

TE OGH 2014/8/25 8ObA36/14y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.08.2014

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Brigitte Augustin (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Dr. Gerda Höhrhan-Weiguni (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei G***** R*****, vertreten durch Mag. Dr. Johannes Winkler, Rechtsanwalt in Linz, gegen die beklagte Partei Marktgemeinde O*****, vertreten durch Mag. Peter Breiteneder, Rechtsanwalt in Linz, wegen Feststellung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 2. April 2014, GZ 12 Ra 15/14h-14, in nichtöffentlicher Sitzung 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

Ob die Voraussetzungen für eine gerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses erfüllt sind, kann nur aufgrund der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0106298). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach § 502 Abs 1 ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte. Ob die Voraussetzungen für eine gerechtfertigte vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses erfüllt sind, kann nur aufgrund der Umstände des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0106298). Mangels einer über den Anlass hinausreichenden Aussagekraft von Einzelfallentscheidungen steht die Revision zu ihrer Überprüfung nach Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht offen, es sei denn, dem Berufungsgericht wäre bei seiner Entscheidung eine krasse Fehlbeurteilung unterlaufen, die ausnahmsweise zur Wahrung der Rechtssicherheit einer Korrektur bedürfte.

Die Revision vermag keine solche Fehlbeurteilung aufzuzeigen.

Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit ist gegeben, wenn für den Dienstgeber vom Standpunkt eines vernünftigen kaufmännischen (hier: dienstlichen) Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung bestand, dass die

dienstlichen Belange durch den Angestellten gefährdet sind, wobei nicht das subjektive Empfinden des Dienstgebers entscheidet, sondern an das Gesamtverhalten des Angestellten ein objektiver Maßstab anzulegen ist, der nach den Begleitumständen des einzelnen Falles und nach der gewöhnlichen Verkehrsauffassung angewendet zu werden pflegt (vgl. RIS-Justiz RS0029833). Der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit ist gegeben, wenn für den Dienstgeber vom Standpunkt eines vernünftigen kaufmännischen (hier: dienstlichen) Ermessens die gerechtfertigte Befürchtung bestand, dass die dienstlichen Belange durch den Angestellten gefährdet sind, wobei nicht das subjektive Empfinden des Dienstgebers entscheidet, sondern an das Gesamtverhalten des Angestellten ein objektiver Maßstab anzulegen ist, der nach den Begleitumständen des einzelnen Falles und nach der gewöhnlichen Verkehrsauffassung angewendet zu werden pflegt (vergleiche RIS-Justiz RS0029833).

Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass das Öffnen einer namentlich an den Bürgermeister adressierten Postsendung, in erster Linie aber die anschließende Anfertigung einer privaten Kopie des Inhalts durch den als Gemeindebediensteten beschäftigten Kläger unter den festgestellten konkreten Umständen seine Vertrauensunwürdigkeit begründete, ist jedenfalls nicht unvertretbar (vgl. 8 ObA 84/06w). Das von dieser Handlungsweise betroffene Verwaltungsverfahren fiel weder in den dienstlichen Zuständigkeitsbereich des Klägers, noch kam ihm darin selbst Parteistellung zu. Er war auch bereits mehrmals aufgrund ähnlich gelagerter früherer Vorfälle ermahnt worden. Die Beurteilung der Vorinstanzen, dass das Öffnen einer namentlich an den Bürgermeister adressierten Postsendung, in erster Linie aber die anschließende Anfertigung einer privaten Kopie des Inhalts durch den als Gemeindebediensteten beschäftigten Kläger unter den festgestellten konkreten Umständen seine Vertrauensunwürdigkeit begründete, ist jedenfalls nicht unvertretbar (vergleiche 8 ObA 84/06w). Das von dieser Handlungsweise betroffene Verwaltungsverfahren fiel weder in den dienstlichen Zuständigkeitsbereich des Klägers, noch kam ihm darin selbst Parteistellung zu. Er war auch bereits mehrmals aufgrund ähnlich gelagerter früherer Vorfälle ermahnt worden.

