

TE OGH 2017/8/24 8ObA43/17g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.08.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn als weitere Richter sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Timea Pap und Robert Hauser in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H***** W*****, vertreten durch Brandstätter Scherbaum Rechtsanwälte OG in Wien, gegen die beklagte Partei Stadt Wien, *****, vertreten durch Fellner Wratzfeld & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Juni 2017, GZ 7 Ra 18/17v-18, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Das Dienstverhältnis des Klägers, der bei der Beklagten als Straßenbahnfahrer im Vertragsbediensteten-verhältnis beschäftigt war, wurde gemäß § 42 Abs 2 der Wiener Vertragsbedienstetenordnung (W-VBO) mit Schreiben vom 12. 1. 2016 zum 30. 6. 2016 gekündigt. Grund dafür war eine rechtskräftige strafgerichtliche Verurteilung des Klägers nach § 207a Abs 3 StGB. Das Dienstverhältnis des Klägers, der bei der Beklagten als Straßenbahnfahrer im Vertragsbediensteten-verhältnis beschäftigt war, wurde gemäß Paragraph 42, Absatz 2, der Wiener Vertragsbedienstetenordnung (W-VBO) mit Schreiben vom 12. 1. 2016 zum 30. 6. 2016 gekündigt. Grund dafür war eine rechtskräftige strafgerichtliche Verurteilung des Klägers nach Paragraph 207 a, Absatz 3, StGB.

Der Kläger begehrt die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis mangels Verwirklichung eines gesetzlichen Kündigungsgrundes über den 30. 6. 2016 hinaus aufrecht sei.

Rechtliche Beurteilung

Das Klagebegehren blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos. Die außerordentliche Revision des Klägers ist nicht zulässig, weil darin keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO angesprochen wird. Das Klagebegehren blieb in beiden Vorinstanzen erfolglos. Die außerordentliche Revision des Klägers ist nicht zulässig, weil darin keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO angesprochen wird.

1. Ob das Verhalten eines Vertragsbediensteten Vertrauensunwürdigkeit iSd § 42 Abs 2 W-VBO begründet und ob die

Weiterbeschäftigung dem Dienstgeber zumutbar wäre, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab (ua 8 ObA 53/10t; 8 ObA 31/16s; 9 ObA 106/14z). Einzelfallentscheidungen kommt aber – abgesehen von Fällen einer hier nicht vorliegenden auffallenden Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz – keine die Revisionszulässigkeit begründende erhebliche Bedeutung zu (RIS-Justiz RS0105940 [T5, T8, T9]). 1. Ob das Verhalten eines Vertragsbediensteten Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 42, Absatz 2, W-VBO begründet und ob die Weiterbeschäftigung dem Dienstgeber zumutbar wäre, hängt von den Umständen des jeweiligen Einzelfalls ab (ua 8 ObA 53/10t; 8 ObA 31/16s; 9 ObA 106/14z). Einzelfallentscheidungen kommt aber – abgesehen von Fällen einer hier nicht vorliegenden auffallenden Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz – keine die Revisionszulässigkeit begründende erhebliche Bedeutung zu (RIS-Justiz RS0105940 [T5, T8, T9]).

Während im Falle der Entlassung ein Sachverhalt verwirklicht sein muss, der seinem Gewichte nach die Weiterbeschäftigung des Vertragsbediensteten schlechthin unzumutbar erscheinen lässt, ist dies bei der Kündigung nicht erforderlich (RIS-Justiz RS0105940). Nach § 42 Abs 2 Z 5 W-VBO 1995 ist die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt. Während im Falle der Entlassung ein Sachverhalt verwirklicht sein muss, der seinem Gewichte nach die Weiterbeschäftigung des Vertragsbediensteten schlechthin unzumutbar erscheinen lässt, ist dies bei der Kündigung nicht erforderlich (RIS-Justiz RS0105940). Nach Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 5, W-VBO 1995 ist die Gemeinde zur Kündigung berechtigt, wenn sich erweist, dass das gegenwärtige oder frühere Verhalten des Vertragsbediensteten mit dem Ansehen oder den Interessen des Dienstes unvereinbar ist, sofern nicht die Entlassung in Frage kommt.

