

# TE OGH 2005/2/17 8ObA103/04m

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 17.02.2005

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johann Ellersdorfer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ewa F\*\*\*\*\*, vertreten durch Strommer - Reich-Rohrwig - Karasek - Hainz, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei T\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Herbert Gartner, Dr. Thomas Furherr, Rechtsanwälte in Wien, wegen Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Juli 2004, GZ 10 Ra 94/04y-26, 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.

## Text

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (§ 502 Abs 1 ZPO). Die Revision ist nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (Paragraph 502, Absatz eins, ZPO).

Davon kann im vorliegenden Fall nicht gesprochen werden. Nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen stehen, begründet ist. Ob insbesondere bestimmte wirtschaftliche Umstände als betriebliches Erfordernis, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen und damit die Sozialwidrigkeit der Kündigung ausschließen,

anzusehen sind, ist durch eine Abwägung der beeinträchtigten wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers mit den Interessen des Betriebs zu untersuchen (Arb 10.771; 8 ObA 1/02h ua). Die Kündigung ist nur dann durch die Betriebsverhältnisse gerechtfertigt, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betroffenen Arbeitnehmer kein Bedarf mehr gegeben ist und schließlich dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zuzumuten ist (RIS-Justiz RS0051942). Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern (ArbSlg 7559; ArbSlg 6883; DRdA 1988, 229 mit Besprechung Floretta ua). Die Maßnahmen und die jeweils abgeleitete Erforderlichkeit der Kündigung des Arbeitnehmers müssen rational nachvollziehbar sein (8 ObA 204/02m). Davon kann im vorliegenden Fall nicht gesprochen werden. Nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG kann die Kündigung beim Gericht angefochten werden, wenn sie sozial ungerechtfertigt und der gekündigte Arbeitnehmer bereits sechs Monate im Betrieb oder Unternehmen, dem der Betrieb angehört, beschäftigt ist. Sozial ungerechtfertigt ist eine Kündigung, die wesentliche Interessen des Arbeitnehmers beeinträchtigt, es sei denn, der Betriebsinhaber erbringt den Nachweis, dass die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegen stehen, begründet ist. Ob insbesondere bestimmte wirtschaftliche Umstände als betriebliches Erfordernis, die einer Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers entgegenstehen und damit die Sozialwidrigkeit der Kündigung ausschließen, anzusehen sind, ist durch eine Abwägung der beeinträchtigten wesentlichen Interessen des Arbeitnehmers mit den Interessen des Betriebs zu untersuchen (Arb 10.771; 8 ObA 1/02h ua). Die Kündigung ist nur dann durch die Betriebsverhältnisse gerechtfertigt, wenn im gesamten Betrieb gerade für den betroffenen Arbeitnehmer kein Bedarf mehr gegeben ist und schließlich dem Arbeitgeber auch durch keine andere soziale Maßnahme die Erhaltung des Arbeitsplatzes zuzumuten ist (RIS-Justiz RS0051942). Bei Prüfung dieser Frage ist ein strenger Maßstab anzulegen, ganz besonders bei älteren und im Betrieb lange beschäftigten Arbeitnehmern (ArbSlg 7559; ArbSlg 6883; DRdA 1988, 229 mit Besprechung Floretta ua). Die Maßnahmen und die jeweils abgeleitete Erforderlichkeit der Kündigung des Arbeitnehmers müssen rational nachvollziehbar sein (8 ObA 204/02m).

Die Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist, stellt jedoch, soweit sie unter Heranziehung der vom Obersten Gerichtshof in seiner Judikatur erarbeiteten Grundsätze erfolgt, schon wegen ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar. Der Auffassung der Revisionswerberin, die in den Ausführungen des Berufungsgerichtes, wonach im vorliegend zu beurteilenden Fall eine gewisse vorausschauende Personalplanung für zumutbar erachtet wurde, eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung erblickt, da hiezu höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle, ist entgegenzuhalten, dass sich die diesbezüglichen Berufungsausführungen auf die Besonderheiten des vorliegenden Sachverhalts beziehen und somit eine über den Einzelfall hinausgehende Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung nicht aufwerfen. Die Beurteilung der Frage, ob der Arbeitgeber seiner sozialen Gestaltungspflicht nachgekommen ist, stellt jedoch, soweit sie unter Heranziehung der vom Obersten Gerichtshof in seiner Judikatur erarbeiteten Grundsätze erfolgt, schon wegen ihrer Einzelfallbezogenheit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar. Der Auffassung der Revisionswerberin, die in den Ausführungen des Berufungsgerichtes, wonach im vorliegend zu beurteilenden Fall eine gewisse vorausschauende Personalplanung für zumutbar erachtet wurde, eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung erblickt, da hiezu höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle, ist entgegenzuhalten, dass sich die diesbezüglichen Berufungsausführungen auf die Besonderheiten des vorliegenden Sachverhalts beziehen und somit eine über den Einzelfall hinausgehende Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung nicht aufwerfen.

In der Wertung des Berufungsgerichtes, wonach die beklagte Partei ihrer sozialen Gestaltungspflicht im konkreten Einzelfall nicht nachgekommen ist, kann ein unvertretbares Abwägungsergebnis nicht erblickt werden. Die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes hält sich im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes. Die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (9 ObA 26/04w; RIS-Justiz RS0116755). In der Wertung des Berufungsgerichtes, wonach die beklagte Partei ihrer sozialen Gestaltungspflicht im konkreten Einzelfall nicht nachgekommen ist, kann ein unvertretbares Abwägungsergebnis nicht erblickt werden. Die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes hält sich im Rahmen der Grundsätze der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes. Die Frage nach der Vertretbarkeit einer anderen Lösung der Rechtsfrage ist mangels Vorliegens einer gravierenden Fehlbeurteilung keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (9 ObA 26/04w; RIS-Justiz RS0116755).

**Anmerkung**

E76347 8ObA103.04m

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00103.04M.0217.000

**Dokumentnummer**

JJT\_20050217\_OGH0002\_008OBA00103\_04M0000\_000

**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](http://www.jusline.at)