

TE OGH 2015/2/26 8ObA4/15v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.02.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und den Hofrat Dr. Brenn sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Johann Schneller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Univ.-Prof. Dr. R***** Z*****, vertreten durch Dr. Ingo Riß, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei J*****, vertreten durch Mairhofer Gradl, Rechtsanwälte in Linz, wegen Feststellung (Streitwert 101.933 EUR) und 25.483,29 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. November 2014, GZ 12 Ra 62/14w-45, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Der geltend gemachte Begründungsmangel liegt nicht vor. Aus den Urteilen der Vorinstanzen ergibt sich nicht nur vollkommen klar, welche Verhaltensweisen und welche Vorgänge in ihrer Abteilung sie der Klägerin zum Vorwurf machen, sondern auch, dass sie dadurch die in Pkt 10 lit a und lit e des Arbeitsvertrags (demonstrativ) genannten Kündigungsgründe als verwirklicht ansehen. Die in der außerordentlichen Revision geäußerte Kritik der Klägerin ist nicht berechtigt. Die Beweiswürdigung der Tatsacheninstanzen kann in dritter Instanz nicht mehr angegriffen werden (RIS-Justiz RS0043371).

1. Der geltend gemachte Begründungsmangel liegt nicht vor. Aus den Urteilen der Vorinstanzen ergibt sich nicht nur vollkommen klar, welche Verhaltensweisen und welche Vorgänge in ihrer Abteilung sie der Klägerin zum Vorwurf machen, sondern auch, dass sie dadurch die in Pkt 10 Litera a und Litera e, des Arbeitsvertrags (demonstrativ) genannten Kündigungsgründe als verwirklicht ansehen. Die in der außerordentlichen Revision geäußerte Kritik der Klägerin ist nicht berechtigt. Die Beweiswürdigung der Tatsacheninstanzen kann in dritter Instanz nicht mehr angegriffen werden (RIS-Justiz RS0043371).

2.1 In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass auch eine öffentlich-rechtliche Körperschaft und ebenso eine Universität gehalten ist, einen Auflösungsgrund (hier einen für die Auflösung des Dienstverhältnisses erforderlichen Kündigungsgrund) unverzüglich geltend zu machen. Für den Beginn des Zeitraums zur Beurteilung der

Unverzüglichkeit der Kündigung ist grundsätzlich die Kenntnisnahme des die Auflösung rechtfertigenden Sachverhalts durch das für den Ausspruch der Kündigung zuständige Organ maßgebend. Hinsichtlich der Frage, ob der Kündigungsgrund unverzüglich geltend gemacht wurde, ist dem Dienstgeber allgemein zuzubilligen, den relevanten Sachverhalt aufzuklären. Dabei ist zu berücksichtigen, dass bei juristischen Personen und insbesondere im öffentlichen oder universitären Bereich aufgrund der besonderen internen Organisationsstrukturen die Willensbildung regelmäßig umständlicher und langwieriger als bei physischen Personen erfolgt. Dadurch bedingte Verzögerungen werden von der Rechtsprechung grundsätzlich als gerechtfertigt anerkannt (8 ObA 39/13p mwN).

2.2 Nach den Feststellungen erlangte die Leiterin der Rechtsabteilung der Beklagten erstmals am 14. 11. 2012 Kenntnis von der Existenz der für die Sachverhaltsermittlung maßgeblichen E-Mails. Diese E-Mails erhielt sie in der Folge am 22. 11. 2012 übermittelt. Erst im Zuge der Aufarbeitung dieser Informationen erfuhr die Beklagte die Details zu den Vorgängen vor allem bei der Einstellung von Dr. A***** und D***** A*****. Die detaillierte Auswertung der E-Mails nahm eine gewisse Zeit in Anspruch. Zudem musste der Betriebsrat verständigt werden, der am 26. 11. 2012 den Beschluss auf Zustimmung zur Kündigung der Klägerin fasste.

Für die Beurteilung der Unverzüglichkeit der Auflösung des Dienstverhältnisses kommt es vor allem darauf an, ob der Dienstnehmer aufgrund des Verhaltens des Dienstgebers bzw des für den Ausspruch der Auflösung zuständigen Organs darauf vertrauen darf, dass das Dienstverhältnis aufrecht bleibt. Aufgrund der Veranlassungen des Rektorats konnte die Klägerin auf die Fortsetzung des Dienstverhältnisses nicht vertrauen. Von einer Verzögerung durch sachlich unbegründetes längeres Zuwarten der Beklagten kann keine Rede sein. Vielmehr war die Beklagte bemüht, aufgrund des Fehlverhaltens der Klägerin eine rasche Entscheidung herbeizuführen.

