

TE OGH 2025/12/18 9ObA75/25g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.12.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofrätin Mag. Korn und den Hofrat Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Sabrina Klauser (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und FOI Tamara Haller (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei I*, vertreten durch Mag. Andreas Wimmer Rechtsanwalt in Hallein, gegen die beklagte Partei Dr. J*, als Masseverwalter im Konkurs der S* GmbH, *, wegen Feststellung des aufrechten Arbeitsverhältnisses, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Mai 2025, GZ 12 Ra 17/25v-14, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. Die nach § 105 Abs 1 ArbVG vorgeschriebene Verständigung des Betriebsrats von der beabsichtigten Kündigung ist an keine besondere Form gebunden. Sie kann schriftlich oder auch mündlich erfolgen. Insbesondere muss auch das Wort „Verständigung“ oder „Kündigung“ nicht gebraucht werden. Die Verständigung muss nur eindeutig, bestimmt und verständlich sein. Es kommt nicht auf den Wortlaut der Erklärung, sondern darauf an, wie diese objektiv unter Würdigung der dem Betriebsrat bekannten Umstände nach der Übung des redlichen Verkehrs aufzufassen ist (RS0051581). [1] 1. Die nach Paragraph 105, Absatz eins, ArbVG vorgeschriebene Verständigung des Betriebsrats von der beabsichtigten Kündigung ist an keine besondere Form gebunden. Sie kann schriftlich oder auch mündlich erfolgen. Insbesondere muss auch das Wort „Verständigung“ oder „Kündigung“ nicht gebraucht werden. Die Verständigung muss nur eindeutig, bestimmt und verständlich sein. Es kommt nicht auf den Wortlaut der Erklärung, sondern darauf an, wie diese objektiv unter Würdigung der dem Betriebsrat bekannten Umstände nach der Übung des redlichen Verkehrs aufzufassen ist (RS0051581).

[2] 2. Der Sinn der „Verständigung“ ist der, dass der Betriebsrat Kenntnis von der Absicht des Betriebsinhabers erlangt, einen Arbeitnehmer zu kündigen. Es geht um die Kundgabe der Kündigungsabsicht (RS0051581 [T3]). Dadurch soll es dem Betriebsrat ermöglicht werden, sich in den Kündigungsfall rechtzeitig einzuschalten und den Betriebsinhaber unter Umständen zu veranlassen, von der beabsichtigten Kündigung abzusehen. Es kann daher

während des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens immer noch zu einem anderen Geschehensablauf kommen, sei es, dass sich die Parteien wieder einigen, oder das Arbeitsverhältnis vor dem Ausspruch der beabsichtigten Kündigung aus anderen Gründen endet (RS0051609; vgl. auch RS0051605). [2] 2. Der Sinn der „Verständigung“ ist der, dass der Betriebsrat Kenntnis von der Absicht des Betriebsinhabers erlangt, einen Arbeitnehmer zu kündigen. Es geht um die Kundgabe der Kündigungsabsicht (RS0051581 [T3]). Dadurch soll es dem Betriebsrat ermöglicht werden, sich in den Kündigungsfall rechtzeitig einzuschalten und den Betriebsinhaber unter Umständen zu veranlassen, von der beabsichtigten Kündigung abzusehen. Es kann daher während des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens immer noch zu einem anderen Geschehensablauf kommen, sei es, dass sich die Parteien wieder einigen, oder das Arbeitsverhältnis vor dem Ausspruch der beabsichtigten Kündigung aus anderen Gründen endet (RS0051609; vergleiche auch RS0051605).

[3] Zweck des betriebsverfassungsrechtlichen Vorverfahrens ist die Wahrung der Mitwirkungsbefugnisse der Arbeitnehmerschaft, wobei einerseits auf die Interessen der zu Kündigenden hinreichend eingegangen wird und andererseits aber auch die Situation der gesamten Belegschaft Berücksichtigung finden soll (9 ObA 30/18d).

