

TE OGH 2025/12/16 8ObA56/25f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.12.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Mag. Malesich als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Thunhart und die fachkundigen Laienrichter Mag. Thomas Stegmüller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Dr. Arnaud Berthou (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei D*, vertreten durch die Gahleitner Rechtsanwältin GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei F* Rechtsanwälte GmbH, *, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. September 2025, GZ 7 Ra 73/25v-13, 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. Nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie „wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer“ erfolgte. Ziel dieser Bestimmung ist es, dem Arbeitnehmer die Rechtsdurchsetzung im aufrechten Arbeitsverhältnis zu ermöglichen (RS0104686). Bei diesem Kündigungsanfechtungsgrund geht es darum, dass der Arbeitgeber nach Meinung des Arbeitnehmers bestehende Ansprüche nicht erfüllt, dass der Arbeitnehmer diese nicht erfüllten Ansprüche dem Arbeitgeber gegenüber geltend macht und dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen dieser Geltendmachung kündigt (RS0051666). Es soll damit sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht von der Durchsetzung seiner Ansprüche abgehalten wird und sich in einen Rechtsstreit einlassen kann, ohne eine Kündigung fürchten zu müssen. [1] 1. Nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie „wegen der offenbar nicht unberechtigten Geltendmachung vom Arbeitgeber in Frage gestellter Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis durch den Arbeitnehmer“ erfolgte. Ziel dieser Bestimmung ist es, dem Arbeitnehmer die Rechtsdurchsetzung im aufrechten Arbeitsverhältnis zu ermöglichen (RS0104686). Bei diesem Kündigungsanfechtungsgrund geht es darum, dass der Arbeitgeber nach Meinung des Arbeitnehmers bestehende Ansprüche nicht erfüllt, dass der Arbeitnehmer diese nicht erfüllten Ansprüche dem Arbeitgeber gegenüber geltend macht und dass der Arbeitgeber den Arbeitnehmer wegen

dieser Geltendmachung kündigt (RS0051666). Es soll damit sichergestellt werden, dass der Arbeitnehmer nicht von der Durchsetzung seiner Ansprüche abgehalten wird und sich in einen Rechtsstreit einlassen kann, ohne eine Kündigung fürchten zu müssen.

[2] 2. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs setzt eine Kündigungsanfechtung nach § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG voraus, dass der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Anspruch „in Frage gestellt“ hat, wie dies auch dem Wortlaut der Bestimmung entspricht (9 ObA 237/99i; 9 ObA 116/22g; 8 ObA 78/22m). Ein Anspruch wird vom Arbeitgeber „in Frage gestellt“, wenn er ihn – was nur bei Leistungsansprüchen möglich ist – nicht erfüllt oder aber – was bei allen Ansprüchen möglich ist – wenn er seine Berechtigung in Zweifel zieht (9 ObA 114/93; 9 ObA 17/23z; 9 ObA 24/23d). Damit wurde die vom Kläger als erheblich relevierte Rechtsfrage, ob der Anfechtungstatbestand des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG auch Fälle erfasst, in denen der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers erfüllt, vom Obersten Gerichtshof bereits beantwortet. [2] 2. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs setzt eine Kündigungsanfechtung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG voraus, dass der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer geltend gemachten Anspruch „in Frage gestellt“ hat, wie dies auch dem Wortlaut der Bestimmung entspricht (9 ObA 237/99i; 9 ObA 116/22g; 8 ObA 78/22m). Ein Anspruch wird vom Arbeitgeber „in Frage gestellt“, wenn er ihn – was nur bei Leistungsansprüchen möglich ist – nicht erfüllt oder aber – was bei allen Ansprüchen möglich ist – wenn er seine Berechtigung in Zweifel zieht (9 ObA 114/93; 9 ObA 17/23z; 9 ObA 24/23d). Damit wurde die vom Kläger als erheblich relevierte Rechtsfrage, ob der Anfechtungstatbestand des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG auch Fälle erfasst, in denen der Arbeitgeber den Anspruch des Arbeitnehmers erfüllt, vom Obersten Gerichtshof bereits beantwortet.

