

TE OGH 2012/9/24 9ObA80/12y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.09.2012

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 sowie Hon.-Prof. Dr. Kuras und die fachkundigen Laienrichter ADir. Sabine Duminger und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei K***** P*****, vertreten durch Dr. Markus Orgler, Rechtsanwalt in Innsbruck, gegen die beklagte Partei I*****, vertreten durch Dr. Paul Delazer, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen Feststellung, in eventu Aufhebung einer Entlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 10. Mai 2012, GZ 13 Ra 14/12z-105, 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

Mit den rechtlichen Grundlagen für die Beurteilung der hier von der Beklagten mit Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochenen Entlassung hat sich der Oberste Gerichtshof bereits in der Vorentscheidung 9 ObA 246/02w in diesem Verfahren befasst. Ob nun unter Berücksichtigung aller Umstände im konkreten Fall die Entlassungsgründe der hier maßgeblichen Dienstordnung verwirklicht wurden, stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (vgl etwa Kodek in Rechberger ZPO3 § 502 Rz 26). Dass die Entlassungsgründe nach der hier anzuwendenden Dienstordnung mit jenen der Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes (§ 27 Z 1 dritter Tatbestand, § 27 Z 4 erster Tatbestand bzw § 27 Z 4 zweiter Tatbestand AngG) korrespondieren, hat der Oberste Gerichtshof ebenfalls bereits in der Vorentscheidung festgehalten. Im Wesentlichen geht es hier nun um den Entlassungsgrund der beharrlichen Dienstverweigerung iSd § 39 Abs 2 lit d der hier anzuwendenden Dienstordnung (entsprechend dem zweiten Entlassungstatbestand des § 27 Z 4 AngG). Mit den rechtlichen Grundlagen für die Beurteilung der hier von der Beklagten mit Zustimmung des Betriebsrats ausgesprochenen Entlassung hat sich der Oberste Gerichtshof bereits in der Vorentscheidung 9 ObA 246/02w in diesem Verfahren befasst. Ob nun unter Berücksichtigung aller Umstände im konkreten Fall die Entlassungsgründe der hier maßgeblichen Dienstordnung verwirklicht wurden, stellt regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar vergleiche etwa Kodek in Rechberger ZPO3 Paragraph 502, Rz 26). Dass die Entlassungsgründe nach der hier anzuwendenden Dienstordnung mit jenen der

Entlassungsgründe des Angestelltengesetzes (Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Tatbestand, Paragraph 27, Ziffer 4, erster Tatbestand bzw Paragraph 27, Ziffer 4, zweiter Tatbestand AngG) korrespondieren, hat der Oberste Gerichtshof ebenfalls bereits in der Vorentscheidung festgehalten. Im Wesentlichen geht es hier nun um den Entlassungsgrund der beharrlichen Dienstverweigerung iSd Paragraph 39, Absatz 2, Litera d, der hier anzuwendenden Dienstordnung (entsprechend dem zweiten Entlassungstatbestand des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG).

Die Ausführungen der Revision vermögen keine Umstände darzustellen, die die übereinstimmende Einschätzung der Vorinstanzen, dass dieser Entlassungstatbestand verwirklicht wurde als unvertretbar erscheinen lassen könnten.