Der Kläger, der begünstigter Behinderter iSd § 2 Abs 1 BEinstG ist, führt zur Begründung der Zulässigkeit der Revision die Bestimmung des § 8 BEinstG an und leitet daraus ab, dass der Entlassungsgrund der Vertrauenswürdigkeit ihm gegenüber nicht anwendbar sei. Nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung könne der allgemeine Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenverletzung gegenüber einem begünstigten Behinderten lediglich als Kündigungsgrund geltend gemacht werden. Dies müsse zur Vermeidung einer Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes aber auch allgemein für den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit gelten, weil eine beharrliche Pflichtenverletzung in der Regel auch zur Vertrauensverwirkung führe. Der Kläger, der begünstigter Behinderter iSd Paragraph 2, Absatz eins, BEinstG ist, führt zur Begründung der Zulässigkeit der Revision die Bestimmung des Paragraph 8, BEinstG an und leitet daraus ab, dass der Entlassungsgrund der Vertrauenswürdigkeit ihm gegenüber nicht anwendbar sei. Nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung könne der allgemeine Entlassungsgrund der beharrlichen Pflichtenverletzung gegenüber einem begünstigten Behinderten lediglich als Kündigungsgrund geltend gemacht werden. Dies müsse zur Vermeidung einer Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes aber auch allgemein für den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit gelten, weil eine beharrliche Pflichtenverletzung in der Regel auch zur Vertrauensverwirkung führe.

Auch mit dieser Überlegung vermag der Kläger keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Es muss hier nicht erörtert werden, ob eine fortgesetzte Verletzung der aus dem Arbeitsvertrag entspringenden Pflichten tatsächlich stets auch eine Vertrauensverwirkung nach sich zieht, weil diese These jedenfalls nicht umkehrbar wäre. Eine Vertrauensunwürdigkeit begründendes Verhalten kann wohl, muss aber nicht in einer Verletzung von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bestehen. Auch mit dieser Überlegung vermag der Kläger keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Es muss hier nicht erörtert werden, ob eine fortgesetzte Verletzung der aus dem Arbeitsvertrag entspringenden Pflichten tatsächlich stets auch eine Vertrauensverwirkung nach sich zieht, weil diese These jedenfalls nicht umkehrbar wäre. Eine Vertrauensunwürdigkeit begründendes Verhalten kann wohl, muss aber nicht in einer Verletzung von arbeitsvertraglichen Verpflichtungen bestehen.

Der auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwendende § 26 Abs 2 Oö Gemeinde- Dienstrechts- und GehaltsG nennt die in Frage kommenden Entlassungsgründe und unterscheidet dabei deutlich zwischen Handlungen oder Unterlassungen, die den Bediensteten vertrauensunwürdig erscheinen lassen (Z 2) einerseits, und erheblicher Vernachlässigung oder Unterlassung des Dienstes (Z 3) sowie Weigerung, die Dienstpflichten ordentlich zu erfüllen und

dienstliche Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen (Z 4), andererseits. Der auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwendende Paragraph 26, Absatz 2, OÖ Gemeinde-, Dienstrechts- und GehaltsG nennt die in Frage kommenden Entlassungsgründe und unterscheidet dabei deutlich zwischen Handlungen oder Unterlassungen, die den Bediensteten vertrauensunwürdig erscheinen lassen (Ziffer 2,) einerseits, und erheblicher Vernachlässigung oder Unterlassung des Dienstes (Ziffer 3,) sowie Weigerung, die Dienstpflichten ordentlich zu erfüllen und dienstliche Anordnungen der Vorgesetzten zu befolgen (Ziffer 4,), andererseits.

