

TE OGH 2016/7/26 9ObA111/15m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.07.2016

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden und den Hofrat Mag. Ziegelbauer, die Hofrätin Hon.-Prof. Dr. Dehn, sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Wolfgang Cadilek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DI R*****, vertreten durch Dr. Alexandra Knell, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei C***** AG, *****, vertreten durch Schönherr Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 12.952,56 EUR brutto sA und Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Streitwert: 1.000 EUR), über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Juni 2015, GZ 8 Ra 53/15w-16, womit über Berufungen der klagenden und der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 24. Februar 2015, GZ 19 Cga 120/14a-9, teilweise aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung beschlossen und zu Recht erkannt:

Spruch

Dem Rekurs der beklagten Partei wird Folge gegeben.

Der angefochtene Beschluss, der im Umfang der Aufhebung der Entscheidung des Erstgerichts über die Ausstellung eines Dienstzeugnisses mit dem Wortlaut: „Herr [Kläger ...], war vom 1. 4. 2005 bis 31. 5. 2014 bei der [Beklagten] angestellt. Herr [Kläger] war zunächst als Projektmanager Prototypenbau beschäftigt, zusätzlich hatte er vom 1. 5. 2013 bis 30. 4. 2014 die Funktion eines Abteilungsleiters Vorrichtungsbau und Schweißtechnik.“ in Rechtskraft erwuchs, wird im Übrigen, also im Umfang der Aufhebung der klageabweisenden Entscheidung des Erstgerichts über das Begehren auf Zahlung von 12.952,56 EUR brutto zuzüglich 9,08 % Zinsen jährlich seit 1. 5. 2014 aufgehoben und in der Sache selbst zu Recht erkannt, dass das Urteil des Erstgerichts – unter Einschluss der vom Berufungsgericht mit Teilurteil unangefochten bestätigten Abweisung des Mehrbegehrens auf die im Einzelnen genannten weiteren Inhalte des vom Kläger begehrten Dienstzeugnisses – in diesem Umfang in der Hauptsache als Teilurteil wiederhergestellt wird.

Die Kosten des Rekursverfahrens bilden weitere Verfahrenskosten.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten ab 1. 4. 2005 als technischer Angestellter, nämlich als Projektleiter Prototypenbau, beschäftigt. Vom 1. 5. 2013 bis 30. 4. 2014 war er auch mit der Betreuung der Abteilung Schweißtechnik und Vorrichtungsbau betraut.

Mit E-Mail vom 30. 4. 2014 erklärte der Kläger unter dem „Betreff: Kündigung“ Folgendes:

„Wie bereits mündlich mitgeteilt, kündige ich hiermit aufgrund der angekündigten verschlechternden Versetzung, der ich nicht zugestimmt habe, mein Dienstverhältnis unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist mit Wirkung zum 31. 5. 2014.

Ich behalte mir ausdrücklich die Geltendmachung von Schadenersatzansprüchen vor, stehe aber zur Vermeidung einer gerichtlichen Auseinandersetzung nach wie vor gerne für Gespräche über eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses zur Verfügung.“

Der Kläger begehrte mit seiner Klage die Zahlung von 12.952,56 EUR brutto sA an Kündigungsentschädigung sowie die Ausstellung eines (qualifizierten) Dienstzeugnisses. Die Beklagte habe ihm mit 1. 5. 2013 unbefristet und unwiderruflich die – im Vergleich zu seiner bisherigen Tätigkeit als Projektleiter – höherwertige Funktion eines Abteilungsleiters übertragen, mit 1. 5. 2014 aber wieder entzogen und mitgeteilt, dass er künftig nur noch als Projektleiter tätig sein werde. Dabei handle es sich um eine verschlechternde und vertragswidrige Versetzung, die einen von der Beklagten verschuldeten Austrittsgrund darstelle. Das Arbeitsverhältnis habe der Kläger zwar durch Kündigung beendet, sich aber ausdrücklich auf diesen Austrittsgrund berufen. Er sei finanziell daher so zu stellen, als hätte er einen berechtigten vorzeitigen Austritt erklärt.