Aus den umfassenden Feststellungen kann in diesem Zusammenhang hervorgehoben werden, dass im Betrieb nicht nur eine Unterschriftenliste wegen des Mobblings durch den Kläger kursierte, sondern dass ausdrücklich auch festgestellt wurde, dass der Kläger zahlreiche Handlungen mit dem Ziel setzte, Vorgesetzten und anderen Bediensteten Angst zu machen, Verantwortung abzuschieben und die Zusammenarbeit auf vernünftiger Basis unmöglich zu machen. Konkret wurde neben dem Fehlverhalten des Klägers im Rahmen seiner Tätigkeit als Busfahrer (verspätetes Erscheinen zum Dienst, Nichteinhalten des Routenplans) auch spezielle Arten der Meldungen und Funksprüche an die Leitstelle - man solle aufpassen, es werde mitgeschrieben und man habe mit dem Anwalt zu rechnen - sowie Beschwerden über Sitzstellungen festgestellt. Dies führte nach den Feststellungen dazu, dass sich die anderen Mitarbeiter vom Kläger „gepflanzt“ fühlten bzw den Eindruck hatten, dass dieser die Meldungen nur mache, um zu stören oder Angst zu machen. Auch die Bemühungen der Vorgesetzten, um eine Verbesserung des Klimas wurden ebenso festgestellt wie die Reaktion des Klägers dahin, entweder überhaupt keine Antworten zu geben oder Ausreden zu präsentieren.

Wenn die Vorinstanzen diese bewusste Störung des Arbeitsablaufs der Beklagten als schuldhaftes Dienstpflichtverletzung angesehen haben, so kann darin ebenso wenig eine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung gesehen werden, wie in der Bejahung der Beharrlichkeit; hat der Kläger an seinem Verhalten doch trotz der Schlichtungsversuche der Vorgesetzten festgehalten.

Soweit sich der Kläger gegen die Bejahung der „Unverzüglichkeit“ der Entlassung wendet, setzt er sich nicht damit auseinander, dass erst am 26. November die Unterschriftenliste betreffend das Mobbing durch den Kläger erstellt wurde und die Entlassung schon mit Schreiben vom 27. November ausgesprochen wurde.

Dass dem Obersten Gerichtshof im Rahmen des Revisionsverfahrens eine Überprüfung der Beweiswürdigung nicht zukommt, erkennt der Kläger selbst.

Soweit sich der Kläger für sein Verhalten auf „Schutzvorschrift“ wie das KFG, StVO oder die dazu erlassenen Verordnungen beruft, stellt er nicht konkret dar, inwieweit sein Verhalten in den einzelnen Fällen daraus gerechtfertigt wäre.

Dass die einzelnen Vorfälle für sich nicht geeignet wären, eine Entlassung zu begründen, hat das Berufungsgericht ohnehin angenommen.

Gerade zuletzt häuften sich die Funksprüche, deren sachliche Rechtfertigung im Ergebnis im Verfahren ebenfalls nicht erwiesen werden konnte. Vielmehr wurde festgestellt, dass es dem Kläger im Wesentlichen darum ging, andere Dienstnehmer zu ängstigen oder zu stören.

Ausgehend von der von den Vorinstanzen angenommenen Bejahung der Berechtigung der Entlassung wegen beharrlicher Pflichtwidrigkeit ist auf die Frage der Entlassung wegen der langen Krankenstände nicht weiter einzugehen.

Zur vom Kläger relevierten Dauer des Verfahrens der Vorinstanzen ist auf die Komplexität und die umfassende Aufarbeitung der insgesamt wohl sehr schwierig zu erhebenden Sachverhalte hinzuweisen. Jedenfalls vermag der Kläger auch in diesem Zusammenhang keine für die inhaltliche Beurteilung der Rechtssache relevante Fehlbeurteilung der Vorinstanzen unter dem Aspekt des § 502 Abs 1 ZPO darzustellen. Zur vom Kläger relevierten Dauer des Verfahrens der Vorinstanzen ist auf die Komplexität und die umfassende Aufarbeitung der insgesamt wohl sehr schwierig zu erhebenden Sachverhalte hinzuweisen. Jedenfalls vermag der Kläger auch in diesem Zusammenhang keine für die inhaltliche Beurteilung der Rechtssache relevante Fehlbeurteilung der Vorinstanzen unter dem Aspekt des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen. Einer näheren weiteren Begründung bedarf dieser

Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision war daher zurückzuweisen. Einer näheren weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E102032

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:009OBA00080.12Y.0924.000

Im RIS seit

22.10.2012

Zuletzt aktualisiert am

10.01.2013

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