

TE OGH 2013/6/25 9ObA73/13w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.06.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer, sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei F***** S*****, vertreten durch Mag. Gerhard Lesjak, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei F*****, vertreten durch Suppan & Spiegl Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 32.648,50 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. April 2013, GZ 9 Ra 26/13d-22, 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). 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).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 Z 1 letzter Fall AngG fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflichten nicht mehr getreulich erfüllen werde und dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind (RIS-Justiz RS0029547). Zwar kann auch ein „Gesamtverhalten“, das von mehreren einzelnen, an sich minder schweren Verstößen über einen längeren Zeitraum gekennzeichnet ist, einen zur Entlassung berechtigenden Vertrauensverlust herbeiführen, jedoch muss der eigentliche Anlass für den Entlassungsausspruch jedenfalls eine gewisse Mindestintensität erreichen, um die jedem Entlassungsgrund immanente Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung gerade ab diesem Zeitpunkt begründen zu können (vgl RIS-Justiz RS0081395; RS0029600 [T5]). Ob der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht wurde, kann stets nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0103201 uva). Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 27, Ziffer eins, letzter Fall AngG fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflichten nicht mehr getreulich erfüllen werde und dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind (RIS-Justiz RS0029547). Zwar kann auch ein „Gesamtverhalten“, das von mehreren einzelnen, an sich minder schweren Verstößen

über einen längeren Zeitraum gekennzeichnet ist, einen zur Entlassung berechtigenden Vertrauensverlust herbeiführen, jedoch muss der eigentliche Anlass für den Entlassungsausspruch jedenfalls eine gewisse Mindestintensität erreichen, um die jedem Entlassungsgrund immanente Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung gerade ab diesem Zeitpunkt begründen zu können vergleiche RIS-Justiz RS0081395; RS0029600 [T5]). Ob der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht wurde, kann stets nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0103201 uva).

Das Berufungsgericht erachtete die vom Beklagten ausgesprochene Entlassung des - zum Zeitpunkt des Ausspruchs vom Beklagten schon „beurlaubten“ - Klägers für unberechtigt. Mit seiner außerordentlichen Revision strebt der Beklagte die Subsumtion des festgestellten Verhaltens des Klägers unter den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 letzter Fall AngG an, er zeigt mit seinen Ausführungen aber keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO auf. Der bloße Umstand, dass eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu einem vergleichbaren Sachverhalt fehlt, begründet nicht schon das Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (RIS-Justiz RS0102181). Im hier zu beurteilenden Fall fehlt es letztlich an einem Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger mit dem ihm insgesamt vorgeworfenen Verhalten den Interessen des Beklagten Schaden zufügen wollte oder dies wenigstens in Kauf genommen hätte. Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass dies auch für das letzte, wenn auch weisungswidrig gegebene, Interview des Klägers als Cheftrainer gilt, weil der Kläger darin niemand beleidigt habe, sondern nach einer neuerlichen Niederlage der von ihm betreuten Mannschaft lediglich, wenn auch in pointierter Form ausgeführt habe, dass sportlicher Erfolg mit oder ohne Investitionen ausbleiben könne, ist nach den konkreten Umständen nicht unvertretbar. Das Berufungsgericht erachtete die vom Beklagten ausgesprochene Entlassung des - zum Zeitpunkt des Ausspruchs vom Beklagten schon „beurlaubten“ - Klägers für unberechtigt. Mit seiner außerordentlichen Revision strebt der Beklagte die Subsumtion des festgestellten Verhaltens des Klägers unter den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach Paragraph 27, Ziffer eins, letzter Fall AngG an, er zeigt mit seinen Ausführungen aber keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf. Der bloße Umstand, dass eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu einem vergleichbaren Sachverhalt fehlt, begründet nicht schon das Vorliegen einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (RIS-Justiz RS0102181). Im hier zu beurteilenden Fall fehlt es letztlich an einem Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger mit dem ihm insgesamt vorgeworfenen Verhalten den Interessen des Beklagten Schaden zufügen wollte oder dies wenigstens in Kauf genommen hätte. Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass dies auch für das letzte, wenn auch weisungswidrig gegebene, Interview des Klägers als Cheftrainer gilt, weil der Kläger darin niemand beleidigt habe, sondern nach einer neuerlichen Niederlage der von ihm betreuten Mannschaft lediglich, wenn auch in pointierter Form ausgeführt habe, dass sportlicher Erfolg mit oder ohne Investitionen ausbleiben könne, ist nach den konkreten Umständen nicht unvertretbar.

Einer weiteren Begründung bedarf diese Entscheidung nicht (§ 510 Abs 3 ZPO). Einer weiteren Begründung bedarf diese Entscheidung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E104573

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:009OBA00073.13W.0625.000

Im RIS seit

17.07.2013

Zuletzt aktualisiert am

12.03.2014

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