Die Beklagte wandte ein, dass der Kläger sein Arbeitsverhältnis selbst gekündigt habe, sodass ihm schon deshalb keine Kündigungsentschädigung zustehe. Eine verschlechternde Versetzung sei nicht erfolgt. Der behauptete Austrittsgrund sei daher nicht vorgelegen. Darüber hinaus sei dem Kläger die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses jedenfalls bis zum Ende der Kündigungsfrist nicht unzumutbar gewesen, weil er es gekündigt und gerade nicht seinen sofortigen vorzeitigen Austritt erklärt habe.

Das Erstgericht erkannte die Beklagte schuldig, dem Kläger ein einfaches Dienstzeugnis auszustellen. Das Mehrbegehren auf Aufnahme weiterer vom Kläger gewünschter Formulierungen in dieses Dienstzeugnis („qualifiziertes Dienstzeugnis“) wies es hingegen ab.

Weiters wies das Erstgericht das Begehren des Klägers auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung von 12.952,56 EUR brutto sA ab. Der Arbeitnehmer sei zwar auch bei Vorliegen eines Austrittsgrundes berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch eine für den Arbeitgeber regelmäßig günstigere Kündigung zu beenden. Dies führe aber nicht zu einem Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Insbesondere fehle es hier an den Voraussetzungen einer analogen Anwendung des § 29 Abs 1 AngG, weil der Kläger die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses nicht unverzüglich erklärt habe. Ihm sei daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch während der Kündigungsfrist nicht unzumutbar gewesen. Weiters wies das Erstgericht das Begehren des Klägers auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung von 12.952,56 EUR brutto sA ab. Der Arbeitnehmer sei zwar auch bei Vorliegen eines Austrittsgrundes berechtigt, das Arbeitsverhältnis durch eine für den Arbeitgeber regelmäßig günstigere Kündigung zu beenden. Dies führe aber nicht zu einem Anspruch auf Kündigungsentschädigung. Insbesondere fehle es hier an den Voraussetzungen einer analogen Anwendung des Paragraph 29, Absatz eins, AngG, weil der Kläger die Auflösung seines Arbeitsverhältnisses nicht unverzüglich erklärt habe. Ihm sei daher die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses auch während der Kündigungsfrist nicht unzumutbar gewesen.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers nur teilweise Folge. Es bestätigte die Abweisung des Mehrbegehrens auf Ausstellung eines „qualifizierten Dienstzeugnisses“ mit Teilurteil. In diesem Umfang erwuchs die Entscheidung des Berufungsgerichts unangetroffen in Rechtskraft.

Hingegen hob es das Urteil des Erstgerichts mit dem nunmehr angefochtenen Beschluss infolge der Berufungen beider Parteien im Umfang der Stattgebung des Klagebegehrens auf Ausstellung eines „einfachen Dienstzeugnisses“ und der Abweisung des Zahlungsbegehrens auf und verwies die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurück.

Die vom Kläger in der Form einer Kündigung vorgenommene Auflösung des Arbeitsverhältnisses sei in Wahrheit ein Austritt aus wichtigem Grund gewesen. Im vergleichbaren Fall 4 Ob 67/71 habe der Oberste Gerichtshof einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung bejaht. Die Unzumutbarkeit dürfe nicht streng auf die Zeit der fiktiven Kündigungsfrist eingegrenzt werden, sondern sei dahin zu verstehen, dass das Arbeitsverhältnis aus dem geltend gemachten Austrittsgrund beendet werde und eine Fortsetzung jedenfalls für die Zukunft nicht zumutbar sei. Keinesfalls könne die Beendigungserklärung des Klägers als Verzicht auf sein Austrittsrecht verstanden werden. Daher bestehe der geltend gemachte Anspruch auf Kündigungsentschädigung zu Recht, wenn dem Kläger der Nachweis eines

Austrittsgrundes gelingen sollte, wozu jedoch noch Feststellungen fehlten.

Der Rekurs gegen den Aufhebungsbeschluss sei zulässig, weil zur Frage, ob bei Selbstkündigung eines Arbeitnehmers, der erkennbar einen wichtigen Lösungsgrund geltend macht, ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung bestehe, eine einheitliche Rechtsprechung fehle.

Gegen diesen Aufhebungsbeschluss, und zwar nur hinsichtlich der Kündigungsentschädigung, richtet sich der Rekurs der Beklagten, mit dem sie die Wiederherstellung des die Abweisung der Kündigungsentschädigung betreffenden Teils des Ersturteils anstrebt.

Der Kläger beantragt die Zurück-, hilfsweise die Abweisung des Rekurses.

