklagten einzubringen. Gemäß § 8c VKG hat die Klägerin den Beklagten auf Einwilligung in die von ihr vorgeschlagenen Bedingungen der Teilzeitbeschäftigung zu klagen.

Eine Klage darauf, dass der Beklagte die Teilzeitkarenz überhaupt nicht in Anspruch nehmen darf, ist nach dem Gesetz nicht vorgesehen und vom Gesetzgeber sicherlich auch nicht gewünscht. Die Klägerin hat aber im laufenden Gerichtsverfahren weder ihr Hauptbegehrn mit einem Gegenvorschlag formuliert, noch irgendwelche Gegenvorschläge erstattet, sondern die Teilzeitarbeit des Beklagten aufgrund betrieblicher Interessen zur Gänze abgelehnt. Schon alleine deswegen, konnte die Klägerin mit dem Hauptklagebegehrn nicht durchdringen. Beginn, Ausmaß, Lage und Dauer der gewünschten Teilzeitbeschäftigung hat der AN dem AG schriftlich bekannt zu geben. Ist der AG mit der vorgeschlagenen Teilzeitgestaltung nicht einverstanden und führen auch innerbetriebliche Verhandlungen zu keiner Einigung, so kann der AG die vom AN vorgeschlagene Teilzeitvariante letztlich nur dadurch verhindern, dass er einen Gegenvorschlag auf andere Ausgestaltung der Teilzeitvariante unterbreitet und den AN auf Einwilligung klagt. Das Gericht hat bei seiner Entscheidung über die Klage zwischen den Interessen des AN und jenen des AG abzuwägen und davon ausgehend entweder dem Teilzeitvorschlag der einen oder dem der anderen Seite stattzugeben. Für eine richterliche Rechtsgestaltung, die von beiden Vorschlägen abweicht (etwa eine "mittlere" Lösung), besteht keine gesetzliche Grundlage (Christoph Klietaibl in ZAS 2005/28). Die neuen Elternteilzeitansprüche nach MSchG bzw VKG bestehen nach der gesetzlichen Konzeption auch dann, wenn die bisherige Tätigkeit des AN nur auf Basis von Vollzeitbeschäftigung möglich ist. Wird in so einem Fall vom Gericht ein Anspruch auf Teilzeitbeschäftigung gewährt, so ist fraglich, welche arbeitsvertraglichen Folgen damit verbunden sind. Das Problem kann entweder über § 1155 ABGB oder durch Vertragsauslegung gelöst werden. Für beide Lösungswege ist danach zu differenzieren, ob der Arbeitsvertrag vor oder nach dem Inkrafttreten der neuen Teilzeitansprüche geschlossen wurde (Christoph Klietaibl in ZAS 2005/28).

Nach § 19 Abs 1 AMBO 2005 dieser Verordnung haben Betriebe wie die Klägerin ein Kontrolllabor mit ausreichender personeller Besetzung einzurichten. Abs 2 normiert, dass Betriebe im Sinne des Abs 1 ununterbrochen über mindestens eine sachkundige Person (=qualified person) zu verfügen haben.

Aus den getroffenen Feststellungen ergibt sich auch, dass der Beklagte die Tätigkeit als Leiter des Kontrolllabora jedenfalls auch in Teilzeitarbeit weiter ausführen könnte und somit in dem Teilbereich seiner bisherigen Tätigkeit, für welchen er auch angestellt wurde (Leiter des Kontrolllabora), für die Klägerin weiter einsetzbar wäre.

JJT/20051003/LG&&021/&&5CGA&&137/05K&&&/000 mA

RS U Arbeits und Sozialgericht Wien 2005/10/03 5 Cga 137/05k

## **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:LG00021:2005:RWA0000023

## **Dokumentnummer**

JJR\_20051003\_LG00021\_005CGA00137\_05K0000\_007

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