

TE OGH 2025/9/30 8ObA41/25z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.09.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Mag. Malesich als Vorsitzende und die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Mag. Elke Wostri (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Nicolai Wohlmuth (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei D* K*, vertreten durch Dr. Paulina Andrysik-Michalska, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei S* GmbH, *, vertreten durch Mag. Wolfgang Andreas Orsini und Rosenberg, Rechtsanwalt in Wien, wegen Entlassungs-, in eventu Kündigungsanfechtung, in eventu Feststellung des aufrechten Bestandes eines Arbeitsverhältnisses, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Juli 2025, GZ 8 Ra 36/25k-24.1, 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] Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann gemäß § 1158 Abs 2 1. Fall ABGB während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden. [1] Ein auf Probe vereinbartes Dienstverhältnis kann gemäß Paragraph 1158, Absatz 2, 1. Fall ABGB während des ersten Monates von beiden Teilen jederzeit gelöst werden.

[2] Das nur für kurze Dauer von höchstens einem Monat zulässige Probearbeitsverhältnis soll dem Arbeitgeber die Möglichkeit geben, sich davon zu überzeugen, ob der Arbeitnehmer sich für die zuge dachte Stellung eignet, bevor er ihn endgültig in den Dienst nimmt; andererseits soll auch der Arbeitnehmer Gelegenheit haben, die Verhältnisse im Betrieb kennenzulernen. Deshalb kann während dieser kurzen Zeit jede der beiden Parteien das Arbeitsverhältnis ohne Angabe eines Grundes mit sofortiger Wirkung lösen (RS0028444; 8 ObA 31/18v [Pkt 2]). Bei der Lösungsmöglichkeit eines Probearbeitsverhältnisses handelt es sich um eine Auflösungsmöglichkeit besonderer Art, die einer Kündigung oder Entlassung bzw einem Austritt nicht gleichzuhalten ist (RS0028290 [T2]).

[3] Im am 12. 11. 2024 abgeschlossenen Dienstvertrag des Klägers war unter anderem vorgesehen, dass das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen wird, der Dienstantritt am 14. 11. 2024 erfolgt, der erste Monat als Probezeit gilt und währenddessen das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Vertragsteilen ohne Angaben von

Gründen gelöst werden kann. Die Beurteilung der Vorinstanzen, die am 9. 12. 2024 erfolgte telefonische Mitteilung an den Kläger, die Zusammenarbeit sei beendet, habe nichts anderes als eine Auflösungserklärung der Beklagten iSd § 1158 Abs 2 ABGB dargestellt, bedarf keiner höchstgerichtlichen Korrektur. Im Übrigen übergeht der Kläger mit seinen Revisionsausführungen, dass Grund der Beklagten, das Dienstverhältnis zu ihm aufzulösen, nach den Feststellungen kein von ihm behauptetes verpöntes Motiv iSd § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG war, sondern dass er oft zu spät gekommen war und seine Arbeit nicht ordentlich gemacht hatte. Ob eine Auflösung nach § 1158 Abs 2 ABGB überhaupt nach § 105 Abs 3 Z 1 ArbVG anfechtbar sein kann (zum Meinungsstand zBNeumayr in Klete?ka/Schauer, ABGB-ON1.03 [2021] § 1158 Rz 29; Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger, ABGB4 [2022] § 1158 Rz 44; Trost/Mathy in Jabornegg/Resch/Kammler, ArbVG [2024] § 105 Rz 65), bedarf somit mangels Präjudizialität hier – entgegen der außerordentlichen Revision – keiner Klärung. [3] Im am 12. 11. 2024 abgeschlossenen Dienstvertrag des Klägers war unter anderem vorgesehen, dass das Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit geschlossen wird, der Dienstantritt am 14. 11. 2024 erfolgt, der erste Monat als Probezeit gilt und währenddessen das Dienstverhältnis jederzeit von beiden Vertragsteilen ohne Angaben von Gründen gelöst werden kann. Die Beurteilung der Vorinstanzen, die am 9. 12. 2024 erfolgte telefonische Mitteilung an den Kläger, die Zusammenarbeit sei beendet, habe nichts anderes als eine Auflösungserklärung der Beklagten iSd Paragraph 1158, Absatz 2, ABGB dargestellt, bedarf keiner höchstgerichtlichen Korrektur. Im Übrigen übergeht der Kläger mit seinen Revisionsausführungen, dass Grund der Beklagten, das Dienstverhältnis zu ihm aufzulösen, nach den Feststellungen kein von ihm behauptetes verpöntes Motiv iSd Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG war, sondern dass er oft zu spät gekommen war und seine Arbeit nicht ordentlich gemacht hatte. Ob eine Auflösung nach Paragraph 1158, Absatz 2, ABGB überhaupt nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, ArbVG anfechtbar sein kann (zum Meinungsstand zB Neumayr in Klete?ka/Schauer, ABGB-ON1.03 [2021] Paragraph 1158, Rz 29; Felten in Rummel/Lukas/Geroldinger, ABGB4 [2022] Paragraph 1158, Rz 44; Trost/Mathy in Jabornegg/Resch/Kammler, ArbVG [2024] Paragraph 105, Rz 65), bedarf somit mangels Präjudizialität hier – entgegen der außerordentlichen Revision – keiner Klärung.

[4] Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (§ 510 Abs 3 ZPO). [4] Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Textnummer

E145836

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00041.25Z.0930.000

Im RIS seit

05.11.2025

Zuletzt aktualisiert am

05.11.2025

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