

Gericht

OGH

Entscheidungsdatum

14.03.2001

Geschäftszahl

9ObA27/01p

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Weinke und Anton Beneder als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gustav Josef S*****, Kaufmann, ***** vertreten durch Dr. Franz P. Oberlercher, Rechtsanwalt in Spittal/Drau, gegen die beklagte Partei O***** H***** GesmbH, ***** vertreten durch Mag. Jürgen Zahradnik, Rechtsanwalt in Lambach, wegen S 756.131 sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. Oktober 2000, GZ 8 Ra 156/00y-21, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. März 2000, GZ 34 Cga 146/99t-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 22.077 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 3.679,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob das Arbeitsverhältnis des Klägers durch Arbeitnehmerkündigung beendet wurde, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Die gerügte Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens, die sich im Wesentlichen in einer unzulässigen Beweisrüge erschöpft, liegt nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).

Soweit die Rechtsausführungen des Revisionswerbers überhaupt von den getroffenen Feststellungen ausgehen, ist ergänzend entgegenzuhalten:

Auszugehen ist davon, dass ein Arbeitsverhältnis durch eine Kündigung noch nicht aufgelöst, sondern erst in das Auflösungsstadium versetzt wird (RIS-Justiz RS0028829). Auch die Betriebsübernahme hatte grundsätzlich keinen Einfluss auf den weiteren Bestand des Arbeitsverhältnisses. Nach dem Arbeitgeberwechsel war das Arbeitsverhältnis übernommen worden, wie es bisher bestand, sohin auch als Arbeitsverhältnis im Auflösungsstadium.

Das bedeutet, dass die im Zuge der Fortführung dieses übernommenen Arbeitsverhältnisses vereinbarten oder gehandhabten Änderungen des Vertragsinhaltes nicht ohne ausdrückliche oder schlüssige Vereinbarung zur

