

TE OGH 2004/12/22 8ObA123/04b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.12.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und ADir. Reg. Rat Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerhard G*****, vertreten durch CMS Reich-Rohrwig-Hainz, Rechtsanwälte in 1010 Wien, wider die beklagte Partei F***** reg.GenmbH, *****, vertreten durch Dr. Rolf Schuhmeister und Dr. Walter Schuhmeister, Rechtsanwälte in Schwechat, wegen Feststellung und Kündigungsanfechtung, infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht vom 8. September 2004, GZ 8 Ra 99/04v-27, 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).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die Vorinstanzen haben der auf § 105 Abs 3 Z 1 lit e ArbVG gestützten Kündigungsanfechtung im Wesentlichen fußend auf der Feststellung stattgegeben, dass das zumindest überwiegende, wenn nicht alleinige Motiv für die Kündigung des Klägers seine Tätigkeit als Betriebsratsmitglied in der abgelaufenen Betriebsratsperiode war. Nicht als bescheinigt angenommen wurden wirtschaftliche oder Gründe in der Person des Klägers für die Kündigung. Soweit es nunmehr die Beklagte als Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens geltend macht, dass das Berufungsgericht bei der Beweiswürdigung nicht berücksichtigt habe, dass der Wegfall eines Großkundens eine Reduktion des Personalbedarfs erforderlich gemacht habe, ist schon vorweg darauf zu verweisen, dass das Berufungsgericht die Beweisrüge als nicht ordnungsgemäß ausgeführt qualifiziert hat. Inwieweit dies nicht zutreffen würde, stellt die Revision der Beklagten gar nicht dar. Im Übrigen wollte das Berufungsgericht mit seinen Ausführungen, dass die wirtschaftliche Situation der Beklagten zum Nachweis dafür ausreiche, dass "allein" der Kläger hätte gekündigt werden, offensichtlich die mangelnde Darstellung des Wegfalles des konkreten Arbeitsplatzes zum Ausdruck bringen, auf die sich der Kläger auch berufen hat. Insoweit kann dies auch für die Beklagte nicht "überraschend" gewesen sein. Die konkreten Gründe für die Kündigung des Klägers wegen dessen Engagements als Betriebsrat wurden vom Erstgericht ausführlich festgestellt und diese Feststellungen vom Berufungsgericht übernommen. Die Vorinstanzen haben der auf Paragraph 105, Absatz

3, Ziffer eins, Litera e, ArbVG gestützten Kündigungsanfechtung im Wesentlichen fußend auf der Feststellung stattgegeben, dass das zumindest überwiegende, wenn nicht alleinige Motiv für die Kündigung des Klägers seine Tätigkeit als Betriebsratsmitglied in der abgelaufenen Betriebsratsperiode war. Nicht als bescheinigt angenommen wurden wirtschaftliche oder Gründe in der Person des Klägers für die Kündigung. Soweit es nunmehr die Beklagte als Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens geltend macht, dass das Berufungsgericht bei der Beweiswürdigung nicht berücksichtigt habe, dass der Wegfall eines Großkundens eine Reduktion des Personalbedarfs erforderlich gemacht habe, ist schon vorweg darauf zu verweisen, dass das Berufungsgericht die Beweistrüge als nicht ordnungsgemäß ausgeführt qualifiziert hat. Inwieweit dies nicht zutreffen würde, stellt die Revision der Beklagten gar nicht dar. Im Übrigen wollte das Berufungsgericht mit seinen Ausführungen, dass die wirtschaftliche Situation der Beklagten zum Nachweis dafür ausreiche, dass "allein" der Kläger hätte gekündigt werden, offensichtlich die mangelnde Darstellung des Wegfalles des konkreten Arbeitsplatzes zum Ausdruck bringen, auf die sich der Kläger auch berufen hat. Insoweit kann dies auch für die Beklagte nicht "überraschend" gewesen sein. Die konkreten Gründe für die Kündigung des Klägers wegen dessen Engagements als Betriebsrat wurden vom Erstgericht ausführlich festgestellt und diese Feststellungen vom Berufungsgericht übernommen.