Außerdem hat die Klägerin am 29. 11. 2012 neuerlich das angeblich strafrechtswidrige Verhalten von D***** A***** gegenüber dem Rektor behauptet und sich damit der Anweisung widersetzt, sämtliche, unhaltbaren Nachforschungen gegen den genannten Mitarbeiter einzustellen.

2.3 Unter den hier vorliegenden Umständen kann von einem verzögerten Ausspruch der Kündigung am 3. 12. 2012 und von einer Verfristung des Kündigungsrechts nicht ausgegangen werden. Die entsprechende Beurteilung der Vorinstanzen erweist sich als nicht korrekturbedürftig.

3.1 Es trifft zwar zu, dass das Auflösungsrecht des Dienstgebers unter bestimmten Umständen auch unabhängig von seinem Willen und der Kenntnis vom Auflösungsgrund untergehen kann. Eine solche Verwirkung tritt aber nur dann ein, wenn der Dienstgeber, weil er vom Entlassungsgrund keine Kenntnis hat, eine gewisse Zeit hindurch eine Auflösung nicht ausgesprochen hat, der Auflösungsgrund aber inzwischen soviel an Bedeutung verloren hat, dass die Weiterbeschäftigung des Dienstnehmers für den Dienstgeber nicht mehr unzumutbar ist und der Dienstnehmer nach Treu und Glauben mit dem Ausspruch der Entlassung auch nicht mehr zu rechnen braucht (RIS-Justiz RS0029014).

3.2 Auch diese Voraussetzungen sind im Anlassfall nicht gegeben.

Das inkriminierte Verhalten der Klägerin bestand vor allem in einem nicht akzeptablen Umgang mit ihren Mitarbeitern und eine dadurch bedingte hohe Personalfuktuation, weiters in bewusst verschwiegenen und falschen Angaben gegenüber dem Rektorat bei den Anstellungen von Dr. A***** und D***** A***** sowie einer Falschanzeige gegen D***** A*****. Die unhaltbare Vorgangsweise der Klägerin endete keineswegs mit dem Zeitpunkt, zudem auch D***** A***** bei ihr in Ungnade fiel, sondern hatte über die gesamte Dauer ihrer Tätigkeit als Abteilungsleiterin Bestand. Die - von der Klägerin zunächst verfolgte - unsachliche Förderung von D***** A***** kann nicht etwa isoliert betrachtet werden. Vielmehr ist das Gesamtverhalten der Klägerin von Bedeutung.

3.3 Soweit die Klägerin ausführt, dass ihre Vorgangsweise ausschließlich aus wissenschaftlichen Motiven erfolgt sei und sie sich einer ambitionierten Personalpolitik bedient habe, weicht sie vom festgestellten Sachverhalt ab. Von verhältnismäßig geringfügigen Verfehlungen der Klägerin kann keine Rede sein. Entgegen ihrer Ansicht haben die von den Vorinstanzen bejahten Kündigungsgründe nicht über die Jahre an Bedeutung verloren. Ebenso wenig war die Weiterbeschäftigung der Klägerin für die Beklagte zumutbar, die Klägerin konnte auch nicht auf das Unterbleiben der Auflösung des Dienstverhältnisses vertrauen. In dieser Hinsicht liegt ebenfalls keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung der Vorinstanzen vor.

4. Selbst dann, wenn der Dienstgeber ihm zu Kenntnis gelangte konkrete Vorfälle zum Anlass für eine Ermahnung genommen haben sollte, können später wiederholte Verfehlungen dennoch zur Begründung des Auflösungsrechts

herangezogen werden (8 ObA 39/13p). Es sind dann auch die früheren Problem- und Beschwerdefälle in die Beurteilung miteinzubeziehen und das Gesamtverhalten des Dienstnehmers zu berücksichtigen. Auch damit im Zusammenhang kann nicht von einem Verzicht der Beklagten auf das Kündigungsrecht ausgegangen werden.

5. Die inkriminierten Verhaltensweisen der Klägerin hatten keinerlei Zusammenhang zu einer in Forschung oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode, weshalb sie sich auch nicht auf den erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz nach § 113 UG 2002 berufen kann. Ihr Verhalten war auch nicht Ausfluss einer sachlichen Personalpolitik. 5. Die inkriminierten Verhaltensweisen der Klägerin hatten keinerlei Zusammenhang zu einer in Forschung oder Lehre vertretenen Auffassung oder Methode, weshalb sie sich auch nicht auf den erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz nach Paragraph 113, UG 2002 berufen kann. Ihr Verhalten war auch nicht Ausfluss einer sachlichen Personalpolitik.

6. Insgesamt gelingt es der Klägerin nicht, mit ihren Ausführungen eine erhebliche Rechtsfrage aufzuzeigen. Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E110212

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00004.15V.0226.000

Im RIS seit

27.03.2015

Zuletzt aktualisiert am

10.08.2015

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