

TE OGH 2015/7/30 8ObA32/15m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.07.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W*****, vertreten durch Dr. Zsikzik & Dr. Prattes, Rechtsanwälte OG in Bruck an der Mur, gegen die beklagte Partei B***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler, Dr. Gerd Grebenjak, Rechtsanwälte in Leoben, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Februar 2015, GZ 6 Ra 83/14v-104, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Vom Berufungsgericht verneinte Mängel des erstinstanzlichen Verfahrens können in der Revision nicht neuerlich geltend gemacht werden (RIS-Justiz RS0042963).

2. Ob die Glaubhaftmachung des vom Kläger behaupteten Kündigungsmotivs (§ 105 Abs 3 Z 1 ArbVG) oder die Glaubhaftmachung durch den Arbeitgeber, dass ein anderes Motiv für die Anfechtung wahrscheinlicher war, gelungen ist, stellt das Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine rechtliche Beurteilung dar (RIS-Justiz RS0040286). Nach den hier getroffenen Feststellungen der Vorinstanzen bildete die Uneinsichtigkeit des Klägers im Hinblick auf die ihm vorgehaltenen Fehler das Motiv der Beklagten für seine Kündigung. Diese Beweiswürdigung kann im Revisionsverfahren nicht mehr überprüft werden. 2. Ob die Glaubhaftmachung des vom Kläger behaupteten Kündigungsmotivs (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, ArbVG) oder die Glaubhaftmachung durch den Arbeitgeber, dass ein anderes Motiv für die Anfechtung wahrscheinlicher war, gelungen ist, stellt das Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine rechtliche Beurteilung dar (RIS-Justiz RS0040286). Nach den hier getroffenen Feststellungen der Vorinstanzen bildete die Uneinsichtigkeit des Klägers im Hinblick auf die ihm vorgehaltenen Fehler das Motiv der Beklagten für seine Kündigung. Diese Beweiswürdigung kann im Revisionsverfahren nicht mehr überprüft werden.

3. Primäre Voraussetzung für eine erfolgreiche Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist das - im ersten Schritt zu prüfende - Tatbestandsmerkmal der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung. Das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals haben die Vorinstanzen in § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG mit der Begründung verneint, dass er nach dem festgestellten Sachverhalt innerhalb von sechs bis acht Monaten einen seiner Ausbildung adäquaten Arbeitsplatz in 41 km bis maximal 65 km Entfernung von seinem Wohnsitz erhalten hätte können, bei dem seine Einkommenseinbußen höchstens rund 5 % netto betragen hätten. Diese Beurteilung hält sich im Rahmen der Grundsätze der ständigen Rechtsprechung und vermag daher die Zulässigkeit der Revision nicht zu rechtfertigen. Soweit der Kläger geltend macht, dass bei der Ermittlung seines Einkommensverlusts nicht von seinem bei der Beklagten bezogenen Einkommen, sondern von einem ihm zustehenden höheren Einkommen auszugehen sei, weicht er - worauf ihn schon das Berufungsgericht hingewiesen hat - vom festgestellten Sachverhalt ab. Auch mit dem Einwand, dass der Kläger einen allenfalls deutlich längeren Anfahrtsweg zu einem neuen Arbeitsplatz in Kauf nehmen muss, hat sich bereits das Berufungsgericht auseinandergesetzt. Auch in diesem Zusammenhang zeigt der Kläger, der seinen Einwand lediglich wiederholt, sich aber mit den dazu erstatteten Ausführungen des Berufungsgerichts inhaltlich nicht auseinandersetzt, keine erhebliche Rechtsfrage auf.

3. Primäre Voraussetzung für eine erfolgreiche Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit ist das - im ersten Schritt zu prüfende - Tatbestandsmerkmal der wesentlichen Interessenbeeinträchtigung. Das Vorliegen dieses Tatbestandsmerkmals haben die Vorinstanzen in Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG mit der Begründung verneint, dass er nach dem festgestellten Sachverhalt innerhalb von sechs bis acht Monaten einen seiner Ausbildung adäquaten Arbeitsplatz in 41 km bis maximal 65 km Entfernung von seinem Wohnsitz erhalten hätte können, bei dem seine Einkommenseinbußen höchstens rund 5 % netto betragen hätten. Diese Beurteilung hält sich im Rahmen der Grundsätze der ständigen Rechtsprechung und vermag daher die Zulässigkeit der Revision nicht zu rechtfertigen. Soweit der Kläger geltend macht, dass bei der Ermittlung seines Einkommensverlusts nicht von seinem bei der Beklagten bezogenen Einkommen, sondern von einem ihm zustehenden höheren Einkommen auszugehen sei, weicht er - worauf ihn schon das Berufungsgericht hingewiesen hat - vom festgestellten Sachverhalt ab. Auch mit dem Einwand, dass der Kläger einen allenfalls deutlich längeren Anfahrtsweg zu einem neuen Arbeitsplatz in Kauf nehmen muss, hat sich bereits das Berufungsgericht auseinandergesetzt. Auch in diesem Zusammenhang zeigt der Kläger, der seinen Einwand lediglich wiederholt, sich aber mit den dazu erstatteten Ausführungen des Berufungsgerichts inhaltlich nicht auseinandersetzt, keine erhebliche Rechtsfrage auf.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E112096

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00032.15M.0730.000

Im RIS seit

28.09.2015

Zuletzt aktualisiert am

28.12.2015

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