

TE OGH 2009/9/29 8ObA49/09b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.09.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden und durch die Hofräte Dr. Spenling und Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und Peter Schleinbach als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Leonhard Romig, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Angestellten-Betriebsrat der A***** GmbH, *****, wegen Feststellung, in eventu Zustimmung zu einer Versetzung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Juni 2009, GZ 9 Ra 61/09w-17, 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).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

I. Die Klägerin hat die Rechtsauffassung des Erstgerichts, die beabsichtigte Versetzung der betroffenen Arbeitnehmerin sei verschlechternd, in zweiter Instanz nicht bekämpft, sodass sich das Berufungsgericht mit dieser Frage nicht mehr auseinandergesetzt und die Wertung der beabsichtigten Versetzung als verschlechternd seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat. Auf die nunmehr dazu angestellten Überlegungen ist daher nicht mehr einzugehen.

II. Dass der Betriebsrat bei Ausübung seines Mitbestimmungsrechts im Zusammenhang mit Versetzungen primär das Interesse der Belegschaft wahrzunehmen hat, trifft zu. Dennoch ist unbestreitbar, dass bei der Beurteilung auch auf die Interessen des betroffenen Arbeitnehmers abzustellen ist. Schließlich liegt ja der Zweck des § 101 ArbVG gerade darin, den einzelnen Arbeitnehmer wegen seiner Abhängigkeit vom Betriebsinhaber unter den Schutz der Betriebsvertretung zu stellen (9 ObA 214/94). Dies ergibt sich schon allein daraus, dass das Mitbestimmungsrecht des Betriebs ja überhaupt nur bei verschlechternden Versetzungen besteht. Der Meinung der Revisionswerberin, bei der Beurteilung, ob das Gericht die Zustimmung des Betriebsrats zu ersetzen habe, seien die individuellen Interessen des Arbeitnehmers nicht zu beachten, ist daher verfehlt.

III. Die von der Klägerin behauptete Organisationsänderung durch eine Neuverteilung von Aufgaben und Zuständigkeiten haben die Vorinstanzen nicht in Frage gestellt. Sie allein kann aber die verschlechternde Versetzung weder erklären noch rechtfertigen. Die Klägerin bestreitet nicht, dass ein erheblicher Teil der bisherigen Aufgaben der

betroffenen Arbeitnehmerin auch in der neuen Struktur in der Arbeitgebergesellschaft als eigene Abteilung verblieben ist. Sie hat aber weder in erster noch in zweiter Instanz schlüssig dargelegt, warum mit diesen Aufgaben nicht die betroffene Arbeitnehmerin, sondern - geht man vom erstinstanzlichen Vorbringen der Klägerin aus - eine jüngere Mitarbeiterin betraut wurde, die früher - noch als teilzeitbeschäftigte Studentin - der betroffenen Arbeitnehmerin untergeordnet war. Das Argument der Klägerin, es habe sich um eine Auswahlentscheidung zwischen zwei bereits in der Vergangenheit mit der entsprechenden Abteilung betrauten Mitarbeiterinnen gehandelt, vermag nicht zu überzeugen. Die nunmehr mit der Abteilung betraute Mitarbeiterin wurde nämlich erst mit der Dienstfreistellung der zu versetzenden Arbeitnehmerin, die ja erst im Hinblick auf die beabsichtigte Versetzung erfolgte, mit diesen Aufgaben betraut.

IV. Als einzigen Grund, warum die Klägerin der zu versetzenden Arbeitnehmerin nunmehr die im Tochterunternehmen anfallenden Aufgaben zuteilen will, hat sie die Vertrautheit dieser Arbeitnehmerin mit diesen Aufgaben angegeben. Dies hätte aber wohl für die im Mutterbetrieb anfallende Tätigkeit in gleichem Maße zugetroffen. Auch hat die Klägerin in keiner Weise dargelegt, warum die der zu versetzenden Arbeitnehmerin früher unterstellte Mitarbeiterin besser mit den im Hauptbetrieb verbleibenden früheren Aufgaben der zu versetzenden Arbeitnehmerin vertraut sein soll als diese selbst.

V. Dass die Vorinstanzen angesichts dieser Umstände dem erstinstanzlichen Vorbringen der Klägerin kein berechtigtes Interesse an der beabsichtigten Versetzung entnehmen konnten, ist daher keineswegs unvertretbar.

VI. Der Einwand, die von der beabsichtigten Versetzung betroffene Arbeitnehmerin sei im Hinblick auf ihren Kündigungsschutz zu Flexibilität verpflichtet und verliere auch ihr bisheriges Einkommen nicht, muss vor diesem Hintergrund erfolglos bleiben. Da nach dem Vorbringen der Klägerin keine sachliche Rechtfertigung der verschlechternden Versetzung erkennbar ist, kommt die Ersetzung der Zustimmung des Betriebsrats nicht in Betracht, ohne dass auf derlei Umstände noch einzugehen wäre.

Textnummer

E92105

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00049.09B.0929.000

Im RIS seit

29.10.2009

Zuletzt aktualisiert am

08.07.2010

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