

TE OGH 2025/1/22 9ObA101/24d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.01.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Elisabeth Schmied (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Robert Hauser (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M*, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei H* GmbH, *, vertreten durch Riesemann Rechtsanwalts GmbH in Graz, wegen 13.818,42 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 4.359,37 EUR brutto) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. November 2024, GZ 7 Ra 38/24y-44, 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. Die Frage, ob ein bestimmtes Vorbringen Anlass zu einer Erörterung bzw Anleitung dieser Partei durch das Gericht geben könnte, ist von vornherein so einzelfallbezogen, dass darin keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO erblickt werden kann (RS0114544). [1] 1. Die Frage, ob ein bestimmtes Vorbringen Anlass zu einer Erörterung bzw Anleitung dieser Partei durch das Gericht geben könnte, ist von vornherein so einzelfallbezogen, dass darin keine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO erblickt werden kann (RS0114544).

[2] Allgemein gilt, dass im Rahmen der Anleitungspflicht nur auf ein ergänzendes oder präzisierendes Vorbringen zu drängen ist, nicht jedoch darauf, dass ein bisher nicht erkennbares Tatsachenvorbringen erstattet wird, das für eine Partei günstig sein könnte (RS0120057 [T7]). Keinesfalls geht die Anleitungspflicht so weit, dass der Richter auf die Partei beratend einzuwirken hätte (1 Ob 243/11h Pkt 10).

[3] 2. Ob im Hinblick auf den Inhalt der Prozessbehauptungen eine bestimmte Tatsache als vorgebracht anzusehen ist, ist ebenfalls eine Frage des Einzelfalls, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung keine erhebliche Bedeutung zukommt (RS0042828).

[4] Der Kläger hat ausdrücklich vorgebracht, dass am 7. 3. 2023 keine Entlassung ausgesprochen wurde und eine

allenfalls später mit Einspruch erfolgte Entlassung verfristet sei. Dass der Verfristungseinwand auch zu der im zeitlichen Zusammenhang mit den inkriminierten Vorwürfen ausgesprochenen Entlassung vom 6. 3. 2023 erhoben wird oder warum diese verspätet erfolgt sein soll, ergibt sich aus diesem Vorbringen gerade nicht. Wenn das Berufungsgericht daher den Einwand der Verfristung dahingehend verstand, dass dieser nur auf eine „allenfalls mit dem Einspruch erfolgte“ Entlassung bezogen war, liegt darin keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung. Die Prüfung der Rechtzeitigkeit einer Entlassung hat aber nur über Einwand zu erfolgen (RS0029249 [T6]).

[5] 3. Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RS0106298), es sei denn, das Berufungsgericht hätte bei seiner Entscheidung den Beurteilungsspielraum überschritten. [5] 3. Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RS0106298), es sei denn, das Berufungsgericht hätte bei seiner Entscheidung den Beurteilungsspielraum überschritten.

[6] 4. Gemäß § 82 lit f zweiter Tatbestand GewO 1859 liegt ein Entlassungsgrund vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten beharrlich vernachlässigt. Unter „beharrlich“ ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des in der Dienstverweigerung zum Ausdruck gelangenden, auf die Verweigerung der Dienste bzw der Befolgung der Anordnung gerichteten Willens des Arbeitnehmers zu verstehen (RS0029746, RS0104124). Daher muss sich die Weigerung entweder wiederholt ereignet haben oder von derart schwerwiegender Art sein, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers mit Grund geschlossen werden kann (RS0105987). Vor dem Ausspruch der Entlassung muss der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder von dessen Vertreter in der Regel ermahnt oder wiederholt zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert worden sein, es sei denn der Verstoß ist besonders krass und die Verletzung der Verpflichtungen offensichtlich (vgl RS0060612). [6] 4. Gemäß Paragraph 82, Litera f, zweiter Tatbestand GewO 1859 liegt ein Entlassungsgrund vor, wenn der Arbeitnehmer seine Pflichten beharrlich vernachlässigt. Unter „beharrlich“ ist die Nachhaltigkeit, Unnachgiebigkeit oder Hartnäckigkeit des in der Dienstverweigerung zum Ausdruck gelangenden, auf die Verweigerung der Dienste bzw der Befolgung der Anordnung gerichteten Willens des Arbeitnehmers zu verstehen (RS0029746, RS0104124). Daher muss sich die Weigerung entweder wiederholt ereignet haben oder von derart schwerwiegender Art sein, dass auf die Nachhaltigkeit der Willenshaltung des Arbeitnehmers mit Grund geschlossen werden kann (RS0105987). Vor dem Ausspruch der Entlassung muss der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber oder von dessen Vertreter in der Regel ermahnt oder wiederholt zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert worden sein, es sei denn der Verstoß ist besonders krass und die Verletzung der Verpflichtungen offensichtlich vergleiche RS0060612).

[7] Wenn die Revision damit argumentiert, dass die Entlassung nicht gerechtfertigt gewesen sei, weil der Kläger nicht ermahnt worden sei, Arbeitsleistung an Samstagen zu unterlassen, geht sie allerdings nicht vom festgestellten Sachverhalt aus. Aus diesem ergibt sich vielmehr, dass der Kläger wiederholt aufgefordert wurde, dieses Verhalten zu unterlassen, zuletzt unmittelbar vor dem Vorfall, der zur Entlassung führte.

[8] 5. Da das Berufungsgericht jedenfalls vertretbar von einer gerechtfertigten Entlassung ausging, ist auf die Frage inwieweit das Frühwarnsystem nach § 45a AMFG auch ungerechtfertigte Entlassungen betrifft, nicht weiter einzugehen. [8] 5. Da das Berufungsgericht jedenfalls vertretbar von einer gerechtfertigten Entlassung ausging, ist auf die Frage inwieweit das Frühwarnsystem nach Paragraph 45 a, AMFG auch ungerechtfertigte Entlassungen betrifft, nicht weiter einzugehen.

[9] Mit der Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass das Frühwarnsystem nicht auf Fälle gerechtfertigter Entlassungen anzuwenden ist, setzt sich die Revision inhaltlich nicht auseinander, weshalb darauf nicht weiter eingegangen werden muss.

[10] 6. Insgesamt gelingt es dem Kläger nicht, das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). [10] 6. Insgesamt gelingt es dem Kläger nicht, das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

Textnummer

E143571

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00101.24D.0122.000

Im RIS seit

21.02.2025

Zuletzt aktualisiert am

21.02.2025

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