

# TE OGH 2010/4/22 8ObA23/10f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.04.2010

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Josef Wild als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M\*\*\*\*\* G\*\*\*\*\*, vertreten durch Stingl und Dieter Rechtsanwälte OG in Graz, gegen die beklagte Partei R\*\*\*\*\*, vertreten durch Tögl & Maitz Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Jänner 2010, GZ 8 Ra 86/09t-15, 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).

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

1. Die aus wirtschaftlichen Gründen bedingte Kündigung der Klägerin durch den beklagten Verein mit dem gleichzeitigen Angebot auf Abschluss eines neuen Dienstvertrags zu geänderten Konditionen stellt entsprechend der Beurteilung des Berufungsgerichts eine Änderungskündigung dar (vgl dazu RIS-Justiz RS0028310; Gahleitner in Cerny, Arbeitsverfassungsrecht III/4 353 und 437). Auch Änderungskündigungen unterliegen dem allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG. Bei einer Anfechtung 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 (vgl RIS-Justiz RS0051746; Gahleitner aaO 405). Für eine Änderungskündigung ist in dieser Hinsicht entscheidend, ob dem Arbeitnehmer die Annahme des Angebots des Arbeitgebers zur Änderung der Arbeitsbedingungen zumutbar ist (RIS-Justiz RS0118293; 9 ObA 289/99m).

Die Beurteilung kann letztlich nur anhand der Umstände des Einzelfalls vorgenommen werden (vgl RIS-Justiz RS0051741; RS0051806). Die Anwendung einer richtig erkannten Rechtslage auf den konkreten Einzelfall stellt im Allgemeinen aber keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar, die die Zulässigkeit der Revision rechtfertigen könnte.

2.1 Die für die Beurteilung nach der Judikatur maßgebenden Grundsätze sowie die dabei zu beachtenden Kriterien (vgl RIS-Justiz RS0051806; RS0051703) haben die Vorinstanzen zutreffend dargestellt. Im gegebenen Zusammenhang hat

der Oberste Gerichtshof bereits ausgesprochen, dass eine Änderungskündigung, mit der der Arbeitgeber eine Versetzung in eine andere Abteilung sowie eine Gehaltsreduktion von 10 % brutto bzw 7,76 % netto anbietet, die Interessen der betroffenen Arbeitnehmerin nicht wesentlich beeinträchtigt (9 ObA 8/03x; vgl auch 9 ObA 244/98t; 9 ObA 179/00i; 8 ObA 12/07h), sowie dass die Verringerung des Urlaubsanspruchs auf das gesetzliche Ausmaß ebenfalls keine wesentliche Interessenbeeinträchtigung bewirke (9 ObA 297/93).

Entgegen der Argumentation der Klägerin hat das Berufungsgericht im Einklang mit der höchstgerichtlichen Judikatur eine Gesamtbetrachtung vorgenommen (vgl RIS-Justiz RS0051741; Gahleitner aaO 406 und 409) und dementsprechend nicht nur auf das Einkommen ihres Ehegatten abgestellt, sondern ebenso auf die ihr angebotenen neuen Arbeitsbedingungen, ihre Rückzahlungsverpflichtungen, die Sorgepflichten für zwei HTL-Schüler, ihr Alter und die Dauer ihrer Betriebszugehörigkeit Bedacht genommen. Vor allem mit Rücksicht auf die geringe Einkommenseinbuße, das Familieneinkommen (vgl RIS-Justiz RS0051845; RS0051703), die Anrechnung der Vordienstzeiten und Anwartschaften sowie die Reduzierung der - mit einem Unverbindlichkeitsvorbehalt versehenen - Urlaubssonderregelung auf das gesetzliche Ausmaß kann in der Beurteilung der Vorinstanzen, dass der Klägerin die Annahme des vom beklagten Verein unterbreiteten Angebots zumutbar gewesen wäre, eine unvertretbare, die Rechtssicherheit gefährdende Fehlbeurteilung nicht erblickt werden.

2.2 Auf eine (mittelbare) Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts kann sich die Klägerin schon mangels relevanter Einkommenseinbuße und sonstiger beachtlicher sozialer Nachteile nicht berufen. Außerdem ist ihr Einkommen keineswegs massiv niedriger als jenes ihres Ehegatten. Eine in der Literatur diskutierte Diskriminierung verheirateter Frauen durch Berücksichtigung des Einkommens ihrer besser verdienenden Ehegatten (vgl Eichinger, Berücksichtigung des Ehegatteneinkommens beim Kündigungsschutz, RdW 2002/356; Gahleitner aaO 414 und 418) ist gerade bei der Klägerin nicht erkennbar.

Nach der Judikatur des Obersten Gerichtshofs ist das Einkommen des Ehepartners im Rahmen der maßgeblichen Gesamtbetrachtung und der Gewichtung der Kriterien nach den Umständen des Einzelfalls als einer von vielen Faktoren zu berücksichtigen (9 ObA 174/01f; Gahleitner aaO 414). Von einer undifferenzierten Berücksichtigung des sozialen und familiären Umfelds betroffener Frauen kann gerade keine Rede sein. Entgegen der Ansicht der Klägerin ist das Höchstgericht in der Entscheidung 9 ObA 153/05y von dieser Rechtsprechung keineswegs abgegangen. Vielmehr wurde auch in dieser Entscheidung zum Ausdruck gebracht, dass es sich beim Einkommen des Ehegatten des gekündigten Arbeitnehmers nur um einen von mehreren Faktoren handle, dem kein Vorrang gegenüber anderen Aspekten beigemessen werden dürfe. Aus diesem Grund seien alle sozialen Aspekte zueinander in Beziehung zu setzen und die jeweiligen Umstände des Einzelfalls zu gewichten. Die in der außerordentlichen Revision aufgeworfene Frage nach der Gewichtung des Ehegatteneinkommens kann angesichts der maßgeblichen Gesamtbetrachtung gerade nicht abstrakt beantwortet werden.

Mangels erheblicher Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO war die außerordentliche Revision zurückzuweisen.

**Textnummer**

E94005

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2010:008OBA00023.10F.0422.000

**Im RIS seit**

25.06.2010

**Zuletzt aktualisiert am**

26.04.2011

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

© 2024 JUSLINE

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

[www.jusline.at](http://www.jusline.at)