

TE OGH 2013/1/24 8ObA84/12d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.01.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden und die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmänn und Mag. Thomas Kallab als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei F***** B*****, vertreten durch Mag. Werner Hauptmann, Rechtsanwalt in Salzburg, gegen die beklagte Partei W*****, Verein *****, vertreten durch Haslauer, Eberl, Hubner, Krivanec & Partner, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Oktober 2012, GZ 12 Ra 69/12x-94, 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). 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).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Nach ständiger Rechtsprechung stellt die konkrete Abwägung der durch die Kündigung beeinträchtigten wesentlichen Interessen des gekündigten Arbeitnehmers gegen die vom Arbeitgeber nachgewiesenen Kündigungsgründe (RIS-Justiz RS0051818 mwN) wegen ihrer Einzelfallbezogenheit im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (9 ObA 105/11y, 9 ObA 109/08g uva). Eine Fehlbeurteilung, die vom Obersten Gerichtshof unter dem Aspekt der Rechtssicherheit iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzugreifen wäre, vermag die Klägerin - auch unter Berücksichtigung ihrer als Teil der Revision vorgelegten weitwendigen Ausführungen - ebenso wenig darzustellen wie eine Rechtsfrage von allgemeiner Bedeutung, die nicht bereits anhand der vom Obersten Gerichtshof herausgearbeiteten Grundsätze für die Beurteilung der Kündigungsgründe gelöst werden könnte. Nach ständiger Rechtsprechung stellt die konkrete Abwägung der durch die Kündigung beeinträchtigten wesentlichen Interessen des gekündigten Arbeitnehmers gegen die vom Arbeitgeber nachgewiesenen Kündigungsgründe (RIS-Justiz RS0051818 mwN) wegen ihrer Einzelfallbezogenheit im Regelfall keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (9 ObA 105/11y, 9 ObA 109/08g uva). Eine Fehlbeurteilung, die vom Obersten Gerichtshof unter dem Aspekt der Rechtssicherheit iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzugreifen wäre, vermag die Klägerin - auch unter

Berücksichtigung ihrer als Teil der Revision vorgelegten weitwendigen Ausführungen - ebenso wenig darzustellen wie eine Rechtsfrage von allgemeiner Bedeutung, die nicht bereits anhand der vom Obersten Gerichtshof herausgearbeiteten Grundsätze für die Beurteilung der Kündigungsgründe gelöst werden könnte.

Die Klägerin führt in der Revision gegen die von den Vorinstanzen vorgenommene Interessenabwägung im Wesentlichen an, dass das ihr vorwerfbare Fehlverhalten vergleichsweise harmlos sei und eine Kündigung nicht rechtfertige. Hier wurde aber für den Obersten Gerichtshof bindend festgestellt, dass es - obwohl die Beklagte über lange Zeit versucht hat, die Schwierigkeiten mit der Klägerin in den Griff zu bekommen - immer wieder zu Auseinandersetzungen der Klägerin mit ihren Mitarbeiterinnen kam, die dazu führten, dass niemand mehr mit der Klägerin zusammenarbeiten wollte. Bei der Beklagten ist aber eine Zusammenarbeit immer im Team notwendig und vorgesehen. Ihr war eine Lösung des Konflikts - etwa durch Teamwechsel - infolge des anhaltenden Verhaltens der Klägerin nicht mehr möglich. Die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass vor diesem Hintergrund die betrieblichen Interessen der Beklagten auch bei objektiver Betrachtungsweise in erheblichem Maß berührt sind, sodass sie das wesentliche Interesse der Klägerin an der Aufrechterhaltung des Arbeitsverhältnisses überwiegen (RIS-Justiz RS0051888), ist im konkreten Einzelfall keineswegs unvertretbar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E103044

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:008OBA00084.12D.0124.000

Im RIS seit

13.02.2013

Zuletzt aktualisiert am

13.02.2013

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