

TE OGH 2015/1/29 9ObA144/14p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.01.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsy und Harald Kohlruss als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** S*****, vertreten durch Held Berdnik Astner & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei H***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch die Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision und den „Kostenrekurs“ der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. September 2014, GZ 7 Ra 66/14a-25, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Soweit die Klägerin das Berufungsurteil gesondert auch im Kostenpunkt anfecht, wird ihr Rechtsmittel („Kostenrekurs“) als jedenfalls unzulässig zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1 . Gemäß § 26 Abs 12 GIBG hat eine betroffene Person, wenn sie sich vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand - wie hier ausdrücklich - des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (§ 17 Abs 1 Z 7 GIBG) beruft, diesen Umstand glaubhaft zu machen (idS auch RIS-JustizRS0123606). Insoweit genügt daher eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der beim Gericht zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung der klagenden Partei sprechen als dagegen (vgl 9 ObA 177/07f = ZAS 2009/29 [Klicka] = DRdA 2010/11 [Eichinger]; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG [2009] § 12 Rz 128 mwN). Erst wenn dem Arbeitnehmer die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen Kündigung und dem Alter indizieren, gelungen ist, obliegt es dem beklagten Arbeitgeber, bei Berufung auf § 17 GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der §§ 19 Abs 2 oder 20 GIBG vorliegt (vgl 9 ObA 177/07f; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG [2009] § 12 Rz 132). Die Frage, ob die Glaubhaftmachung gelungen ist oder nicht, ist das Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine

rechtliche Beurteilung (RIS-Justiz RS0040286).1. Gemäß Paragraph 26, Absatz 12, GIBG hat eine betroffene Person, wenn sie sich vor Gericht auf einen Diskriminierungstatbestand - wie hier ausdrücklich - des Alters bei der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Paragraph 17, Absatz eins, Ziffer 7, GIBG) beruft, diesen Umstand glaubhaft zu machen (idS auch RIS-Justiz RS0123606). Insoweit genügt daher eine „Bescheinigung“ der behaupteten Tatsachen, wobei jedoch der beim Gericht zu erreichende Überzeugungsgrad gegenüber der beim „Regelbeweis“ geforderten „hohen Wahrscheinlichkeit“ auf eine „überwiegende Wahrscheinlichkeit“ herabgesenkt ist. Vereinfacht gesagt muss mehr für die Darstellung der klagenden Partei sprechen als dagegen vergleiche 9 ObA 177/07f = ZAS 2009/29 [Klicka] = DRdA 2010/11 [Eichinger]; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG [2009] Paragraph 12, Rz 128 mwN). Erst wenn dem Arbeitnehmer die Glaubhaftmachung von Umständen, die einen Zusammenhang zwischen Kündigung und dem Alter indizieren, gelungen ist, obliegt es dem beklagten Arbeitgeber, bei Berufung auf Paragraph 17, GIBG zu beweisen, dass es bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass ein anderes vom Beklagten glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war oder ein Rechtfertigungsgrund im Sinne der Paragraphen 19, Absatz 2, oder 20 GIBG vorliegt vergleiche 9 ObA 177/07f; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG [2009] Paragraph 12, Rz 132). Die Frage, ob die Glaubhaftmachung gelungen ist oder nicht, ist das Ergebnis richterlicher Beweiswürdigung und keine rechtliche Beurteilung (RIS-Justiz RS0040286).

Im vorliegenden Fall ist die Klägerin mit ihrem Kündigungsanfechtungsbegehren im Sinne des§ 26 Abs 7 GIBG aber schon an der ersten Stufe gescheitert, und zwar glaubhaft zu machen, dass sie wegen des Alters gekündigt wurde. Das Alter der Klägerin spielte bei der Kündigung durch die Beklagte keine Rolle. Eine Überprüfung dieser Feststellungen bzw der Beweiswürdigung auf deren Richtigkeit ist dem Obersten Gerichtshof, der nur Rechts- und nicht Tatsacheninstanz ist, verwehrt (vgl RIS-Justiz RS0043371; RS0042903). Auf Überlegungen der Rechtsrüge, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Beklagten höhere Kosten verursachten als Vollzeitbeschäftigte, weil sie länger im Unternehmen der Beklagten beschäftigt seien als Vollzeitbeschäftigte, ist nicht weiter einzugehen, weil ein derartiges Vorbringen im erstinstanzlichen Verfahren nicht erstattet wurde.Im vorliegenden Fall ist die Klägerin mit ihrem Kündigungsanfechtungsbegehren im Sinne des Paragraph 26, Absatz 7, GIBG aber schon an der ersten Stufe gescheitert, und zwar glaubhaft zu machen, dass sie wegen des Alters gekündigt wurde. Das Alter der Klägerin spielte bei der Kündigung durch die Beklagte keine Rolle. Eine Überprüfung dieser Feststellungen bzw der Beweiswürdigung auf deren Richtigkeit ist dem Obersten Gerichtshof, der nur Rechts- und nicht Tatsacheninstanz ist, verwehrt vergleiche RIS-Justiz RS0043371; RS0042903). Auf Überlegungen der Rechtsrüge, dass Teilzeitbeschäftigte bei der Beklagten höhere Kosten verursachten als Vollzeitbeschäftigte, weil sie länger im Unternehmen der Beklagten beschäftigt seien als Vollzeitbeschäftigte, ist nicht weiter einzugehen, weil ein derartiges Vorbringen im erstinstanzlichen Verfahren nicht erstattet wurde.

Auf den Diskriminierungstatbestand des§ 19d Abs 6 AZG stellt die Zulassungsbeschwerde nicht abAuf den Diskriminierungstatbestand des Paragraph 19 d, Absatz 6, AZG stellt die Zulassungsbeschwerde nicht ab.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des§ 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen.Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen.

2. Auf den „Kostenrekurs“ der Klägerin ist nicht weiter einzugehen, weil die Entscheidung des Gerichts zweiter Instanz im Kostenpunkt - mangels Erwähnung in § 519 ZPO (siehe aber auch§ 528 Abs 2 Z 3 ZPO) - jedenfalls unanfechtbar ist (RIS-Justiz RS0075211) und nach ständiger Rechtsprechung daher weder im Rahmen der Revision noch mit Rekurs bekämpft werden kann (vgl RIS-Justiz RS0044233; RS0053407). Er ist daher als jedenfalls unzulässig zurückzuweisen (vgl 7 Ob 69/10p; 9 ObA 96/14d ua).2. Auf den „Kostenrekurs“ der Klägerin ist nicht weiter einzugehen, weil die Entscheidung des Gerichts zweiter Instanz im Kostenpunkt - mangels Erwähnung in Paragraph 519, ZPO (siehe aber auch Paragraph 528, Absatz 2, Ziffer 3, ZPO) - jedenfalls unanfechtbar ist (RIS-Justiz RS0075211) und nach ständiger Rechtsprechung daher weder im Rahmen der Revision noch mit Rekurs bekämpft werden kann vergleiche RIS-Justiz RS0044233; RS0053407). Er ist daher als jedenfalls unzulässig zurückzuweisen vergleiche7 Ob 69/10p; 9 ObA 96/14d ua).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E110136

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:009OBA00144.14P.0129.000

Im RIS seit

18.03.2015

Zuletzt aktualisiert am

03.06.2016

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