Soweit die Beklagte nunmehr geltend macht, dass der Kläger ja mit 1. 10. 2001 ein neues Dienstverhältnis begonnen habe und nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses mit 31. 8. 2003 gegen seine "Aufgriffsobliegenheit" verstoßen habe, ist dies nicht nachvollziehbar. Die "Aufgriffsobliegenheit" des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit unberechtigten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber liegt darin, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Beendigungserklärung innerhalb angemessener Frist geltend zu machen hat, weil dem Vertragspartner - dem Arbeitgeber - ein "Klarstellungsinteresse" zugebilligt wird (vgl etwa OGH 9 ObA 160/99s = SZ 72/112; RIS-Justiz RS0107828 mwN). Genau das hat hier der Kläger aber ohnehin gemacht indem er die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung unmittelbar nach § 105 ArbVG angefochten und darüber hinaus auch noch die Feststellung der Unwirksamkeit begehrt hat. Soweit die Beklagte meinen sollte, dass der Kläger nach Beendigung des anderen Arbeitsverhältnisses sich erneut "leistungsbereit" hätte erklären müssen, verkennt sie schon, dass erst mit der Aufhebung der Kündigung durch das Rechtsgestaltungsurteil im Sinne des § 105 ArbVG der aufrechte Bestand des Arbeitsverhältnisses wiederhergestellt wurde und dementsprechend auch die von ihr monierte Obliegenheit zur Erklärung der "Leistungsbereitschaft" überhaupt hätte entstehen können. Im Übrigen hat der Kläger ja seine Anfechtung aufrecht belassen und die Beklagte weiter auf der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beharrt. Soweit die Beklagte nunmehr geltend macht, dass der Kläger ja mit 1. 10. 2001 ein neues Dienstverhältnis begonnen habe und nach Beendigung dieses Dienstverhältnisses mit 31. 8. 2003 gegen seine "Aufgriffsobliegenheit" verstoßen habe, ist dies nicht nachvollziehbar. Die "Aufgriffsobliegenheit" des Arbeitnehmers im Zusammenhang mit unberechtigten Beendigungen des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber liegt darin, dass der Arbeitnehmer die Unwirksamkeit einer Beendigungserklärung innerhalb angemessener Frist geltend zu machen hat, weil dem Vertragspartner - dem Arbeitgeber - ein "Klarstellungsinteresse" zugebilligt wird vergleiche etwa OGH 9 ObA 160/99s = SZ 72/112; RIS-Justiz RS0107828 mwN). Genau das hat hier der Kläger aber ohnehin gemacht indem er die von der Beklagten ausgesprochene Kündigung unmittelbar nach Paragraph 105, ArbVG angefochten und darüber hinaus auch noch die Feststellung der Unwirksamkeit begehrt hat. Soweit die Beklagte meinen sollte, dass der Kläger nach Beendigung des anderen Arbeitsverhältnisses sich erneut "leistungsbereit" hätte erklären müssen, verkennt sie schon, dass erst mit der Aufhebung der Kündigung durch das Rechtsgestaltungsurteil im Sinne des Paragraph 105, ArbVG der aufrechte Bestand des Arbeitsverhältnisses wiederhergestellt wurde und dementsprechend auch die von ihr monierte Obliegenheit zur Erklärung der "Leistungsbereitschaft" überhaupt hätte entstehen können. Im Übrigen hat der Kläger ja seine Anfechtung aufrecht belassen und die Beklagte weiter auf der Beendigung des Arbeitsverhältnisses beharrt.

Auch mit den weiteren Ausführungen der Beklagten, dass das Berufungsgericht die "Motivabwägung" unzutreffend vorgenommen hätte, vermag diese keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO darzustellen. Wurde doch hier konkret festgestellt, dass ausschlaggebende Motiv für die Kündigung die frühere Tätigkeit des Klägers als Betriebsrat war, allfällige andere Motive aber nicht als bescheinigt angenommen werden können. Jedenfalls die Frage, welches Motiv aber nun als bescheinigt angenommen werden kann, ist eine Frage der unüberprüfaren Beweiswürdigung (vgl dazu etwa OGH 13. 3. 2002 9 ObA 9/02t = DRdA 2003/12 [Troost] weitergehend zuletzt OGH 21. 4. 2004, 9 ObA 44/04t). Insoweit stellt sich die Frage einer "Abwägung von Motiven" gar nicht. Gerade das Vorliegen der von der Beklagten relevierten betriebswirtschaftlichen Motive konnte im Ergebnis nicht bescheinigt werden. Auch mit den weiteren Ausführungen der Beklagten, dass das Berufungsgericht die "Motivabwägung" unzutreffend

vorgenommen hätte, vermag diese keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen. Wurde doch hier konkret festgestellt, dass ausschlaggebende Motiv für die Kündigung die frühere Tätigkeit des Klägers als Betriebsrat war, allfällige andere Motive aber nicht als bescheinigt angenommen werden können. Jedenfalls die Frage, welches Motiv aber nun als bescheinigt angenommen werden kann, ist eine Frage der unüberprüfaren Beweiswürdigung vergleiche dazu etwa OGH 13. 3. 2002 9 ObA 9/02t = DRdA 2003/12 [Tröst] weitergehend zuletzt OGH 21. 4. 2004, 9 ObA 44/04t). Insoweit stellt sich die Frage einer "Abwägung von Motiven" gar nicht. Gerade das Vorliegen der von der Beklagten relevierten betriebswirtschaftlichen Motive konnte im Ergebnis nicht bescheinigt werden.

Insgesamt vermag es die Beklagte jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des§ 502 Abs 1 ZPO darzustellen.Insgesamt vermag es die Beklagte jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Textnummer

E75960

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:008OBA00123.04B.1222.000

Im RIS seit

21.01.2005

Zuletzt aktualisiert am

10.05.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at