

TE OGH 2025/11/27 80bA53/25i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.11.2025

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. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Gerald Fida (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. O*, vertreten durch Dr. Andreas A. Lintl, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei Q* GmbH, *, vertreten durch die Urbanek Lind Schmied Rechtsanwälte OG in Sankt Pölten, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. September 2025, GZ 7 Ra 44/25g-58.2, 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] 1.1. Nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG kann eine Kündigung angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren (lit a), oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (lit b), begründet ist. [1]

1.1. Nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG kann eine Kündigung angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch Umstände, die in der Person des Arbeitnehmers gelegen sind und die betrieblichen Interessen nachteilig berühren (Litera a,), oder durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen (Litera b,), begründet ist.

[2] Erst wenn – wie inzwischen unstrittig hier – eine Beeinträchtigung von Interessen des gekündigten Arbeitnehmers gegeben ist, ist das Vorliegen von subjektiven oder (hier noch relevierten) objektiven

Kündigungsrechtfertigungsgründen zu prüfen und anschließend eine Interessenabwägung vorzunehmen (RS0116698 [insb T4]). Der Arbeitgeber hat dabei alle Umstände zu behaupten und zu beweisen, die für die Annahme des Ausnahmetatbestands „betrieblicher Erfordernisse“ der Kündigung wesentlich sind (RS0110154).

[3] 1.2. Ob die Sozialwidrigkeit einer Kündigung nachgewiesen werden kann oder ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, sodass sich hierzu regelmäßig – von (hier nicht vorliegenden) krassen Fehlbeurteilungen abgesehen – keine die Befassung des Obersten Gerichtshofs zulassenden Rechtsfragen im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO stellen (RS0051942 [T4]; 8 ObA 46/24h Rz 14 mwN). Auch die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage (RS0116755). [3] 1.2. Ob die Sozialwidrigkeit einer Kündigung nachgewiesen werden kann oder ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab, sodass sich hierzu regelmäßig – von (hier nicht vorliegenden) krassen Fehlbeurteilungen abgesehen – keine die Befassung des Obersten Gerichtshofs zulassenden Rechtsfragen im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO stellen (RS0051942 [T4]; 8 ObA 46/24h Rz 14 mwN). Auch die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage (RS0116755).

[4] 1.3. Die Auslegung von Urteilsfeststellungen im Einzelfall wirkt ebenso regelmäßig keine Rechtsfrage der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO auf (RS0118891). [4] 1.3. Die Auslegung von Urteilsfeststellungen im Einzelfall wirkt ebenso regelmäßig keine Rechtsfrage der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf (RS0118891).

[5] 2. Die Revision releviert als primäre Rechtsfrage, dass das Berufungsgericht die betriebliche Rechtfertigung zum Zeitpunkt der Auflösung des Dienstverhältnisses der Klägerin beurteilt habe, anstatt auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung abzustellen, zu dem die betrieblichen Erfordernisse der Beklagten nach den Feststellungen (noch) nicht vorgelegen seien.

[6] Sie zeigt damit jedoch keine Frage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO auf: [6] Sie zeigt damit jedoch keine Frage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf:

[7] 2.1. Nach ständiger Rechtsprechung ist bei der Beurteilung des Anfechtungsgrundes des§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Konkretisierungszeitpunkt) abzustellen (RS0051772). [7] 2.1. Nach ständiger Rechtsprechung ist bei der Beurteilung des Anfechtungsgrundes des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG auf den Zeitpunkt der durch die angefochtene Kündigung herbeigeführten Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Konkretisierungszeitpunkt) abzustellen (RS0051772).

[8] Diese Grundsätze gelten nicht nur für die Beurteilung der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung, sondern auch für die Betriebsbedingtheit der Kündigung. Denn auch bei betriebsbedingter Beendigung bleibt das Dienstverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht, sodass die Kündigung erst dann ihre Wirkung entfaltet, und bei einem zeitlichen Auseinanderfallen der Beurteilungszeitpunkte die im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung vorzunehmende Interessenabwägung (vgl RS0052004; RS0051994; vgl auch RS0051818) nicht angestellt werden könnte (9 ObA 24/14s ErwGr 1.; zust Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm4 [2025] § 105 ArbVG Rz 149, 212 und 227; Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht6 [2020] § 105 ArbVG Rz 122). Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Konzern des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung, infolge Anteilsveräußerung aber nicht mehr im (Konkretisierungs-)Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Annahme der Betriebsbedingtheit der Kündigung daher nicht entgegen (RS0051772 [T7]). [8] Diese Grundsätze gelten nicht nur für die Beurteilung der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung, sondern auch für die Betriebsbedingtheit der Kündigung. Denn auch bei betriebsbedingter Beendigung bleibt das Dienstverhältnis bis zum Ablauf der Kündigungsfrist aufrecht, sodass die Kündigung erst dann ihre Wirkung entfaltet, und bei einem zeitlichen Auseinanderfallen der Beurteilungszeitpunkte die im Rahmen der Prüfung der Sozialwidrigkeit der Kündigung vorzunehmende Interessenabwägung vergleiche RS0052004; RS0051994; vergleiche auch RS0051818) nicht angestellt werden könnte (9 ObA 24/14s ErwGr 1.; zust Wolligger in Neumayr/Reissner, ZellKomm4 [2025] Paragraph 105, ArbVG Rz 149, 212 und 227; Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht6 [2020] Paragraph 105, ArbVG Rz 122). Die Möglichkeit der Weiterbeschäftigung im Konzern des Arbeitgebers im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung, infolge Anteilsveräußerung aber nicht mehr im (Konkretisierungs-)Zeitpunkt der Beendigung des Arbeitsverhältnisses steht der Annahme der Betriebsbedingtheit der Kündigung daher nicht entgegen (RS0051772 [T7]).

