

# TE OGH 2018/9/27 9ObA85/18t

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 27.09.2018

## 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 und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Bernhard Kirchl und Karl Schmid als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei F\*\*\*\*\* M\*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Maximilian Hofmaninger, Rechtsanwalt in Vöcklabruck, gegen die beklagte Partei G\*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Klaus-Dieter Strobach ua, Rechtsanwälte in Grieskirchen, wegen 16.116,30 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 16. Mai 2018, GZ 12 Ra 30/18w-17, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Der Oberste Gerichtshof hat sich bereits wiederholt mit Sachverhalten, in denen ein Arbeitnehmer vorweg sein Arbeitsverhältnis einseitig zu einem bestimmten Termin beendet und es dann im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber zu einer Verschiebung der Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommt, befasst (9 ObA 97/11x mit zahlreichen Judikaturnachweisen; 9 ObA 98/12w). Im Sinne dieser Rechtsprechung ist es im Ergebnis entscheidend, ob der rechtsgeschäftliche Wille der Parteien lediglich auf eine Abänderung des Endtermins der einseitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitnehmer gerichtet war oder auch eine Änderung des Auflösungsgrundes des durch die Kündigung bereits in das Auflösungsstadium versetzten Arbeitsverhältnisses eintreten sollte. Somit bestimmen die Arbeitsvertragsparteien den Umfang der Änderung (DRdA 2012/56, 617 [Kallab]).

Ob es sich aber bei der nach dem Ausspruch der Arbeitnehmerkündigung (hier: mit Schreiben vom 14. 2. 2017) getroffenen Vereinbarung der Arbeitsvertragsparteien, das Arbeitsverhältnis so lange fortzusetzen, bis der Kläger einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, um eine bloße Verschiebung des Kündigungstermins oder um eine Umwandlung der Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung handelte, ist durch eine Auslegung der Willenserklärungen der Parteien und der sonstigen Umstände des Einzelfalls zu ermitteln (RIS-Justiz RS0028144 [T4] = RS0028544 [T2]). Mit den damit zusammenhängenden Erörterungen wird vom Revisionswerber keine erhebliche Rechtsfrage aufgezeigt, hängen doch Fragen der Vertragsauslegung regelmäßig von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab (RIS-Justiz RS0044358; RS0044298 ua). Eine unvertretbare Fehlbeurteilung des Berufungsgerichts zeigt die

außerordentliche Revision des Klägers nicht auf.

Dass die Parteien im vorliegenden Fall nicht bereits im Zuge ihrer – über Vorschlag des beklagten Arbeitgebers getroffenen – Vereinbarung, das Arbeitsverhältnis so lange fortzusetzen, bis der Kläger einen neuen Arbeitsplatz gefunden hat, den neuen Kündigungstermin (30. 4. 2017) auch terminmäßig fixiert haben, sondern erst einige Zeit später (29. 3. 2017), ist im Rahmen der Vertragsauslegung bei Gesamtabwägung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen. Im Anlassfall war für die Beurteilung des Berufungsgerichts entscheidend, dass der Kläger auch nach der von ihm vorgenommenen Kündigung des Arbeitsverhältnisses aus persönlichen Gründen nie zu erkennen gegeben hat, statt dessen eine einvernehmliche Beendigung des Arbeitsverhältnisses herbeiführen zu wollen. Die Weiterbeschäftigung über den ursprünglichen Kündigungstermin lag überwiegend in seinem Interesse, weil er erst mit Anfang Mai 2017 die neue Arbeitsstelle antrat. Zudem betraf der Änderungsvorschlag der Beklagten nur den Zeitpunkt des Ausscheidens des Klägers aus dem Arbeitsverhältnis, nicht aber die vom Kläger gewählte Beendigungsart an sich. Dass die Beklagte dem Kläger darüber hinaus noch so weit entgegenkam, dass der Kläger sie lediglich einen Monat vor Antritt der neuen Arbeitsstelle informieren musste, damit sie innerhalb dieses Monats einen Ersatzmechaniker finden konnte, zeigt ebenfalls, dass der Parteiwille der Beklagten nicht auf eine Abänderung des Beendigungsgrundes, sondern ausschließlich auf eine Verschiebung des Endterms des Arbeitsverhältnisses gerichtet war.

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

**Textnummer**

E123090

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2018:009OBA00085.18T.0927.000

**Im RIS seit**

09.11.2018

**Zuletzt aktualisiert am**

03.07.2019

**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)