

TE OGH 2011/8/30 8ObA51/11z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.08.2011

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Spenling als Vorsitzenden und den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras sowie die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner und die fachkundigen Laienrichter MR Dr. Warnung und Dr. Höhrhan-Weiguni als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Prim. Univ. Doz. Dr. Georg S*****, vertreten durch Gerlach Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei Land Kärnten, 9020 Klagenfurt, Arnulfplatz 1, vertreten durch Dr. Franz Müller-Strobel, Dr. Robert Kugler, Rechtsanwälte in Klagenfurt, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, in eventu Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (wegen Feststellung, Revisionsinteresse 40.000 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Mai 2011, GZ 6 Ra 28/11a-49, 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

Die Vorinstanzen haben übereinstimmend die Kündigung als gerechtfertigt nach § 77 Abs 2 lit a und f des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994 beurteilt. Die Vorinstanzen haben übereinstimmend die Kündigung als gerechtfertigt nach Paragraph 77, Absatz 2, Litera a und f des Kärntner Landesvertragsbedienstetengesetzes 1994 beurteilt.

Diese Bestimmungen berechtigen den Dienstgeber zur Kündigung unter anderem dann, wenn der Vertragsbedienstete seine Dienstpflicht gröblich verletzt oder ein Verhalten setzt, das dem Dienstansehen oder dem Interesse des Dienstes abträglich ist, jeweils, sofern nicht eine Entlassung in Frage kommt.

Die Beurteilung, ob Dienstverfehlungen im Einzelfall einen Kündigungsgrund darstellen, kann regelmäßig nur anhand der individualisierten Umstände erfolgen und stellt damit grundsätzlich keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298; Kodek in Rechberger ZPO3 § 502 Rz 26). Eine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung vermag die Argumentation des Klägers hier nicht nachzuweisen. Die Beurteilung, ob Dienstverfehlungen im Einzelfall einen Kündigungsgrund darstellen, kann regelmäßig nur anhand der

individualisierten Umstände erfolgen und stellt damit grundsätzlich keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298; Kodek in Rechberger ZPO3 Paragraph 502, Rz 26). Eine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung vermag die Argumentation des Klägers hier nicht nachzuweisen.

Nach dem § 12 des Kärntner Vertragsbedienstetengesetzes 1994 hat der Vertragsbedienstete seinen Vorgesetzten zu unterstützen und die Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt, zu befolgen. Er kann sie dann ablehnen, wenn sie von einem unzuständigen Organ erteilt wurden oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Soweit der Vertragsbedienstete die Weisung aus anderen Gründen für rechtswidrig hält, hat er dem Vorgesetzten, soweit es sich nicht wegen Gefahr in Verzug um unaufschiebbare Maßnahmen handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken mitzuteilen; dann hat der Vorgesetzte die Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt. Nach dem Paragraph 12, des Kärntner Vertragsbedienstetengesetzes 1994 hat der Vertragsbedienstete seinen Vorgesetzten zu unterstützen und die Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nichts anderes bestimmt, zu befolgen. Er kann sie dann ablehnen, wenn sie von einem unzuständigen Organ erteilt wurden oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Soweit der Vertragsbedienstete die Weisung aus anderen Gründen für rechtswidrig hält, hat er dem Vorgesetzten, soweit es sich nicht wegen Gefahr in Verzug um unaufschiebbare Maßnahmen handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken mitzuteilen; dann hat der Vorgesetzte die Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt.

Hier hat sich der Kläger beharrlich und trotz Ermahnungen geweigert, an der erforderlichen ISO-Zertifizierung mitzuwirken, und hat dadurch eine erhebliche Verzögerung dieses Projekts bewirkt. Warum der Kläger nicht verpflichtet sein sollte, den Weisungen seines Vorgesetzten, an der ISO-Zertifizierung im erforderlichen Ausmaß mitzuwirken, vermag er letztlich nicht darzustellen; wurde die Erforderlichkeit dieser Mitwirkung doch ausdrücklich festgestellt. Warum es sich dabei um eine Frage der rechtlichen Beurteilung handeln soll, zeigt die Revision nicht auf, insbesondere nimmt sie in diesem Zusammenhang auf keinerlei Rechtsvorschrift Bezug.

Grundsätzlich zutreffend betont die Revision, dass es sich beim Kläger um einen langjährig bei der Beklagten Beschäftigten handelt. Die Auseinandersetzungen mit dem Vorgesetzten sind aber nach den Feststellungen zuletzt im Zusammenhang mit der ISO-Zertifizierung so eskaliert, dass den Vorinstanzen nicht entgegengetreten werden kann, wenn sie eine Aufrechterhaltung des Dienstverhältnisses als nicht mehr zumutbar erachtet haben. Welche Rechtsvorschriften den Weisungen des Vorgesetzten entgegengestanden wären, vermag die Revision ebenfalls nicht darzustellen.

Dass die Vorinstanzen den Umstand, dass andere von der Beklagten geltend gemachte Kündigungsgründe nicht erwiesen wurden, nicht als ausschlaggebend ansahen, kann im Hinblick auf die Intensität der festgestellten Kündigungsgründe ebenfalls keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung bewirken. Auch ist nicht ersichtlich, warum der Kläger als verantwortlicher Abteilungsleiter nicht verpflichtet sein sollte, den Weisungen des Vorgesetzten im Zusammenhang mit der Dokumentation der Arbeitsabläufe, die nach den Feststellungen für die Zertifizierung erforderlich ist, nachzukommen.

Die Ausführungen des Klägers in seiner Berufung zu einem Gerichtsverfahren gegen seinen Vorgesetzten wurden vom Berufungsgericht als unzulässige Neuerung qualifiziert. Inwieweit der Kläger sich bereits im erstgerichtlichen Verfahren darauf gestützt hätte, zeigt die Revision nicht auf.

Den Ausführungen des Klägers, wonach er im Hinblick auf seine Interventionen gegenüber dem Vorgesetzten und der Öffentlichkeit gemobbt worden wäre, ist nicht zu entnehmen, worin nun die konkreten „Mobbinghandlungen“ gelegen sein sollten. Auch ist darauf zu verweisen, dass der Oberste Gerichtshof bereits klargestellt hat, dass allein die Auseinandersetzungen über die „richtige“ Führung des Betriebs nicht als „Mobbinghandlungen“ wegen einer „Weltanschauung“ qualifiziert werden können (9 ObA 122/07t).

Dem Ansatz des Klägers, dass sein Fehlverhalten wegen der vom Dienstgeber ausgesprochenen Abmahnung „konsumiert“ wäre und daher insoweit eine spätere Kündigung nicht rechtfertigen könne, ist entgegenzuhalten, dass der Kläger trotz wiederholter Abmahnungen und der Androhung dienstrechtlicher Konsequenzen bei seiner Weigerung verblieben ist und sein rechtswidriges Verhalten fortgesetzt hat.

Dass dem Kläger die Weisung des Vorgesetzten im Ergebnis nachvollziehbar war, ergibt sich schon aus der wiederholten Betonung des Umstands, dass er nicht bereit sei, sich inhaltlich mit der geänderten Organisation zu identifizieren und diese zu dokumentieren. Aus welchen Gründen der Kläger wegen eines „Gewissensschutzes“ daran

gehindert sein sollte, die von ihm ohnehin durchgeführte Organisationsänderung auch zu dokumentieren, ist nicht nachvollziehbar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E98568

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:008OBA00051.11Z.0830.000

Im RIS seit

18.10.2011

Zuletzt aktualisiert am

18.10.2011

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