

TE OGH 1998/8/24 8ObA172/98x

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.08.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter MR Mag. Norbert Riedl und Walter Darmstädter als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Leopold Z*****, Staplerfahrer, ***** vertreten durch Dr. Thomas Stampfer und Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei A***** GesmbH, ***** vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wegen Kündigungsanfechtung (Streitwert für RATG S 300.000), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. März 1998, GZ 8 Ra 300/97t-42, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz vom 17. Juni 1997, GZ 34 Cga 41/94a-36, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger die mit S 13.725,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 2.287,50 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Kündigung des Klägers sei sozialwidrig, weil es der Beklagten möglich sei, im Rahmen der sie treffenden sozialen Gestaltungspflicht die Arbeit des Klägers (als Staplerfahrer) so umzuorganisieren, daß Schwerarbeit (insbesondere das Heben und Einschichten von Getränkeboxen) unter Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung vermieden werden kann, ist zutreffend (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Begründung der Berufungsentscheidung, die Kündigung des Klägers sei sozialwidrig, weil es der Beklagten möglich sei, im Rahmen der sie treffenden sozialen Gestaltungspflicht die Arbeit des Klägers (als Staplerfahrer) so umzuorganisieren, daß Schwerarbeit (insbesondere das Heben und Einschichten von Getränkeboxen) unter Berücksichtigung seiner gesundheitlichen Beeinträchtigung vermieden werden kann, ist zutreffend (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Den Revisionsausführungen ist zu entgegenen:

Rechtliche Beurteilung

In der Mängelrüge wird unzulässig die Beweiswürdigung der Vorinstanzen bekämpft. In Sozialrechtssachen ist es geradezu selbstverständlich, daß mehrere ärztliche Gutachten aus unterschiedlichen Fachgebieten zusammenzufassen sind; das dann ermittelte Gesamtkalkül unter Berücksichtigung der Teilgutachten soll gerade mögliche Unklarheiten

bzw Widersprüche im Sinne des § 362 Abs 2 ZPO vermeiden. Der Vorwurf, das Berufungsgericht habe sich der Pflicht zur Beweiswürdigung entzogen, ist unberechtigt. Mit den weiteren Ausführungen, der Kläger habe eine Behinderung nur vorgetäuscht und dadurch seine Schonung erschlichen, wird unzulässigerweise die Beweiswürdigung der Vorinstanzen bekämpft. In der Mängelrüge wird unzulässig die Beweiswürdigung der Vorinstanzen bekämpft. In Sozialrechtssachen ist es geradezu selbstverständlich, daß mehrere ärztliche Gutachten aus unterschiedlichen Fachgebieten zusammenzufassen sind; das dann ermittelte Gesamtkalkül unter Berücksichtigung der Teilgutachten soll gerade mögliche Unklarheiten bzw Widersprüche im Sinne des Paragraph 362, Absatz 2, ZPO vermeiden. Der Vorwurf, das Berufungsgericht habe sich der Pflicht zur Beweiswürdigung entzogen, ist unberechtigt. Mit den weiteren Ausführungen, der Kläger habe eine Behinderung nur vorgetäuscht und dadurch seine Schonung erschlichen, wird unzulässigerweise die Beweiswürdigung der Vorinstanzen bekämpft.

Die mit der Wiedereinstellung eines vor vier Jahren gekündigten Arbeitnehmers verbundene "Millionenforderung", ist im Rahmen der Interessenabwägung unter Bedachtnahme auf die besondere soziale Gestaltungspflicht gegenüber älteren, gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmern nicht zu berücksichtigen.

Im Rahmen der den kündigenden Arbeitgeber treffenden sozialen Gestaltungspflicht (vgl U.R. [Rungaldier]: OGH präzisiert soziale Gestaltungspflicht, RdW 1995, 267 zu 8 ObA 335/94 = RdW 1995, 272 = Arb 11.346; zuletzt etwa 9 ObA 19/98d) - die Kündigung sollte nur die ultima ratio sein - ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, die Arbeit eines gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmers hinsichtlich ihres Anteiles von - nur mehr eingeschränkt möglichen - schweren Arbeiten nach Möglichkeit anders zu organisieren. Der Anteil der nicht schweren Arbeit darf nicht etwa mit Nicht-Arbeit gleichgesetzt werden. Auf diese soziale Gestaltungspflicht gegenüber älteren Arbeitnehmern, die im Betrieb langjährig beschäftigt sind, weist das Gesetz in § 105 Abs 3 Z 2 dritter Unterabsatz ArbVG besonders hin, wobei diese Umstände sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte besonders zu berücksichtigen sind. Daher haben ältere und im Betrieb lange beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Schonung. Der Arbeitgeber wird daher versuchen müssen, diese Arbeitnehmer auf einem ihren geminderten Kräften entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden (DRdA 1988/10 mit Anm Floretta). Im Rahmen der den kündigenden Arbeitgeber treffenden sozialen Gestaltungspflicht vergleiche U.R. [Rungaldier]: OGH präzisiert soziale Gestaltungspflicht, RdW 1995, 267 zu 8 ObA 335/94 = RdW 1995, 272 = Arb 11.346; zuletzt etwa 9 ObA 19/98d) - die Kündigung sollte nur die ultima ratio sein - ist der Arbeitgeber auch verpflichtet, die Arbeit eines gesundheitlich beeinträchtigten Arbeitnehmers hinsichtlich ihres Anteiles von - nur mehr eingeschränkt möglichen - schweren Arbeiten nach Möglichkeit anders zu organisieren. Der Anteil der nicht schweren Arbeit darf nicht etwa mit Nicht-Arbeit gleichgesetzt werden. Auf diese soziale Gestaltungspflicht gegenüber älteren Arbeitnehmern, die im Betrieb langjährig beschäftigt sind, weist das Gesetz in Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, dritter Unterabsatz ArbVG besonders hin, wobei diese Umstände sowohl bei der Prüfung, ob eine Kündigung sozial ungerechtfertigt ist, als auch beim Vergleich sozialer Gesichtspunkte besonders zu berücksichtigen sind. Daher haben ältere und im Betrieb lange beschäftigte Arbeitnehmer Anspruch auf Schonung. Der Arbeitgeber wird daher versuchen müssen, diese Arbeitnehmer auf einem ihren geminderten Kräften entsprechenden Arbeitsplatz zu verwenden (DRdA 1988/10 mit Anmerkung Floretta).

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO iVm § 58 Abs 1 ASGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO in Verbindung mit Paragraph 58, Absatz eins, ASGG.

Anmerkung

E51279 08B01728

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:008OBA00172.98X.0824.000

Dokumentnummer

JJT_19980824_OGH0002_008OBA00172_98X0000_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