Wenn die Vorinstanzen zu dem Ergebnis gelangt sind, dass die rechtskräftige Verurteilung des Klägers wegen § 207a Abs 3 StGB ein Verhalten belegt, das unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen seines Berufs die Voraussetzungen des Kündigungsgrundes erfüllte, ist dies jedenfalls nicht unvertretbar (vgl dazu auch VwGH 2013/09/0128; 2007/09/0136 [Entlassung eines Beamten]). Wenn die Vorinstanzen zu dem Ergebnis gelangt sind, dass die rechtskräftige Verurteilung des Klägers wegen Paragraph 207 a, Absatz 3, StGB ein Verhalten belegt, das unter Berücksichtigung der besonderen Anforderungen seines Berufs die Voraussetzungen des Kündigungsgrundes erfüllte, ist dies jedenfalls nicht unvertretbar vergleiche dazu auch VwGH 2013/09/0128; 2007/09/0136 [Entlassung eines Beamten]).

2. Richtig ist, dass die Kündigung eines Vertragsbediensteten vom Arbeitgeber unverzüglich auszusprechen ist. Unbegründet langes Zuwarten mit dem Ausspruch der Kündigung führt zur Verwirkung des Kündigungsrechts (RIS-Justiz RS0028543; 8 ObA 62/13w).

Verzögerungen im Ausspruch der Kündigung von Vertragsbediensteten können aber insoweit anerkannt werden, als sie in der Sachlage, also in der Natur des Dienstverhältnisses oder sonst in den besonderen Umständen des Falls sachlich begründet sind (RIS-Justiz RS0029273; 8 ObA 57/13k). Davon sind die Vorinstanzen hier durchaus vertretbar ausgegangen.

Nachdem die Beklagte von der rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung des Klägers Kenntnis erlangt hatte, ist bis zur Absendung des Kündigungsschreibens etwas über ein Monat verstrichen. In diesem Zeitraum lagen die Weihnachtsfeiertage, es wurde eine Stellungnahme des zuständigen Betriebsleiters eingeholt, es erfolgte die Verständigung des Hauptausschusses der Personalvertretung (dem nach § 39 Abs 1 W-PVG ein Antragsrecht zustand) mit Äußerungsfrist von zwei Wochen und schließlich die Genehmigung der Kündigung durch die Abteilungsleiterin. Nachdem die Beklagte von der rechtskräftigen strafgerichtlichen Verurteilung des Klägers Kenntnis erlangt hatte, ist bis zur Absendung des Kündigungsschreibens etwas über ein Monat verstrichen. In diesem Zeitraum lagen die Weihnachtsfeiertage, es wurde eine Stellungnahme des zuständigen Betriebsleiters eingeholt, es erfolgte die Verständigung des Hauptausschusses der Personalvertretung (dem nach Paragraph 39, Absatz eins, W-PVG ein Antragsrecht zustand) mit Äußerungsfrist von zwei Wochen und schließlich die Genehmigung der Kündigung durch die Abteilungsleiterin.

Der Kläger war wegen des gegen ihn laufenden Strafverfahrens bereits seit Oktober 2014 dienstfrei gestellt. Mangels Aufhebung der Freistellung konnte er auch während der Dauer des internen Kündigungsverfahrens nicht darauf vertrauen, dass seine Verurteilung dienstrechtlich folgenlos bleiben würde. Hinzu kommt, dass auch eine zwölf Tage früher ausgesprochene Kündigung wegen des einzuhaltenden Kündigungsstermins zum Monatsletzten (§ 43 Abs 2 W-

VBO) zu keiner früheren Beendigung des Dienstverhältnisses geführt hätte. Der Kläger war wegen des gegen ihn laufenden Strafverfahrens bereits seit Oktober 2014 dienstfrei gestellt. Mangels Aufhebung der Freistellung konnte er auch während der Dauer des internen Kündigungsverfahrens nicht darauf vertrauen, dass seine Verurteilung dienstrechtlich folgenlos bleiben würde. Hinzu kommt, dass auch eine zwölf Tage früher ausgesprochene Kündigung wegen des einzuhaltenden Kündigungstermins zum Monatsletzten (Paragraph 43, Absatz 2, W-VBO) zu keiner früheren Beendigung des Dienstverhältnisses geführt hätte.

Schlagworte

1 Generalabonnement, 11 Arbeitsrechtssachen

Textnummer

E119173

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:008OBA00043.17G.0824.000

Im RIS seit

08.09.2017

Zuletzt aktualisiert am

18.01.2018

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