

# OGH erleichtert Kündigung im Konzern

Arbeitgeber muss Beschäftigungsmöglichkeit in anderen Gesellschaften nicht prüfen

*Andreas Tinhofer\**

In einer vor kurzem ergangenen Entscheidung (29. 6. 2009, 9 Ob A 34/08b) hat der Oberste Gerichtshof seine Judikatur zum Kündigungsschutz im Konzern korrigiert. Dabei ging es um die Frage, ob ein Arbeitgeber vor Ausspruch einer Kündigung wegen Arbeitsmangels die Verwendungsmöglichkeiten in anderen Konzernunternehmen zu prüfen hat. Grundsätzlich nicht, entschied der OGH.

Ein Arbeitnehmer hatte seine Kündigung wegen behaupteter Sozialwidrigkeit vor dem Arbeitsgericht bekämpft. Das Gericht kam zum Ergebnis, dass der Kläger im bisherigen Betrieb wegen der Einstellung einer bestimmten Produktionslinie nicht mehr weiterbeschäftigt werden konnte. Trotz der Vollendung des 50. Lebensjahres und der langjährigen Betriebszugehörigkeit des Arbeitnehmers war daher die Kündigung gerechtfertigt. Die Verhältnisse in anderen

Konzernunternehmen prüfte das Erstgericht nicht.

Das vom Kläger gegen diese Entscheidung eingebrachte Rechtsmittel war zunächst erfolgreich. Das Berufungsgericht schloss sich seiner Ansicht an, dass der Arbeitgeber vor Ausspruch einer (betriebsbedingten) Kündigung auch die Verwendungsmöglichkeiten in anderen Konzerngesellschaften prüfen müsse. Diese Position war auch vom OGH in einer umstrittenen Entscheidung aus 1993 (9 Ob A 310/93) vertreten worden.

## „Konzernbezogene“ Jobs

In der aktuellen Entscheidung stellte der OGH nun jedoch klar, dass die Beschäftigungsmöglichkeiten in anderen Konzernunternehmen vom Arbeitgeber grundsätzlich nicht geprüft werden müssen. Angedeutet wurde jedoch, dass eine solche Verpflichtung bei sogenannten „konzernbezogenen“ Arbeitsverhältnissen besteht – wenn etwa ein Arbeitnehmer in mehreren Konzerngesellschaften eingesetzt wird. Auch ein diesbezüglicher Vorbehalt des Arbeitgebers im Dienstvertrag dürfte ausreichen.

In diesen Fällen hat also der Arbeitgeber eine betriebsbedingte Kündigung besonders sorgfältig vorzubereiten. Dabei ist insbesondere zu beachten, dass die Suche nach einem Ersatzarbeitsplatz im Gerichtsverfahren auch bewiesen werden muss. Eine Dokumentation dieser Bemühungen, z. B. durch E-Mails oder Aktenvermerke, ist daher unerlässlich.

*\*Dr. Andreas Tinhofer, LL.M., ist Rechtsanwalt in Wien mit Schwerpunkt Arbeitsrecht. Er war am Verfahren auf Arbeitgeberseite beteiligt. andreas.tinhofer@labourlaw.at*