jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2018/5/17 9ObA51/18t

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 17.05.2018

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Puller und Helmut Frick in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** H*****, vertreten durch Mag. Doris Braun, Rechtsanwältin in Graz, gegen die beklagte Partei A***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner Rechtsanwälte GmbH in Graz, wegen Anfechtung einer Kündigung, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. Februar 2018, GZ 6 Ra 63/17g-22, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der beklagten Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Im Fall einer betrieblichen Rationalisierung ist die Beurteilung der Zweckmäßigkeit und Richtigkeit der Maßnahmen grundsätzlich dem wirtschaftlichen Ermessen des Betriebsinhabers vorbehalten (s RIS-Justiz RS0051649). Die konkrete Kündigung muss aber zur Verwirklichung des beabsichtigten Erfolgs geeignet sein (RIS-Justiz RS0051649 [T11]). Die Maßnahmen und die jeweils abgeleitete Erforderlichkeit der Kündigung des Arbeitnehmers müssen rational nachvollziehbar sein (RIS-Justiz RS0051649 [T10]). Eine angespannte wirtschaftliche Lage des Unternehmens allein begründet ein „betriebliches Erfordernis" für die Kündigung eines Arbeitnehmers noch nicht ausreichend (RIS-Justiz RS0052025 [T4]).

Der Arbeitgeber hat im Fall der Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit alle Umstände zu behaupten und zu beweisen, die für die Annahme des Ausnahmetatbestands „betrieblicher Erfordernisse" der Kündigung wesentlich sind (RIS-Justiz RS0110154).

Dazu fehlte es den Vorinstanzen an ausreichendem Tatsachensubstrat, insbesondere weil offen bleibe, ob es sich bei dem festgestellten Umsatzrückgang der Beklagten um einen aussagekräftigen massiven oder kurzen saisonalen Umsatzrückgang gehandelt habe. Diese Einschätzung ist hier nach der Lage des Falles vertretbar.

Auch dass der bisherige Tätigkeitsbereich des Klägers weggefallen oder seine Tätigkeiten von einem anderen Arbeitnehmer übernommen worden wäre, steht nicht fest. Dass dem Berufungsgericht für die diesbezüglich von der Beklagten begehrte Feststellung ausreichende Beweisergebnisse fehlten, unterliegt als Akt der Beweiswürdigung nicht der Überprüfung durch den Obersten Gerichtshof (RIS-Justiz RS0043371). Ein Verfahrensmangel wurde nicht geltend gemacht.

Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision der Beklagten daher zurückzuweisen.

Textnummer

E121746

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00051.18T.0517.000

Im RIS seit

20.06.2018

Zuletzt aktualisiert am

20.06.2018

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