

TE OGH 2025/11/27 8ObA50/25y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.11.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Mag. Malesich als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Gerald Fida (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei C* Y*, vertreten durch Dr. Florian Striessnig, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei *, vertreten durch die Nusterer & Mayer Rechtsanwälte OG in St. Pölten, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. August 2025, GZ 7 Ra 65/25t-31.1, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] Gemäß § 37 Abs 2 lit a NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976, LGBl 2420-66, liegt ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt, insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt. Dieser Kündigungsgrund entspricht jenem nach § 32 Abs 2 Z 1 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl 1948/86, und ist auch in anderen Landesdienstrechten vorgesehen, sodass die dazu vorliegende Lehre und Rechtsprechung herangezogen werden kann (9 ObA 218/91 [zum Stmk Gem-VBG 1962]; 9 ObA 53/08x [zum Sbg Gem-VBG 2001]). [1] Gemäß Paragraph 37, Absatz 2, Litera a, NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976, LGBl 2420-66, liegt ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtigt, insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt. Dieser Kündigungsgrund entspricht jenem nach Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer eins, Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG), BGBl 1948/86, und ist auch in anderen Landesdienstrechten vorgesehen, sodass die dazu vorliegende Lehre und Rechtsprechung herangezogen werden kann (9 ObA 218/91 [zum Stmk Gem-VBG 1962]; 9 ObA 53/08x [zum Sbg Gem-VBG 2001]).

[2] Der in Rede stehende Kündigungsgrund stellt einen „Auffangtatbestand“ dar (9 ObA 208/02g). Zu seiner Verwirklichung muss das inkriminierte Verhalten des Dienstnehmers zwar nicht die Unzumutbarkeit der weiteren Beschäftigung bewirken, aber doch gravierend sein, sodass es über bloß geringfügige Ordnungswidrigkeiten

hinausgeht (8 ObA 2152/96w ua). Je schwerwiegender die Pflicht ist, die vom Dienstnehmer verletzt wurde, desto weniger häufig muss die Verletzung erfolgt sein. Jedenfalls muss das vorgeworfene Fehlverhalten, um die Dienstgeberkündigung zu rechtfertigen, aber „gröblich“ sein (9 ObA 53/08x).

[3] Grundsätzlich kann eine gröbliche Dienstpflichtverletzung die Kündigung nur rechtfertigen, wenn der Vertragsbedienstete zur Einhaltung der Dienstpflicht bereits ermahnt wurde (8 ObA 66/08a; vgl auch 9 ObA 146/01p) oder ihm auch ohne Ermahnung die Fehlerhaftigkeit seines Verhaltens bewusst sein musste (8 ObA 83/03v). Es ist jedoch stets das Gesamtverhalten des Dienstnehmers zu berücksichtigen (8 ObA 2152/96w; 9 ObA 146/01p). Im Rahmen der dafür erforderlichen Gesamtbetrachtung kann auch auf Verfehlungen des Dienstnehmers zurückgegriffen werden, auf die die Kündigung nicht gestützt wurde oder etwa infolge Verzichts auf die Ausübung des Kündigungsrechts zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr gestützt werden kann (9 ObA 82/21f [Rz 4]; vgl auch RS0082248 [T4]; RS0081891; RS0110657). [3] Grundsätzlich kann eine gröbliche Dienstpflichtverletzung die Kündigung nur rechtfertigen, wenn der Vertragsbedienstete zur Einhaltung der Dienstpflicht bereits ermahnt wurde (8 ObA 66/08a; vergleiche auch 9 ObA 146/01p) oder ihm auch ohne Ermahnung die Fehlerhaftigkeit seines Verhaltens bewusst sein musste (8 ObA 83/03v). Es ist jedoch stets das Gesamtverhalten des Dienstnehmers zu berücksichtigen (8 ObA 2152/96w; 9 ObA 146/01p). Im Rahmen der dafür erforderlichen Gesamtbetrachtung kann auch auf Verfehlungen des Dienstnehmers zurückgegriffen werden, auf die die Kündigung nicht gestützt wurde oder etwa infolge Verzichts auf die Ausübung des Kündigungsrechts zu einem früheren Zeitpunkt nicht mehr gestützt werden kann (9 ObA 82/21f [Rz 4]; vergleiche auch RS0082248 [T4]; RS0081891; RS0110657).

[4] Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RS0106298 [T13]). [4] Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RS0106298 [T13]).

[5] Im hier zu beurteilenden Fall war der Kläger bei der beklagten niederösterreichischen Stadt bereits seit vielen Jahren als Hilfsarbeiter beschäftigt. Am 24. 6. 2024 weigerte er sich, ihm von seinem unmittelbaren Vorgesetzten zugewiesene Hilfsarbeiten (die Entsorgung bereits abmontierter Reifengummis und die Demontage der Räder beschädigter Müllbehälter) durchzuführen, begann in seiner – nicht deutschen – Muttersprache laut zu schimpfen, vertrat die (irrig) Meinung, für diese Arbeiten nicht zuständig zu sein, und sagte zum Vorgesetzten, dieser solle die Arbeiten selbst erledigen. Nachdem dieser ihn hierauf (zutreffend) darauf hingewiesen hatte, dass er ihm im Dienst vorgesetzt und auch berechtigt sei, ihm die genannten Arbeiten anzuschaffen, eskalierte die Situation dahingehend, dass beide laut stritten. Die hinzugezogene Abteilungsleiterin erklärte dem Kläger seinen Tätigkeitsbereich und dass sein Vorgesetzter ihm Arbeiten delegieren dürfe und er diese erledigen müsse, andernfalls es sich um eine Arbeitsverweigerung handle. Der Kläger verweigerte aber auch ihr gegenüber die Durchführung der aufgetragenen Arbeiten, dies mit den Worten, dass er nicht ihr Sklave sei und es „hier wie bei Hitler“ zugehe.