Rechtliche Beurteilung

Der Rekurs ist zulässig, er ist auch berechtigt.

1. Anspruch auf Kündigungsentschädigung besteht gemäß § 29 Abs 1 AngG dann, wenn der Arbeitgeber den Angestellten ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten trifft (RIS-Justiz RS0028724). Entscheidend für den Anspruch ist daher die Beendigungsart. Nach seinem Wortlaut gelangt § 29 AngG im Fall einer bloßen Kündigung des Arbeitnehmers nicht zur Anwendung.¹ Anspruch auf Kündigungsentschädigung besteht gemäß Paragraph 29, Absatz eins, AngG dann, wenn der Arbeitgeber den Angestellten ohne wichtigen Grund vorzeitig entlässt oder wenn ihn ein Verschulden an dem vorzeitigen Austritt des Angestellten trifft (RIS-Justiz RS0028724). Entscheidend für den Anspruch ist daher die Beendigungsart. Nach seinem Wortlaut gelangt Paragraph 29, AngG im Fall einer bloßen Kündigung des Arbeitnehmers nicht zur Anwendung.

2.1 Als Austritt iSd § 29 Abs 1 AngG wird die Erklärung der vorzeitigen und – in der Regel – fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 25 AngG) durch den Angestellten bezeichnet. Der wesentliche Unterschied zwischen der ordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers liegt aber weniger in der sofortigen Beendigungswirkung der vorzeitigen Auflösung (zumal dies annähernd auch bei einer Arbeitnehmerkündigung mit sehr kurzer Frist der Fall sein kann, vgl § 1159 ABGB, § 77 GewO 1859), sondern im Erfordernis eines wichtigen Grundes für den Austritt (Pfeil in ZellKomm² § 25 AngG Rz 2; SZ 7/178; 4 Ob 22/54; Mayr, Kündigungsentschädigung bei begründeter Selbstkündigung, ecolex 1995, 114 [117]). Der Unterschied eines bloß befristeten Austritts zu einer Kündigung mit Frist liegt daher schon gar nicht im Fehlen der Einhaltung einer Frist, sondern in der Erkennbarkeit des Willens, dass vom Recht auf vorzeitige Auflösung Gebrauch gemacht wird (Grillberger in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 411; Löschnigg, Arbeitsrecht¹² 8/220; Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht² 333 f). 2.1 Als Austritt iSd Paragraph 29, Absatz eins, AngG wird die Erklärung der vorzeitigen und – in der Regel – fristlosen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (Paragraph 25, AngG) durch den Angestellten bezeichnet. Der wesentliche Unterschied zwischen der ordentlichen Kündigung eines Arbeitsverhältnisses und dem vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers liegt aber weniger in der sofortigen Beendigungswirkung der vorzeitigen Auflösung (zumal dies annähernd auch bei einer Arbeitnehmerkündigung mit sehr kurzer Frist der Fall sein kann, vergleiche Paragraph 1159, ABGB, Paragraph 77, GewO 1859), sondern im Erfordernis eines wichtigen Grundes für den Austritt (Pfeil in ZellKomm² Paragraph 25, AngG Rz 2; SZ 7/178; 4 Ob 22/54; Mayr, Kündigungsentschädigung bei begründeter Selbstkündigung, ecolex 1995, 114 [117]). Der Unterschied eines bloß befristeten Austritts zu einer Kündigung mit Frist liegt daher schon gar nicht im Fehlen der Einhaltung einer Frist, sondern in der Erkennbarkeit des Willens, dass vom Recht auf vorzeitige Auflösung Gebrauch gemacht wird (Grillberger in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 411; Löschnigg, Arbeitsrecht¹² 8/220; Marhold/Friedrich, Österreichisches Arbeitsrecht² 333 f).

2.2 Darauf muss jedoch im vorliegenden Fall nicht näher eingegangen werden, weil in diesem Verfahren zwischen den Parteien nicht strittig ist, dass die Auflösungserklärung des Klägers als Kündigung und – entgegen der Rechtsansicht des Berufungsgerichts – nicht als (befristeter) Austritt anzusehen ist. Der Kläger hat sich ausdrücklich darauf gestützt, dass ihm die begehrte Kündigungsentschädigung zustehe, obwohl er nur eine Kündigung ausgesprochen habe.

