

TE OGH 2025/4/25 8ObA9/25v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.04.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Dr. Tarmann-Prentner als Vorsitzende, die Hofräte MMag. Matzka und Mag. Dr. Sengstschmid sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Dr. Arnaud Berthou (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei I* B*, vertreten durch die LIKAR Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei E* GmbH, *, vertreten durch Mag. Horst Bruckner, Rechtsanwalt in Leibnitz, wegen 13.021,83 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Januar 2025, GZ 6 Ra 38/24s-23.2, in nichtöffentlicher Sitzung 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] 1. Stützt das Berufungsgericht seine Entscheidung auf mehrere selbständig tragfähige (Hilfs-)Begründungen, muss ein außerordentliches Rechtsmittel hinsichtlich jeder Begründung des Gerichts zweiter Instanz eine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO aufzeigen. Ist die Hilfs- oder Hauptbegründung im Rahmen des Beurteilungsspielraums gelöst, schließt schon dies die Zulässigkeit der Revision aus (vgl RS0118709; RS0042736 [T2]).

[1] 1. Stützt das Berufungsgericht seine Entscheidung auf mehrere selbständig tragfähige (Hilfs-)Begründungen, muss ein außerordentliches Rechtsmittel hinsichtlich jeder Begründung des Gerichts zweiter Instanz eine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzeigen. Ist die Hilfs- oder Hauptbegründung im Rahmen des Beurteilungsspielraums gelöst, schließt schon dies die Zulässigkeit der Revision aus vergleiche RS0118709; RS0042736 [T2]).

[2] 2. Wird dem Arbeitnehmer bloß eine Verwarnung erteilt und nur für den Wiederholungsfall die Entlassung angedroht, so ist darin nach ständiger Rechtsprechung ein Verzicht auf die Entlassung zu erblicken (RS0029023). Dies gilt auch im Lehrverhältnis (8 ObA 64/12p). Da der Dienstgeber durch die Ermahnung auf sein Entlassungsrecht verzichtet hat, könnte nur ein danach gesetztes oder allenfalls ein dem Dienstgeber erst später zur Kenntnis gelangendes Verhalten die Entlassung rechtfertigen (vgl RS0082268 [T1]; RS0029023 [T5]). Gründe, aus denen der Arbeitnehmer bereits verwarnt wurde, können zwar bei späterer Wiederholung dieses Verhaltens noch im Rahmen

einer Würdigung des Gesamtverhaltens Berücksichtigung finden (RS0110657 [T1]), nur ein nach der Verwarnung gesetztes oder dem Dienstvorgesetzten zur Kenntnis gelangendes Verhalten, das eine gewisse Mindestintensität aufweist, kann aber die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung begründen (RS0029600 [T2, T4, T5]). [2] 2. Wird dem Arbeitnehmer bloß eine Verwarnung erteilt und nur für den Wiederholungsfall die Entlassung angedroht, so ist darin nach ständiger Rechtsprechung ein Verzicht auf die Entlassung zu erblicken (RS0029023). Dies gilt auch im Lehrverhältnis (8 ObA 64/12p). Da der Dienstgeber durch die Ermahnung auf sein Entlassungsrecht verzichtet hat, könnte nur ein danach gesetztes oder allenfalls ein dem Dienstgeber erst später zur Kenntnis gelangendes Verhalten die Entlassung rechtfertigen (vergleiche RS0082268 [T1]; RS0029023 [T5]). Gründe, aus denen der Arbeitnehmer bereits verwarnt wurde, können zwar bei späterer Wiederholung dieses Verhaltens noch im Rahmen einer Würdigung des Gesamtverhaltens Berücksichtigung finden (RS0110657 [T1]), nur ein nach der Verwarnung gesetztes oder dem Dienstvorgesetzten zur Kenntnis gelangendes Verhalten, das eine gewisse Mindestintensität aufweist, kann aber die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung begründen (RS0029600 [T2, T4, T5]).

[3] 3.1. Das Berufungsgericht vertrat die Ansicht, die Beklagte habe durch Abmahnung des Klägers am 21. 9. 2023 (Donnerstag) auf ihr vorzeitiges Auflösungsrecht nach § 15 BAG konkludent verzichtet, sodass die Auflösung des Lehrverhältnisses am 25. 9. 2023 (Montag) nicht berechtigt gewesen sei. [3] 3.1. Das Berufungsgericht vertrat die Ansicht, die Beklagte habe durch Abmahnung des Klägers am 21. 9. 2023 (Donnerstag) auf ihr vorzeitiges Auflösungsrecht nach Paragraph 15, BAG konkludent verzichtet, sodass die Auflösung des Lehrverhältnisses am 25. 9. 2023 (Montag) nicht berechtigt gewesen sei.

[4] 3.2. Diese Beurteilung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs und bewegt sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Vorinstanzen. Der Entscheidung liegt das vertretbare (RS0118891) Verständnis der Urteilsfeststellungen des Erstgerichts und des wechselseitigen Parteienvorbringens zugrunde, dass die „am 21.9.2023 übermittelte“ vierte Abmahnung dem Kläger auch tatsächlich zugeing. Ebenso bedarf die Annahme des Berufungsgerichts, seine rechtliche Beurteilung bewege sich im Rahmen des Tatsachenvorbringens des Klägers, der in erster Instanz ausdrücklich einen Verfristungseinwand erhoben und auf die Abmahnungen der Beklagten Bezug genommen hatte, keiner Korrektur durch den Obersten Gerichtshof im Einzelfall (vgl RS0042828 [insb T35]; RS0041965 [T3]). Ein in der Zwischenzeit zwischen Verwarnung und Entlassung verwirklichter Entlassungsgrund wurde nicht festgestellt und von der Beklagten auch nicht behauptet. [4] 3.2. Diese Beurteilung steht im Einklang mit der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs und bewegt sich im Rahmen des Beurteilungsspielraums der Vorinstanzen. Der Entscheidung liegt das vertretbare (RS0118891) Verständnis der Urteilsfeststellungen des Erstgerichts und des wechselseitigen Parteienvorbringens zugrunde, dass die „am 21.9.2023 übermittelte“ vierte Abmahnung dem Kläger auch tatsächlich zugeing. Ebenso bedarf die Annahme des Berufungsgerichts, seine rechtliche Beurteilung bewege sich im Rahmen des Tatsachenvorbringens des Klägers, der in erster Instanz ausdrücklich einen Verfristungseinwand erhoben und auf die Abmahnungen der Beklagten Bezug genommen hatte, keiner Korrektur durch den Obersten Gerichtshof im Einzelfall (vergleiche RS0042828 [insb T35]; RS0041965 [T3]). Ein in der Zwischenzeit zwischen Verwarnung und Entlassung verwirklichter Entlassungsgrund wurde nicht festgestellt und von der Beklagten auch nicht behauptet.

[5] 4. Bereits aufgrund des konkludenten Verzichts der Beklagten auf die Auflösung des Lehrverhältnisses hat das Berufungsgericht daher vertretbar die fehlende Berechtigung der Auflösungserklärung angenommen. Darauf, ob das Verhalten des Klägers einen Entlassungsgrund gebildet hätte, kommt es demnach nicht (mehr) an.

[6] Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). [6] Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Textnummer

E144409

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00009.25V.0425.000

Im RIS seit

21.05.2025

Zuletzt aktualisiert am

22.04.2026

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