[6] Der Kläger verletzte durch seine Arbeitsverweigerung seine allgemeine Dienstpflicht nach § 4 Abs 1 Satz 1 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976, „die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können und mit vollster Unparteilichkeit zu vollziehen“. Zumal die Abteilungsleiterin ihn in den letzten eineinhalb Jahren bereits etwa fünf oder sechs Mal auffordern musste, die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen, weil er diesen über bloße Aufforderung seines unmittelbaren Vorgesetzten nicht nachkam, und er im Jahr 2011 unter anderem wegen Nichtbefolgung von Anordnungen der unmittelbaren Vorgesetzten förmlich verwarnt und darauf hingewiesen worden war, wer sein Vorgesetzter ist, hält sich die Bejahung des Kündigungsgrundes nach § 37 Abs 2 lit a NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 durch das Berufungsgericht jedenfalls im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung. [6] Der Kläger verletzte durch seine Arbeitsverweigerung seine allgemeine Dienstpflicht nach Paragraph 4, Absatz eins, Satz 1 NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976, „die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können und mit vollster Unparteilichkeit zu vollziehen“. Zumal die Abteilungsleiterin ihn in den letzten eineinhalb Jahren bereits etwa fünf oder sechs Mal auffordern musste, die ihm übertragenen Aufgaben zu erledigen, weil er diesen über bloße Aufforderung seines unmittelbaren Vorgesetzten nicht nachkam, und er im Jahr 2011 unter anderem wegen Nichtbefolgung von Anordnungen der unmittelbaren Vorgesetzten förmlich verwarnt

und darauf hingewiesen worden war, wer sein Vorgesetzter ist, hält sich die Bejahung des Kündigungsgrundes nach Paragraph 37, Absatz 2, Litera a, NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 durch das Berufungsgericht jedenfalls im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung.

[7] Ob die vom Kläger gegenüber der Abteilungsleiterin zuletzt getätigte Äußerung von dieser auch als Verletzung ihrer Ehre gewertet wurde (vgl RS0029827; RS0029845), ist entgegen der Ansicht des Klägers in der außerordentlichen Revision nicht entscheidungsrelevant, weil es nicht den Entlassungsgrund nach § 39 Abs 2 lit b NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 zu beurteilen gilt. [7] Ob die vom Kläger gegenüber der Abteilungsleiterin zuletzt getätigte Äußerung von dieser auch als Verletzung ihrer Ehre gewertet wurde vergleiche RS0029827; RS0029845), ist entgegen der Ansicht des Klägers in der außerordentlichen Revision nicht entscheidungsrelevant, weil es nicht den Entlassungsgrund nach Paragraph 39, Absatz 2, Litera b, NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetz 1976 zu beurteilen gilt.

[8] Dass die Abteilungsleiterin den Kläger noch am 24. 6. 2024 schriftlich verwarnte, kann schon deshalb nicht als Verzicht der Beklagten auf eine Kündigung (vgl RS0029023; RS0082268 [T1]) gewertet werden, weil die Abteilungsleiterin nach den Feststellungen „keine Personalhoheit [hatte], keine Entlassungen und/oder Kündigungen und Verwarnungen aussprechen [durfte]“. Spricht ein Mitarbeiter eines Arbeitgebers gegenüber einem anderen für ein Fehlverhalten eine Ermahnung oder Verwarnung aus, setzt die Annahme eines Verzichts des Arbeitgebers auf eine Entlassung oder Kündigung wegen des beanstandeten Verhaltens jedenfalls voraus, dass der das Verhalten rügende Mitarbeiter über eine Personalverantwortlichkeit verfügte, die es ihm erlaubt hätte, mit Wirkung für den Arbeitgeber auf dessen Recht zur Entlassung oder Kündigung zu verzichten (9 ObA 48/22g [Rz 21]). [8] Dass die Abteilungsleiterin den Kläger noch am 24. 6. 2024 schriftlich verwarnte, kann schon deshalb nicht als Verzicht der Beklagten auf eine Kündigung vergleiche RS0029023; RS0082268 [T1]) gewertet werden, weil die Abteilungsleiterin nach den Feststellungen „keine Personalhoheit [hatte], keine Entlassungen und/oder Kündigungen und Verwarnungen aussprechen [durfte]“. Spricht ein Mitarbeiter eines Arbeitgebers gegenüber einem anderen für ein Fehlverhalten eine Ermahnung oder Verwarnung aus, setzt die Annahme eines Verzichts des Arbeitgebers auf eine Entlassung oder Kündigung wegen des beanstandeten Verhaltens jedenfalls voraus, dass der das Verhalten rügende Mitarbeiter über eine Personalverantwortlichkeit verfügte, die es ihm erlaubt hätte, mit Wirkung für den Arbeitgeber auf dessen Recht zur Entlassung oder Kündigung zu verzichten (9 ObA 48/22g [Rz 21]).

[9] Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (§ 510 Abs 3 ZPO). [9] Dieser Beschluss bedarf keiner weiteren Begründung (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Textnummer

E146285

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00050.25Y.1127.000

Im RIS seit

07.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

07.01.2026

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