

TE OGH 2011/10/25 9ObA115/11v

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.10.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei W***** P*****, vertreten durch Dr. Martin Leitner, Dr. Ralph Trischler, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Stadt Wien, Magistrat der Stadt Wien MA 2, 1010 Wien, Rathausstraße 4, vertreten durch Dr. Gustav Teicht, Dr. Gerhard Jöchel, Rechtsanwälte in Wien, 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 25. Juli 2011, GZ 9 Ra 64/11i-13, 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

1. Eine Drohung mit einem Übel, durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende seine Interessen wahrte, ist grundsätzlich keine ungerechte. Eine Widerrechtlichkeit der Drohung wäre dann gegeben, wenn durch die Zufügung eines an sich erlaubten Mittels nicht die eigenen Interessen gewahrt werden, sondern in Wahrheit bloß mit einem Übel gedroht wird, um den anderen Teil in seinen Interessen zu verletzen (RIS-Justiz RS0014873, RS0014878; 9 ObA 158/08p mwH). Dies war hier aber nicht der Fall. Die Beklagte stellte die Klägerin vor die Alternative, dass sie entweder eine Kündigung wegen der (zu diesem Zeitpunkt schon seit sechs Monaten bestehenden) Arbeitsunfähigkeit der Klägerin aussprechen werde, oder die Klägerin ihren Austritt aus dem Dienstverhältnis unter ausdrücklicher Wahrung des Abfertigungsanspruchs erklären könne. Die Klägerin brachte nun gar nicht vor, dass sie die Ankündigung des Ausspruchs einer Kündigung als ungerechtfertigten Druck im dargestellten Sinn empfunden hätte. Sie brachte vielmehr ausdrücklich vor, dass ihr die Beklagte mit Entlassung gedroht habe, falls sie nicht ihren Austritt erkläre. Eine Entlassung wurde von der Beklagten aber weder angedroht noch ausgesprochen. Vor diesem Hintergrund ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts im konkreten Einzelfall (9 ObA 158/08p ua), dass die Beklagte mit der in Aussicht genommenen Kündigung gemäß § 42 Abs 2 Z 2 VBO 1995 die eigenen Interessen wahrte und nicht bloß beabsichtigte, jene der Klägerin zu verletzen, jedenfalls vertretbar. Auf die in der Revision aufgestellte Behauptung,

dass im Anwendungsbereich der VBO 1995 die Androhung einer Kündigung wegen der von der VBO 1995 normierten Kündigungsgründe der Androhung einer Entlassung bei sonstigen Arbeitsverhältnissen gleichzuhalten sei, kommt es mangels entsprechenden Vorbringens der Klägerin nicht an, sodass keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO vorliegt.¹ Eine Drohung mit einem Übel, durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende seine Interessen wahrte, ist grundsätzlich keine ungerechte. Eine Widerrechtlichkeit der Drohung wäre dann gegeben, wenn durch die Zufügung eines an sich erlaubten Mittels nicht die eigenen Interessen gewahrt werden, sondern in Wahrheit bloß mit einem Übel gedroht wird, um den anderen Teil in seinen Interessen zu verletzen (RIS-Justiz RS0014873, RS0014878; 9 ObA 158/08p mwH). Dies war hier aber nicht der Fall. Die Beklagte stellte die Klägerin vor die Alternative, dass sie entweder eine Kündigung wegen der (zu diesem Zeitpunkt schon seit sechs Monaten bestehenden) Arbeitsunfähigkeit der Klägerin aussprechen werde, oder die Klägerin ihren Austritt aus dem Dienstverhältnis unter ausdrücklicher Wahrung des Abfertigungsanspruchs erklären könne. Die Klägerin brachte nun gar nicht vor, dass sie die Ankündigung des Ausspruchs einer Kündigung als ungerechtfertigten Druck im dargestellten Sinn empfunden hätte. Sie brachte vielmehr ausdrücklich vor, dass ihr die Beklagte mit Entlassung gedroht habe, falls sie nicht ihren Austritt erkläre. Eine Entlassung wurde von der Beklagten aber weder angedroht noch ausgesprochen. Vor diesem Hintergrund ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts im konkreten Einzelfall (9 ObA 158/08p ua), dass die Beklagte mit der in Aussicht genommenen Kündigung gemäß Paragraph 42, Absatz 2, Ziffer 2, VBO 1995 die eigenen Interessen wahrte und nicht bloß beabsichtigte, jene der Klägerin zu verletzen, jedenfalls vertretbar. Auf die in der Revision aufgestellte Behauptung, dass im Anwendungsbereich der VBO 1995 die Androhung einer Kündigung wegen der von der VBO 1995 normierten Kündigungsgründe der Androhung einer Entlassung bei sonstigen Arbeitsverhältnissen gleichzuhalten sei, kommt es mangels entsprechenden Vorbringens der Klägerin nicht an, sodass keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO vorliegt.

2. Die Klägerin bestreitet in der Revision nicht, dass das Dienstverhältnis durch ihren Austritt endete und eine Kündigung durch die Beklagte nicht ausgesprochen wurde. Schon daher ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass eine Befassung der Personalvertretung iSd § 39 Abs 5 Z 2 Wiener Personalvertretungsgesetz (W-PVG) hier nicht in Frage gekommen sei, nicht zu beanstanden. Dass eine Verständigung der Personalvertretung auch vor einer Austrittserklärung des Dienstnehmers nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu erfolgen hätte, behauptet die Revisionswerberin gar nicht. Mit ihrer - letztlich begründungslosen - Behauptung, dass sich eine solche Verpflichtung aus der „Schutzfunktion des § 39 Abs 5 W-PVG“ ergebe, zeigt sie ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO auf. 2. Die Klägerin bestreitet in der Revision nicht, dass das Dienstverhältnis durch ihren Austritt endete und eine Kündigung durch die Beklagte nicht ausgesprochen wurde. Schon daher ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass eine Befassung der Personalvertretung iSd Paragraph 39, Absatz 5, Ziffer 2, Wiener Personalvertretungsgesetz (W-PVG) hier nicht in Frage gekommen sei, nicht zu beanstanden. Dass eine Verständigung der Personalvertretung auch vor einer Austrittserklärung des Dienstnehmers nach den Bestimmungen dieses Gesetzes zu erfolgen hätte, behauptet die Revisionswerberin gar nicht. Mit ihrer - letztlich begründungslosen - Behauptung, dass sich eine solche Verpflichtung aus der „Schutzfunktion des Paragraph 39, Absatz 5, W-PVG“ ergebe, zeigt sie ebenfalls keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO auf.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E98926

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:009OBA00115.11V.1025.000

Im RIS seit

21.11.2011

Zuletzt aktualisiert am

21.11.2011

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