[3] 3. Insbesondere im Fall des Mobblings, auf das sich der Kläger beruft, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht zum Einschreiten verpflichtet (vgl RS0119353). Dabei ist der Arbeitgeber in Bezug auf die Wahl der Mittel grundsätzlich frei (RS0119353 [T3]). Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern am Arbeitsplatz den Arbeitgeber zu Gegenmaßnahmen verpflichten sowie um welche Maßnahmen es sich dabei handeln muss, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet deshalb für sich genommen keine erhebliche Rechtsfrage (RS0124076 [T5]). [3] 3. Insbesondere im Fall des Mobblings, auf das sich der Kläger beruft, ist der Arbeitgeber aufgrund seiner allgemeinen Fürsorgepflicht zum Einschreiten verpflichtet vergleiche RS0119353). Dabei ist der Arbeitgeber in Bezug auf die Wahl der Mittel grundsätzlich frei (RS0119353 [T3]). Die Beurteilung, ob Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern am Arbeitsplatz den Arbeitgeber zu Gegenmaßnahmen verpflichten sowie um welche Maßnahmen es sich dabei handeln muss, hängt immer von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet deshalb für sich genommen keine erhebliche Rechtsfrage (RS0124076 [T5]).

[4] 4. Als der Kläger sich an die Beklagte wendete, weil er von seinem Vorgesetzten beleidigt worden war, ist die Beklagte sofort eingeschritten, indem sie dem Vorgesetzten des Klägers eine Verwarnung erteilte und dienstrechtliche Konsequenzen androhte. Als der Kläger sie am folgenden Tag nochmals zum Tätigwerden aufforderte, weil sein Vorgesetzter seine Kündigung verlangt hatte, stellte ihm die Beklagte eine persönliche Entschuldigung seines Vorgesetzten in Aussicht. Die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass die Beklagte ihre Fürsorgepflicht gegenüber dem Kläger nicht in Frage stellte (und im Übrigen auch nicht vernachlässigte), ist damit nicht korrekturbedürftig.

[5] 5. Der Kläger behauptet, dass er wegen der Einforderung der Fürsorgepflicht gekündigt worden sei, und beruft sich auf eine in der Literatur vertretene Meinung, wonach der Anfechtungstatbestand des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG im Wege der Analogie auch anzuwenden sei, wenn der Arbeitgeber den geltend gemachten Anspruch erfüllt, den Arbeitnehmer aber wegen der Geltendmachung des Anspruchs kündigt (Eypeltauer, Gedanken zum Kündigungsanfechtungsgrund des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG, DRdA 1988, 435 [438]; Schrank in Tomandl, ArbVG [9. Lieferung] § 105 Rz 124; Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm4 [2025] § 105 ArbVG Rz 132 f; Tinhofer, Der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz, in Gruber-Risak/Mazal, Das Arbeitsrecht: System und Praxiskommentar Rz 27). Dem ist aber entgegenzuhalten, dass § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG die Anfechtbarkeit der Kündigung ausdrücklich davon abhängig macht, dass der Arbeitgeber die geltend gemachten Ansprüche in Frage stellte. Es fehlt damit an einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes, welche eine Analogie rechtfertigen könnte (RS0008866; RS0025102; RS0106092). Hat der Gesetzgeber die Anwendung einer Vorschrift ausdrücklich von einer bestimmten Voraussetzung abhängig gemacht, steht es den Gerichten nämlich nicht zu, im Wege der Rechtsfortbildung an Stelle des Gesetzgebers neue Regelungsinhalte zu schaffen (vgl RS0025102 [T1]). [5] 5. Der Kläger behauptet, dass er wegen der Einforderung der Fürsorgepflicht gekündigt worden sei, und beruft sich auf eine in der Literatur vertretene