3. In der Rechtsprechung ist seit langem anerkannt, dass es einem Arbeitnehmer, der berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, nicht verwehrt werden kann, dieses Recht in einer für den Arbeitgeber regelmäßig günstigeren Form dadurch auszuüben, dass er sich mit einer größeren oder kleineren Lösungsfrist zufrieden gibt, wenn aus dem Inhalt seiner Erklärung deutlich erkennbar ist, dass er für sich einen wichtigen Lösungsgrund beansprucht (4 Ob 22/54 = SZ 27/56; 4 Ob 15/67 = Arb 8381; RIS-Justiz RS0028469). Eine

Lösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen liegt in diesen Fällen daher auch dann vor, wenn sie „nicht von heute auf morgen vor sich geht“, sondern in die äußere Form einer Kündigung gekleidet wird (RIS-Justiz RS0028539). Maßgebend ist nur, ob zwischen den Vertragspartnern klar ist, dass ein wichtiger Lösungsgrund geltend gemacht wird und es sich daher nicht um eine gewöhnliche Kündigung handelt, zu der es der Angabe von Gründen nicht bedarf (4 Ob 22/54 ua). Wählt der Arbeitnehmer daher wie hier statt des vorzeitigen Austritts die Kündigung und weist er dabei auf den Austrittsgrund hin, so ist dies grundsätzlich zulässig (Krejci in Rummel³ § 1162 Rz 30 aE). In solchen Fällen hat der Oberste Gerichtshof schon mehrfach Ansprüche auf Abfertigung alt bejaht (iSd §§ 23, 23a AngG für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. 1. 2003 liegt, § 42 Abs 3 Satz 2 AngG, RIS-Justiz RS0031717; RS0060132), aber auch schon einmal den Anspruch auf Kündigungsentschädigung in der Entscheidung 4 Ob 61/71 (teilweise veröffentlicht in Arb 8900), auf die sich der Kläger vornehmlich stützt, sowie auch den Anspruch auf Urlaubsentschädigung alt (§ 9 Abs 1 Z 6 UrlG iF vor dem ARÄG 2000, BGBl I 2000/44).³ In der Rechtsprechung ist seit langem anerkannt, dass es einem Arbeitnehmer, der berechtigt ist, das Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung zu beenden, nicht verwehrt werden kann, dieses Recht in einer für den Arbeitgeber regelmäßig günstigeren Form dadurch auszuüben, dass er sich mit einer größeren oder kleineren Lösungsfrist zufrieden gibt, wenn aus dem Inhalt seiner Erklärung deutlich erkennbar ist, dass er für sich einen wichtigen Lösungsgrund beansprucht (4 Ob 22/54 = SZ 27/56; 4 Ob 15/67 = Arb 8381; RIS-Justiz RS0028469). Eine Lösung des Arbeitsverhältnisses aus wichtigen Gründen liegt in diesen Fällen daher auch dann vor, wenn sie „nicht von heute auf morgen vor sich geht“, sondern in die äußere Form einer Kündigung gekleidet wird (RIS-Justiz RS0028539). Maßgebend ist nur, ob zwischen den Vertragspartnern klar ist, dass ein wichtiger Lösungsgrund geltend gemacht wird und es sich daher nicht um eine gewöhnliche Kündigung handelt, zu der es der Angabe von Gründen nicht bedarf (4 Ob 22/54 ua). Wählt der Arbeitnehmer daher wie hier statt des vorzeitigen Austritts die Kündigung und weist er dabei auf den Austrittsgrund hin, so ist dies grundsätzlich zulässig (Krejci in Rummel³ Paragraph 1162, Rz 30 aE). In solchen Fällen hat der Oberste Gerichtshof schon mehrfach Ansprüche auf Abfertigung alt bejaht (iSd Paragraphen 23, 23 a, AngG für Arbeitsverhältnisse, deren vertraglich vereinbarter Beginn vor dem 1. 1. 2003 liegt, Paragraph 42, Absatz 3, Satz 2 AngG, RIS-Justiz RS0031717; RS0060132), aber auch schon einmal den Anspruch auf Kündigungsentschädigung in der Entscheidung 4 Ob 61/71 (teilweise veröffentlicht in Arb 8900), auf die sich der Kläger vornehmlich stützt, sowie auch den Anspruch auf Urlaubsentschädigung alt (Paragraph 9, Absatz eins, Ziffer 6, UrlG in der Fassung vor dem ARÄG 2000, BGBl I 2000/44).