[9] 2.2. Aus der von der Revision angesprochenen älteren Entscheidung⁹ ObA 279/88 ergibt sich keine andere Beurteilung. Die von der Klägerin hervorgehobene Passage, wonach die Notwendigkeit der Kündigung im Mangel eines Bedarfs gerade für den betreffenden Arbeitnehmer „zum Zeitpunkt des Ausspruches der Kündigung“ zum Ausdruck komme, findet sich in der inhaltlichen Erörterung des Begriffs der „betrieblichen Erfordernisse“ (RS0051899 [beim in der Revision angesprochenen Rechtssatz RS0001899 handelt es sich um ein nicht einschlägiges Fehlzitat]) im Zusammenhang mit der gebotenen Ausrichtung der Kündigung nach sozialen Gesichtspunkten; dass damit zum Ausdruck gebracht werden sollte, es sei im Hinblick auf die betrieblichen Erfordernisse ein anderer (in jenem Verfahren gar nicht in Frage gestellter) Konkretisierungszeitpunkt als für die Prüfung der Interessenbeeinträchtigung anzusetzen, erschließt sich nicht. Auch aus 9 ObA 110/88 ergibt sich keine abweichende Beurteilung, zumal dort eine Abgrenzung zur früheren Rechtsprechung des Verwaltungsgerichtshofs (es sei auf den Zeitpunkt der Anfechtung abzustellen) vorgenommen wurde, jedoch gerade keine Differenzierung zwischen dem Zeitpunkt der Beurteilung der Beeinträchtigung der Interessen des Arbeitnehmers und jenem der Betriebsbedingtheit der Kündigung.

[10] 2.3. Im Übrigen legte das Berufungsgericht die Urteilsfeststellungen, wonach der Entschluss der Beklagten, die Vertriebsabteilung, in der die Klägerin tätig war, aufzulösen, im Februar/März 2024 fiel, zumindest vertretbar (RS0118891) dahin aus, dass die betrieblichen Gründe zur Kündigung der Klägerin ohnehin schon vorlagen, als die Beklagte das Dienstverhältnis am 23. 2. 2024 zum 30. 4. 2024 auflöste.

[11] Zu dieser selbständig tragfähigen Alternativbegründung nimmt die Revision nicht konkret Stellung, sondern legt die Feststellungen ohne Weiteres im Sinne zeitlichen Auseinanderfallens aus, womit auch in diesem Lichte die Zulässigkeit der Revision nicht begründet werden kann (RS0118709 [insb T7, T12]; RS0111271 [insb T9]).

[12] 3.1. Künftige Entwicklungen nach der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nach der Rechtsprechung zu berücksichtigen, wenn sie in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung stehen und im Rahmen einer rational nachvollziehbaren Prognose objektiv vorhersehbar waren (vgl RS0051785 [insb T1, T4]). [12] 3.1. Künftige Entwicklungen nach der Kündigung und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nach der Rechtsprechung zu berücksichtigen, wenn sie in einem sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Kündigung stehen und im Rahmen einer rational nachvollziehbaren Prognose objektiv vorhersehbar waren vergleiche RS0051785 [insb T1, T4]).

[13] 3.2. Das Berufungsgericht kam zum Schluss, dass die Beendigung des Dienstverhältnisses mit der Klägerin zum 30. 4. 2024 auch angesichts der vollständigen Auflösung der Vertriebsabteilung aus betrieblichen Gründen gerechtfertigt gewesen und die soziale Gestaltungspflicht der Beklagten nicht dadurch verletzt worden sei, dass sie andere (Vertriebs-)Mitarbeiter erst einige (wenige) Monate später gekündigt habe.

[14] 3.3. Auch dies bewegt sich im Rahmen des den Gerichten im Einzelfall notwendigerweise zukommenden Beurteilungsspielraums (vgl RS0051785 [insb T7, T9, T12]), zumal das Berufungsgericht auch auf die nach den Feststellungen letztlich für das Jahr 2025 konkret geplante Stilllegung des gesamten Betriebs der Beklagten und deren Liquidierung (oder Verschmelzung) Bedacht nahm. [14] 3.3. Auch dies bewegt sich im Rahmen des den Gerichten im Einzelfall notwendigerweise zukommenden Beurteilungsspielraums vergleiche RS0051785 [insb T7, T9, T12]), zumal das Berufungsgericht auch auf die nach den Feststellungen letztlich für das Jahr 2025 konkret geplante Stilllegung des gesamten Betriebs der Beklagten und deren Liquidierung (oder Verschmelzung) Bedacht nahm.

[15] 4. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht § 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). [15] 4. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Textnummer

E146287

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00053.25I.1127.000

Im RIS seit

07.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

07.01.2026

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