

# TE OGH 2021/12/15 9ObA135/21z

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 15.12.2021

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofräätinnen Dr. Fichtenau und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Prof. Dr. Klaus Mayr (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A\*, vertreten durch Dr. Maximilian Hofmaninger, Rechtsanwalt in Vöcklabruck, gegen die beklagte Partei F\* GmbH, \*, vertreten durch die Hübel & Payer Rechtsanwälte OG in Salzburg, wegen 6.351,21 EUR brutto abzüglich 402,81 EUR netto sA, über die Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse: 1.338,32 EUR brutto abzüglich 85,03 EUR netto) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. August 2021, GZ 12 Ra 60/21m-15, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. Mai 2021, GZ 10 Cga 88/20b-11, nicht Folge gegeben wurde, den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 377,50 EUR (darin enthalten 62,92 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Begründung:

[1] Der Kläger war ab 18. 7. 2019 bei der Beklagten beschäftigt. Für den Zeitraum 16. 3. – 14. 6. 2020 vereinbarten sie Kurzarbeit im Ausmaß von vier Wochenstunden. Die zugrunde liegende Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung (idF: Kurzarbeitsvereinbarung) beinhaltet unter anderem folgende Regelungen:

„2. Aufrechterhaltung des Beschäftigtenstandes:

a) Während der Kurzarbeit

Der/Die ArbeitgeberIn ist verpflichtet, jenen Beschäftigtenstand im Betrieb aufrecht zu erhalten, der zum Zeitpunkt des Geltungsbeginnes der Kurzarbeitsvereinbarung (Punkt I) bestanden hat (Behaltepflcht).

[...]

b) Nach der Kurzarbeit

Die Dauer der Behaltepflcht nach Ende der Kurzarbeit beträgt einen Monat.

[...]

[c)] Gemeinsame Bestimmungen:

Kündigungen dürfen frühestens nach Ablauf der Behaltefrist ausgesprochen werden"

[2] Mit Schreiben vom 28. 6. 2020 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 10. 7. 2020.

[3] Der Kläger begeht den Klagsbetrag als Kündigungsentschädigung für den Zeitraum von 11. 7. – 10. 10. 2020 und bringt vor, die Kurzarbeit sei bis 14. 9. 2020 zuzüglich ein Monat Behaltefrist verlängert worden. Die Kündigung sei demnach fristwidrig erfolgt.

[4] Die Beklagte bestreitet. Die Kurzarbeit sei Ende Juni 2020 beendet worden.

[5] Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab. Eine an Wortlaut und Zweck der Sozialpartnervereinbarung orientierte Auslegung ergebe, dass den einzelnen Arbeitnehmern kein subjektiver Anspruch auf Bestand des Arbeitsverhältnisses eingeräumt werden sollte.

[6] Die Revision wurde vom Berufungsgericht als zulässig erachtet, weil der Frage, ob aus der Sozialpartnervereinbarung über die Kurzarbeit ein besonderer Kündigungsschutz abzuleiten sei, eine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

### **Rechtliche Beurteilung**

[7] Die Revision ist entgegen dem den Obersten Gerichtshof nicht bindenden Ausspruch des Berufungsgerichts (§ 508a Abs 1 ZPO) mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO nicht zulässig.

[8] 1. Das Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage ist nach dem Zeitpunkt der Entscheidung über das Rechtsmittel durch den Obersten Gerichtshof zu beurteilen (RS0112921 und RS0112769; Lovrek in Fasching/Konecny<sup>3</sup> IV/1 § 502 Rz 113). Eine im Zeitpunkt der Einbringung des Rechtsmittels aufgeworfene Rechtsfrage ist nicht mehr im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO erheblich, wenn sie durch eine oder mehrere andere Entscheidungen des Obersten Gerichtshofs bereits vorher geklärt wurde (vgl 8 Ob 23/08b ua).

[9] 2. In der – nach Fällung des Berufungsurteils ergangenen – Entscheidung 8 ObA 48/21y hat sich der Oberste Gerichtshof ausführlich mit der Frage auseinandergesetzt, ob die Kündigungsbeschränkungen einer Kurzarbeitsvereinbarung, die im konkreten Fall vom klagenden Arbeitnehmer nicht mitunterfertigt worden war, bloß den Beschäftigungsstand in den Unternehmen oder auch die individuellen Arbeitnehmer schützen sollen und einen individuellen Kündigungsschutz gewähren. Dabei kam er zu dem Ergebnis, dass sich aus den Bestimmungen des § 37b AMSG iVm den maßgeblichen Regelungen der Kurzarbeitsvereinbarung keine Unwirksamkeit einer während der Kurzarbeit oder der anschließenden Behaltefrist ausgesprochenen Kündigung ergibt.

[10] 3. Diesem Ergebnis ist der Oberste Gerichtshof mit ausführlicher Begründung auch in der jüngst ergangenen Entscheidung 8 ObA 50/21t gefolgt, in der eine „Sozialpartnervereinbarung – Einzelvereinbarung“ (Formularversion 7.0) über Begleitmaßnahmen während der Kurzarbeit von sämtlichen Arbeitnehmern mitunterfertigt worden war.

[11] 4. Die Revision macht im Wesentlichen geltend, dass ausgehend von den Auslegungsregeln des ABGB der Arbeitnehmer die getroffene Kurzarbeitsvereinbarung dahingehend verstehen durfte, dass Kündigungen entgegen dieser Vereinbarung nicht vertragskonform seien, weshalb er einen Anspruch auf Feststellung des aufrechten Bestandverhältnisses bzw wahlweise auf Kündigungsentschädigung habe.

[12] Auch mit diesem Argument hat sich bereits die Entscheidung 8 ObA 50/21t auseinander gesetzt und dazu ausgeführt, dass sich die Unwirksamkeit einer entgegen der Vereinbarung ausgesprochenen Kündigung aus dem Wortlaut nicht ableiten lasse. Aufgrund des Umstands, dass die zugrunde liegenden Mustervereinbarung von den Sozialpartnern ausverhandelt worden sei, müsse davon ausgegangen werden, dass diese Rechtsfolge gerade nicht gewollt gewesen sei.

[13] Verwiesen wurde auch darauf, dass die sonstigen Regelungen des entsprechenden Vertragspunkts (ebenso wie im vorliegenden Fall) nur die Frage beträfen, wann eine Auffüllpflicht bestehet, somit eine Thematik, die für den einzelnen Arbeitnehmer ohne Bedeutung sei.

[14] 5. Die Revision des Klägers zeigt keine Gründe auf, von den Vorentscheidungen abzuweichen. Sie ist daher mangels Vorliegens einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Zurückweisungsbeschluss nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO).

[15] 6. Die Kostenentscheidung gründet auf §§ 41, 50 ZPO.

**Textnummer**

E133835

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2021:009OBA00135.21Z.1215.000

**Im RIS seit**

15.02.2022

**Zuletzt aktualisiert am**

15.02.2022

**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)