4. Einen Anspruch auf Kündigungsentschädigung kann der Kläger hier aber schon ausgehend von seinen Prozessbehauptungen nicht geltend machen. Dabei ist als selbstverständlich voranzustellen, dass der bloß Kündigende – abgesehen von der gewählten Beendigungsart – nur dann die Ansprüche eines Austretenden erfolgreich geltend machen kann, wenn die Voraussetzungen eines vorzeitigen Austritts vorliegen.

4.1 Ein wichtiger Grund, der die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ermöglicht, liegt nach einhelliger Rechtsprechung und Lehre nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die eine Auflösung anstrebende Vertragspartei unzumutbar ist (Krejci in Rummel³ § 1162 Rz 23; Pfeil aaO § 25 Rz 23). Ein Arbeitsverhältnis kann daher nach ständiger Rechtsprechung im Regelfall nur dann vorzeitig aufgelöst werden, wenn die Interessen des Vertragspartners so schwer verletzt wurden, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht einmal mehr für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (9 ObA 96/05s ua; RIS-Justiz RS0028609 [T1]). Die Unzumutbarkeit ist daher – entgegen der in der Rekursbeantwortung des Klägers vertretenen Rechtsansicht – nicht bloß Rechtsfolge, sondern ein allen vorzeitigen Auflösungsstatbeständen immanentes Tatbestandsmerkmal (Grillberger in Löschnigg, AngG § 25 Rz 22 mH auf 4 Ob 21/85, 4 Ob 51/74 = Arb 9255; Pfeil in Schwimann/Kodek, ABGB § 1162 Rz 25). Unzumutbarkeit liegt immer dann vor, wenn eine andere Form der Beendigung als die vorzeitige objektiv nicht in Betracht kommt (Pfeil aaO § 25 AngG Rz 24). Erst das essentielle Tatbestandsmerkmal der Unzumutbarkeit ermöglicht die Abgrenzung zwischen einem in abstracto wichtigen Grund zur vorzeitigen Auflösung und einem in concreto geringfügigen Sachverhalt (so zur Entlassung Kuderna, Entlassungsrecht² 60; 9 ObA 57/92 mwH, RIS-Justiz RS0028609 [T12]).

4.1 Ein wichtiger Grund, der die vorzeitige Auflösung eines Arbeitsverhältnisses ermöglicht, liegt nach einhelliger Rechtsprechung und Lehre nur dann vor, wenn die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses für die eine Auflösung anstrebende Vertragspartei unzumutbar ist (Krejci in Rummel³ Paragraph 1162, Rz 23; Pfeil aaO Paragraph 25, Rz 23). Ein Arbeitsverhältnis kann daher nach ständiger Rechtsprechung im Regelfall nur dann vorzeitig aufgelöst werden, wenn die Interessen des Vertragspartners so schwer verletzt wurden, dass eine weitere Zusammenarbeit nicht einmal mehr für die Zeit bis zum Ablauf der Kündigungsfrist zugemutet werden kann (9 ObA 96/05s ua; RIS-Justiz RS0028609

[T1]). Die Unzumutbarkeit ist daher – entgegen der in der Rekursbeantwortung des Klägers vertretenen Rechtsansicht – nicht bloß Rechtsfolge, sondern ein allen vorzeitigen Auflösungsstatbeständen immanentes Tatbestandsmerkmal (Grillberger in Löschnigg, AngG9 Paragraph 25, Rz 22 mH auf 4 Ob 21/85, 4 Ob 51/74 = Arb 9255; Pfeil in Schwimann/Kodek, ABGB4 Paragraph 1162, Rz 25). Unzumutbarkeit liegt immer dann vor, wenn eine andere Form der Beendigung als die vorzeitige objektiv nicht in Betracht kommt (Pfeil aaO Paragraph 25, AngG Rz 24). Erst das essentielle Tatbestandsmerkmal der Unzumutbarkeit ermöglicht die Abgrenzung zwischen einem in abstracto wichtigen Grund zur vorzeitigen Auflösung und einem in concreto geringfügigen Sachverhalt (so zur Entlassung Kuderna, Entlassungsrecht² 60; 9 ObA 57/92 mwH, RIS-Justiz RS0028609 [T12]).