Der Anwendung des Entlassungsgrundes des § 26 Abs 2 Z 2 OÖ Gemeinde-, Dienstrechts- und GehaltsG steht die demonstrative Aufzählung möglicher Kündigungstatbestände in § 8 Abs 2 BEinstG daher schon dem Wortlaut nach nicht entgegen. Jedenfalls nach den im vorliegenden Verfahren festgestellten Umständen ist aber auch eine Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes durch Umdeutung eines Kündigungsgrundes in eine zur Entlassung berechtigende Vertrauensunwürdigkeit von den Vorinstanzen im Ergebnis vertretbar verneint worden. Das unbefugte Anfertigen von Privatkopien fremder Aktenbestandteile stand außerhalb jeglicher Dienstpflichten des Klägers und auch in keinem Zusammenhang mit seiner (Seh-)Behinderung. Der Anwendung des Entlassungsgrundes des Paragraph 26, Absatz 2, Ziffer 2, OÖ Gemeinde-, Dienstrechts- und GehaltsG steht die demonstrative Aufzählung möglicher Kündigungstatbestände in Paragraph 8, Absatz 2, BEinstG daher schon dem Wortlaut nach nicht entgegen. Jedenfalls nach den im vorliegenden Verfahren festgestellten Umständen ist aber auch eine Umgehung des besonderen Kündigungsschutzes durch Umdeutung eines Kündigungsgrundes in eine zur Entlassung berechtigende Vertrauensunwürdigkeit von den Vorinstanzen im Ergebnis vertretbar verneint worden. Das unbefugte Anfertigen von Privatkopien fremder Aktenbestandteile stand außerhalb jeglicher Dienstpflichten des Klägers und auch in keinem Zusammenhang mit seiner (Seh-)Behinderung.

Eine Entlassung aus dem Grund der Vertrauensunwürdigkeit ist nicht von ihrer vorherigen Androhung abhängig; den in der Revision angestellten Überlegungen, ob es sich bei früheren Beanstandungen des Klägers um schlichte Ermahnungen oder Verwarnungen gehandelt hat, kommt daher keine Entscheidungsrelevanz zu.

Auch die Ausführungen der Vorinstanzen zur Rechtzeitigkeit des Entlassungsausspruchs stehen mit der höchstgerichtlichen Rechtsprechung im Einklang.

Überall dort, wo ein vorerst undurchsichtiger, zweifelhafter Sachverhalt vorliegt, den der Arbeitgeber mit den ihm zur Verfügung stehenden Mitteln zunächst nicht aufklären kann, muss ihm das Recht zugebilligt werden, bis zur einwandfreien Klarstellung aller wesentlichen Tatumstände in tatsächlicher und rechtlicher Hinsicht zuzuwarten, insbesondere auch dem Arbeitnehmer eine Stellungnahme zu ermöglichen. Hat der Arbeitnehmer - wie hier - seine Verfehlung zunächst wahrheitswidrig geleugnet, kann er sich nicht zur Begründung einer Verspätung der Entlassung wider Treu und Glauben auf seine eigene Unredlichkeit berufen (RIS-Justiz RS0029297 [T3]).

Der Grundsatz der Unverzüglichkeit ist auch nach den jeweiligen Betriebsverhältnissen, insbesondere der Organisationsform des Arbeitgebers zu beurteilen. Einer Gemeinde kann der für eine gesetzmäßige Willensbildung der entscheidungsbefugten Organe notwendige Zeitbedarf nicht zum Vorwurf gemacht werden (vgl. RIS-Justiz RS0031789). Der Grundsatz der Unverzüglichkeit ist auch nach den jeweiligen Betriebsverhältnissen, insbesondere der Organisationsform des Arbeitgebers zu beurteilen. Einer Gemeinde kann der für eine gesetzmäßige Willensbildung der entscheidungsbefugten Organe notwendige Zeitbedarf nicht zum Vorwurf gemacht werden (vergleiche RIS-Justiz RS0031789).

Die Frage, ob die dem Kläger vor der Entlassung erteilte schriftliche Ermahnung nur den zugestandenen Vorwurf des unbefugten Öffnens der Briefsendung betroffen hat, oder ob er erwarten durfte, dass damit auch der Vorwurf des Kopierens des Inhalts endgültig erledigt sein würde, ist eine einzelfallabhängige Frage der Auslegung einer Willenserklärung.

Die Revision zeigt auch in diesem Punkt keine korrekturbedürftige Fehlbeurteilung auf. Die Auslegung der Vorinstanzen ist nach dem Wortlaut des Schreibens und den festgestellten weiteren Umständen (dem Kläger wurde eine schriftliche Äußerungsmöglichkeit eingeräumt, die bei endgültiger Erledigung der Angelegenheit überflüssig gewesen wäre; der Kläger leugnete zu diesem Zeitpunkt noch die Anfertigung einer Kopie) jedenfalls vertretbar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E108615

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:008OBA00036.14Y.0825.000

Im RIS seit

07.10.2014

Zuletzt aktualisiert am

27.05.2015

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