[4] 3. Ist eine Kündigung aber noch nicht konkret geplant, sondern finden erst allgemeine Gespräche über eine mögliche künftige Kündigung statt und wird der Betriebsrat darüber verständigt, so ist dies noch nicht als Verständigung iSd § 105 Abs 1 ArbVG zu verstehen. Daher wird auch formuliert, die Verständigungspflicht greife bei jeder „konkret beabsichtigten Kündigung“. Die Verständigung von einer erst bei Eintritt verschiedener Umstände geplanten Kündigung ist nicht konkret genug, um die Voraussetzungen des § 105 ArbVG zu erfüllen (9 ObA 30/18d mwN). [4] 3. Ist eine Kündigung aber noch nicht konkret geplant, sondern finden erst allgemeine Gespräche über eine mögliche künftige Kündigung statt und wird der Betriebsrat darüber verständigt, so ist dies noch nicht als Verständigung iSd Paragraph 105, Absatz eins, ArbVG zu verstehen. Daher wird auch formuliert, die Verständigungspflicht greife bei jeder „konkret beabsichtigten Kündigung“. Die Verständigung von einer erst bei Eintritt verschiedener Umstände geplanten Kündigung ist nicht konkret genug, um die Voraussetzungen des Paragraph 105, ArbVG zu erfüllen (9 ObA 30/18d mwN).

[5] 4. Ob eine Erklärung gegenüber dem Betriebsrat als eine ausreichende Verständigung iSd § 105 Abs 1 ArbVG anzusehen ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und begründet im Allgemeinen keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO. [5] 4. Ob eine Erklärung gegenüber dem Betriebsrat als eine ausreichende Verständigung iSd Paragraph 105, Absatz eins, ArbVG anzusehen ist, richtet sich nach den Umständen des Einzelfalls und begründet im Allgemeinen keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO.

[6] 5. Im konkreten Fall wurde der Vorsitzenden des Betriebsrats mitgeteilt, dass zum 31. 12. 2024 eine Betriebsstillegung erfolgt und „alle Mitarbeiter ihren Job verlieren werden“. Die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass damit kein Zweifel darüber bestehen konnte, dass geplant sei, sämtliche Dienstverhältnisse, darunter auch das der Klägerin, zum 31. 12. 2024 zu kündigen, ist nicht korrekturbedürftig.

[7] 6. Die Revision wendet sich auch nicht gegen die Rechtsauffassung, dass pauschale Verständigungen über mehrere bevorstehende Kündigungen grundsätzlich zulässig sind, es müsse jedoch zweifelsfrei feststehen, welche Mitarbeiter von der Kündigung betroffen seien.

[8] Richtig ist, dass die Verständigung des Betriebsrats nur dann den vom Gesetz intendierten Zweck erfüllen kann, wenn aus ihr zweifelsfrei ableitbar ist, welches Arbeitsverhältnis oder welche Arbeitsverhältnisse betroffen sind. Ergibt sich das bei objektiver Würdigung aus der Verständigung, kann es allerdings auf die Nennung der Namen der Arbeitnehmer nicht ankommen.

[9] Im vorliegenden Fall wurde dem Betriebsrat ausdrücklich mitgeteilt, dass sämtliche Arbeitsverhältnisse beendet werden. Das bedeutet aber auch ohne die Nennung einzelner Namen, dass dem Betriebsrat – auch im Hinblick auf die konkrete Betriebsgröße – bekannt war, wer betroffen ist. Dass in der Folge hinsichtlich einzelner Mitarbeiter, die noch zur Abwicklung benötigt wurden, diese Kündigungsabsicht nicht unmittelbar realisiert wurde, ändert daran nichts. Dazu kommt, wie das Berufungsgericht aufzeigt, dass bei der Klägerin, die in der Produktion arbeitete, jedenfalls davon ausgegangen werden musste, dass das Arbeitsverhältnis nicht fortgesetzt wird.

[10] 7. Insgesamt gelingt es der Klägerin nicht, das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision der Klägerin ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). [10] 7. Insgesamt gelingt es der Klägerin nicht,

das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision der Klägerin ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

[11] 8. Da der Oberste Gerichtshof dem Revisionsgegner die Beantwortung der von der Klägerin erhobenen außerordentlichen Revision nicht freigestellt hat, war die dennoch erstattete Revisionsbeantwortung gemäß § 508a Abs 2 Satz 2 ZPO nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendig (RS0043690 [T6]) und daher nicht zu honorieren. [11] 8. Da der Oberste Gerichtshof dem Revisionsgegner die Beantwortung der von der Klägerin erhobenen außerordentlichen Revision nicht freigestellt hat, war die dennoch erstattete Revisionsbeantwortung gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendig (RS0043690 [T6]) und daher nicht zu honorieren.

Textnummer

E146529

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00075.25G.1218.000

Im RIS seit

02.02.2026

Zuletzt aktualisiert am

24.06.2026

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

© 2026 JUSLINE

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

www.jusline.at