4.2 Liegt ein wichtiger Grund (hier iSd § 26 AngG) vor, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, vorzeitig – daher ohne Einhaltung einer Frist – das Arbeitsverhältnis durch Erklärung des Austritts aufzulösen. Die Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nach der Rechtsprechung bei sonstigem Verlust des Auflösungsrechts unverzüglich nach ihrem Bekanntwerden geltend zu machen (RIS-Justiz RS0029249), zumal jedes Zögern mit der Auflösung sofort Zweifel aufwirft, ob es wirklich unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen der Austrittsgründe trifft nach ständiger Rechtsprechung den Arbeitnehmer (RIS-Justiz RS0107226). 4.2 Liegt ein wichtiger Grund (hier iSd Paragraph 26, AngG) vor, so ist der Arbeitnehmer berechtigt, vorzeitig – daher ohne Einhaltung einer Frist – das Arbeitsverhältnis durch Erklärung des Austritts aufzulösen. Die Gründe für eine vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses sind nach der Rechtsprechung bei sonstigem Verlust des Auflösungsrechts unverzüglich nach ihrem Bekanntwerden geltend zu machen (RIS-Justiz RS0029249), zumal jedes Zögern mit der Auflösung sofort Zweifel aufwirft, ob es wirklich unzumutbar ist, das Arbeitsverhältnis fortzusetzen. Die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen der Austrittsgründe trifft nach ständiger Rechtsprechung den Arbeitnehmer (RIS-Justiz RS0107226).

4.3 Dieselben Maßstäbe müssen in Bezug auf den geltend gemachten Anspruch auf Kündigungsentschädigung auch dann gelten, wenn der Angestellte anstelle eines vorzeitigen Austritts aus wichtigem Grund eine bloße Kündigung unter Einhaltung der Frist des § 20 Abs 4 AngG erklärt. Auch in diesem Fall trifft den einen wichtigen Grund behauptenden Angestellten die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen dieses Grundes, der auch die Erklärung eines vorzeitigen Austritts rechtfertigen könnte (Kuras in Burgstaller/Marhold/Preyer, AngG § 29 Rz 32). 4.3 Dieselben Maßstäbe müssen in Bezug auf den geltend gemachten Anspruch auf Kündigungsentschädigung auch dann gelten, wenn der Angestellte anstelle eines vorzeitigen Austritts aus wichtigem Grund eine bloße Kündigung unter Einhaltung der Frist des Paragraph 20, Absatz 4, AngG erklärt. Auch in diesem Fall trifft den einen wichtigen Grund behauptenden Angestellten die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen dieses Grundes, der auch die Erklärung eines vorzeitigen Austritts rechtfertigen könnte (Kuras in Burgstaller/Marhold/Preyer, AngG Paragraph 29, Rz 32).

5.1 Der Kläger hat im vorliegenden Fall vorgebracht, dass eine seines Erachtens verschlechternde und vertragswidrige Versetzung durch die Beklagte einen Austrittsgrund iSd § 26 AngG darstelle. Er hat jedoch kein Vorbringen erstattet, aus welchem Grund ihm deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen sein sollte. Dies wäre jedoch, weil die Unzumutbarkeit immanenter Bestandteil jedes wichtigen Austrittsgrundes ist, erforderlich gewesen, um die Voraussetzungen auch für einen vorzeitigen Austritt schlüssig darzulegen. 5.1 Der Kläger hat im vorliegenden Fall vorgebracht, dass eine seines Erachtens verschlechternde und vertragswidrige Versetzung durch die Beklagte einen Austrittsgrund iSd Paragraph 26, AngG darstelle. Er hat jedoch kein Vorbringen erstattet, aus welchem Grund ihm deshalb die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gewesen sein sollte. Dies wäre jedoch, weil die Unzumutbarkeit immanenter Bestandteil jedes wichtigen Austrittsgrundes ist, erforderlich gewesen, um die Voraussetzungen auch für einen vorzeitigen Austritt schlüssig darzulegen.