Meinung, wonach der Anfechtungstatbestand des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG im Wege der Analogie auch anzuwenden sei, wenn der Arbeitgeber den geltend gemachten Anspruch erfüllt, den Arbeitnehmer aber wegen der Geltendmachung des Anspruchs kündigt (Eypeltauer, Gedanken zum Kündigungsanfechtungsgrund des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG, DRdA 1988, 435 [438]; Schrank in Tomandl, ArbVG [9. Lieferung] Paragraph 105, Rz 124; Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm4 [2025] Paragraph 105, ArbVG Rz 132 f; Tinhofer, Der allgemeine Kündigungs- und Entlassungsschutz, in Gruber-Risak/Mazal, Das Arbeitsrecht: System und Praxiskommentar Rz 27). Dem ist aber entgegenzuhalten, dass Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG die Anfechtbarkeit der Kündigung ausdrücklich davon abhängig macht, dass der Arbeitgeber die geltend gemachten Ansprüche in Frage stellte. Es fehlt damit an einer planwidrigen Unvollständigkeit des Gesetzes, welche eine Analogie rechtfertigen könnte (RS0008866; RS0025102; RS0106092). Hat der Gesetzgeber die Anwendung einer Vorschrift ausdrücklich von einer bestimmten Voraussetzung abhängig gemacht, steht es den Gerichten nämlich nicht zu, im Wege der Rechtsfortbildung an Stelle des Gesetzgebers neue Regelungsinhalte zu schaffen vergleiche RS0025102 [T1]).

[6] 6. Eine analoge Anwendung des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG käme nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Beendigung des Vertragsverhältnisses droht und damit vor die Wahl stellt, seine Forderung aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinzunehmen (RS0018143 [T3]; RS0127599 [T2]). In einem solchen Fall zielt die Kündigung nämlich darauf ab, den Arbeitnehmer an der Geltendmachung seiner Ansprüche zu hindern. Dass die Beklagte ihn auf diese Weise von der Einforderung ihrer Fürsorgepflicht abhalten hätte wollen, hat der Kläger hier aber nicht behauptet und ist auch nicht ersichtlich. [6] 6. Eine analoge Anwendung des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG käme nach der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs nur dann in Betracht, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer mit der Beendigung des Vertragsverhältnisses droht und damit vor die Wahl stellt, seine Forderung aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinzunehmen (RS0018143 [T3]; RS0127599 [T2]). In einem solchen Fall zielt die Kündigung nämlich darauf ab, den Arbeitnehmer an der Geltendmachung seiner Ansprüche zu hindern. Dass die Beklagte ihn auf diese Weise von der Einforderung ihrer Fürsorgepflicht abhalten hätte wollen, hat der Kläger hier aber nicht behauptet und ist auch nicht ersichtlich.

[7] 7. Da keine Veranlassung für ein Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung besteht, kann auch das Vorhandensein abweichender Literaturmeinungen die Zulässigkeit der Revision nicht begründen (vgl Lovrek in Fasching/Konecny3 IV/1 § 502 ZPO Rz 36; G. Kodek in Kodek/Oberhammer, ZPO-ON § 502 ZPO Rz 8). Die außerordentliche Revision war daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen. Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (§ 510 Abs 3 ZPO). [7] 7. Da keine Veranlassung für ein Abgehen von der bisherigen Rechtsprechung besteht, kann auch das Vorhandensein abweichender Literaturmeinungen die Zulässigkeit der Revision nicht begründen vergleiche Lovrek in Fasching/Konecny3 IV/1 Paragraph 502, ZPO Rz 36; G. Kodek in Kodek/Oberhammer, ZPO-ON Paragraph 502, ZPO Rz 8). Die außerordentliche Revision war daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen. Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Textnummer

E146350

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00056.25F.1216.000

Im RIS seit

16.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

03.07.2026

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