

113



DAS RECHT AUF IHRER SEITE - NR. 130

OGH-Urteil zur Zwangspensionierung

§

Rechts-Tipp

Immer wieder kommt es vor, dass ein Arbeitnehmer versucht, eine Dienstgeber-Kündigung aus dem Grund der „Sozialwidrigkeit“ anzufechten. Eine solche Anfechtung ist dann möglich, wenn der betroffene Arbeitnehmer mindestens sechs Monate im Unternehmen beschäftigt war und der Betrieb zumindest fünf Arbeitnehmer regelmäßig beschäftigt. Wurde ein Betriebsrat gewählt, kann die Anfechtung auch vom Betriebsrat vorgenommen werden. Erhält der Arbeitnehmer vor Gericht Recht, so wird die Kündigung rückwirkend für unwirksam erklärt.

Sozialwidrige Kündigung. Damit jemand behaupten kann, seine Kündigung sei „sozialwidrig“, müssen wesentliche Interessen durch die Kündigung beeinträchtigt sein. Da das grob

Arbeitgeber müssen eine Zwangspensionierung genau überdenken und vorbereiten.

SILVA PALZER

betrachtet wohl jeder Betroffene von seinem speziellen Fall behaupten wird, wird dabei von den Gerichten auf die gesamtwirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse, einschließlich des Vermögens des Arbeitnehmers, Bedacht genommen. Anhand derselben Kriterien prüfen die österreichischen Gerichte auch einseitige Versetzungen in den Ruhestand durch den Arbeitgeber. Eine durch den Arbeitgeber einseitig vorgenommene „Zwangspensionierung“ wird daher selbst dann, wenn das im Dienstvertrag oder Kollektivvertrag so vorgesehen ist, als Kündigung gewertet.

Zwangspensionierungen. Bejaht das Gericht die „Sozialwidrigkeit einer Zwangspensionierung“ oder eben einer Kündigung, so kann der Arbeitgeber die vorgenommene Kündigung nur mehr rechtfertigen, indem er dafür „betriebliche“ Gründe vorbringt – oder solche, die in der Person des Arbeitnehmer liegen. Zu der Frage, wann eine Zwangspensionierung bzw. Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, hat sich nun der Oberste Gerichtshof (OGH) im April dieses Jahres erneut ausgesprochen. Hintergrund dieser Entscheidung war die Versetzung eines Bankangestellten in den Ruhestand. Zu diesem Zeitpunkt war der betroffene Arbeitnehmer erst 61 Jahre alt und musste aufgrund des verfrühten Pensionsan-



trittes eine Pensionseinbuße von mehr als 20 Prozent in Kauf nehmen. Außer für seine nicht berufstätige Ehegattin bestanden keine weiteren Unterhaltspflichten. Obwohl der OGH nicht in der Sache selbst entschieden hat, hat er dennoch zu den Kriterien des Vorliegens von Sozialwidrigkeit explizit Stellung genommen.

OGH definiert Sozialwidrigkeit. Um von „Sozialwidrigkeit“ sprechen zu können, muss die finanzielle Schlechterstellung des Arbeitnehmers ein solches Ausmaß erreichen, dass sie „eine fühlbare, ins Gewicht fallende Beeinträchtigung der wirtschaftlichen Lage“ zur Folge hat. Zu einer sozialen Notlage oder einer Existenzgefährdung muss es dadurch aber noch nicht kommen. Auch wenn die Beendigung des Dienstverhältnisses auf dem Kollektivvertrag beruht, muss der Dienstnehmer deshalb keine größere Beeinträchtigung in Kauf nehmen als er das etwa bei einer auf Dienstvertrag beruhenden Beendigung müsste. Weiters hat der OGH ausgesprochen, dass die Tatsache, dass sich ein Arbeitnehmer auf-

grund sparsamer Lebensweise etwas erspart hat, grundsätzlich nichts an einer Beeinträchtigung wesentlicher Interessen aufgrund einer Einkommensverkürzung ändert.

Streitpunkt Luxusaufwendungen. Bei der Beurteilung der „wesentlichen Interessensbeeinträchtigung“ wird grundsätzlich nicht von Luxusaufwendungen ausgegangen. Bei Arbeitnehmern mit höherem Einkommen ist anzunehmen, dass sie sich auch Wünsche erfüllen, die über die Grundbedürfnisse hinausgehen. Das sei ihnen auch zugestanden und gilt deshalb noch nicht notwendigerweise als „Luxusaufwendung“. Alles in allem kommt der OGH aber auch zu dem Ergebnis, dass man sich bei der Beurteilung nicht einfach an Prozentsätze von Gehaltskürzungen aus vergangenen Entscheidungen orientieren kann. Was zählt, ist der Einzelfall und die ganz konkreten Umstände dieses Falles. Arbeitgeber müssen daher eine Kündigung oder Versetzung in den Ruhestand sehr genau überdenken und vorbereiten – sie könnte sonst weitreichende Folgen haben.



Mag. Silva Palzer,
Kanzlei Lambert
Rechtsanwälte OEG

Die Verfasserin des Beitrags ist Partnerin der Kanzlei Lambert Eversheds. Sie ist auf Mergers & Acquisitions sowie Gesellschafts-, Arbeits- und Wirtschaftsrecht spezialisiert.

Redaktion: Andrea Möchel
Fragen, Reaktionen und Anregungen bitte
per E-Mail an:

andrea.moechel@wirtschaftsblatt.at