5.2 Da der Kläger keinen sofortigen Austritt erklärt hat, sondern nur eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, hat er dadurch objektiv zum Ausdruck gebracht, dass ihm die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses trotz der von ihm behaupteten verschlechternden Versetzung durch die Beklagte zumindest während der Kündigungsfrist nicht unzumutbar war. Gerade an dieser Konstellation – hinzu kam, dass die Beklagte die Unzumutbarkeit substantiiert bestritt – hätte der Kläger im Verfahren besonders darlegen müssen, weshalb der objektive Eindruck, die Fortsetzung wäre ihm doch zumutbar, falsch gewesen sei. Selbst wenn man daher davon ausgehen würde, dass im Fall einer Kündigung aus wichtigem Grund die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht so streng auf die Zeit der fiktiven Kündigungsfrist einzugrenzen wäre (vgl Mayr aaO 117; krit Friedrich in Burgstaller/Marhold/Preyer, AngG § 25 Rz 68), wäre daraus im konkreten Fall für den Kläger mangels

Vorbringens nichts zu gewinnen. Darin unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von den zitierten Entscheidungen 4 Ob 61/71 und 9 ObA 96/89, wo die Unzumutbarkeit nicht besonders bestritten wurde.^{5.2} Da der Kläger keinen sofortigen Austritt erklärt hat, sondern nur eine Kündigung unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist, hat er dadurch objektiv zum Ausdruck gebracht, dass ihm die Fortsetzung seines Arbeitsverhältnisses trotz der von ihm behaupteten verschlechternden Versetzung durch die Beklagte zumindest während der Kündigungsfrist nicht unzumutbar war. Gerade an dieser Konstellation – hinzu kam, dass die Beklagte die Unzumutbarkeit substantiiert bestritt – hätte der Kläger im Verfahren besonders darlegen müssen, weshalb der objektive Eindruck, die Fortsetzung wäre ihm doch zumutbar, falsch gewesen sei. Selbst wenn man daher davon ausgehen würde, dass im Fall einer Kündigung aus wichtigem Grund die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht so streng auf die Zeit der fiktiven Kündigungsfrist einzugrenzen wäre (vergleiche Mayr aaO 117; krit Friedrich in Burgstaller/Marhold/Preyer, AngG Paragraph 25, Rz 68), wäre daraus im konkreten Fall für den Kläger mangels Vorbringens nichts zu gewinnen. Darin unterscheidet sich der vorliegende Fall auch von den zitierten Entscheidungen 4 Ob 61/71 und 9 ObA 96/89, wo die Unzumutbarkeit nicht besonders bestritten wurde.

6. Damit fehlt es im vorliegenden Fall aber an einem ausreichenden Vorbringen des Klägers zum Vorliegen eines wichtigen Auflösungsgrundes, der dem Kläger – trotz des durch die Einhaltung des gesetzlichen Kündigungsgrundes vermittelten gegenteiligen objektiven Eindrucks – die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses unzumutbar gemacht hätte, sodass das Erstgericht das Begehren des Klägers auf Kündigungsentschädigung zu Recht abgewiesen hat. Die Frage der Unzumutbarkeit stellt sich für den Kläger auch nicht überraschend, denn sie wurde von der Beklagten schon in erster Instanz thematisiert.

Dem Rekurs der Beklagten war daher Folge zu geben. Der Aufhebungsbeschluss des Berufungsgerichts war teilweise, nämlich im Umfang der Entscheidung über das Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung, aufzuheben und zufolge Spruchreife durch Teilurteil in der Sache selbst im Sinne einer Wiederherstellung des erstinstanzlichen klageabweisenden Urteils auch im Umfang der Abweisung des Leistungsbegehrens auf Kündigungsentschädigung zu entscheiden (§ 519 Abs 2 letzter Satz ZPO). Dem Rekurs der Beklagten war daher Folge zu geben. Der Aufhebungsbeschluss des Berufungsgerichts war teilweise, nämlich im Umfang der Entscheidung über das Klagebegehren auf Kündigungsentschädigung, aufzuheben und zufolge Spruchreife durch Teilurteil in der Sache selbst im Sinne einer Wiederherstellung des erstinstanzlichen klageabweisenden Urteils auch im Umfang der Abweisung des Leistungsbegehrens auf Kündigungsentschädigung zu entscheiden (Paragraph 519, Absatz 2, letzter Satz ZPO).

Der Kostenvorbehalt beruht auf § 52 Abs 4 ZPO. Der Kostenvorbehalt beruht auf Paragraph 52, Absatz 4, ZPO.

Schlagworte

1 Generalabonnement, 11 Arbeitsrechtssachen

Textnummer

E115399

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2016:009OBA00111.15M.0726.000

Im RIS seit

16.08.2016

Zuletzt aktualisiert am

19.01.2018

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