

TE OGH 2012/8/22 9ObA60/12g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.08.2012

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 und Hon.-Prof. Dr. Kuras, sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Wolfgang Höfle und Dr. Peter Schnöller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M*****, vertreten durch Mag. Robert Igáli-Igálffy, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Republik Österreich, Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur, 1014 Wien, Minoritenplatz 5, vertreten durch die Finanzprokuratur, 1011 Wien, Singerstraße 17-19, 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 23. Februar 2012, GZ 9 Ra 117/11h-88, 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 von der Klägerin geltend gemachten Nichtigkeiten, Verfahrensmängel und Aktenwidrigkeiten liegen nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Es ist darauf hinzuweisen, dass eine obligatorische Berufungsverhandlung nun nicht mehr vorgesehen ist (§ 480 ZPO). Soweit die Klägerin geltend macht, dass sie in dieser das „Mobbing“ hätte präzisieren können, ist der Klägerin entgegenzuhalten, dass insoweit bereits Ausführungen im erstgerichtlichen Verfahren erforderlich gewesen wären (§ 482 ZPO). Die von der Klägerin geltend gemachten Nichtigkeiten, Verfahrensmängel und Aktenwidrigkeiten liegen nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Es ist darauf hinzuweisen, dass eine obligatorische Berufungsverhandlung nun nicht mehr vorgesehen ist (Paragraph 480, ZPO). Soweit die Klägerin geltend macht, dass sie in dieser das „Mobbing“ hätte präzisieren können, ist der Klägerin entgegenzuhalten, dass insoweit bereits Ausführungen im erstgerichtlichen Verfahren erforderlich gewesen wären (Paragraph 482, ZPO).

Zu dem von der Klägerin geltend gemachten Verfahrensmangel, dass sie von der Rechtsansicht des Erstgerichts überrascht worden wäre, ist zu erwidern, dass nach ständiger Rechtsprechung vom Berufungsgericht verneinte Mängel des erstgerichtlichen Verfahrens vom Obersten Gerichtshof nicht mehr überprüft werden können (RIS-Justiz RS0043111 uva). Ebenso wenig kann die Beweiswürdigung durch das Erstgericht vom Obersten Gerichtshof überprüft werden (RIS-Justiz RS0007236 mwN). Zur relevierten Aktenwidrigkeit hinsichtlich der Annahme des Berufungsgerichts,

dass die Klägerin eine Verspätung der Kündigung nicht mehr geltend gemacht habe (§ 51 des Berufungsurteils) ist darauf zu verweisen, dass die Ausführungen dieser Rüge, die auf § 8 der Berufung verweisen, nicht nachvollziehbar sind, da dort nicht die Rechtsrüge, sondern ein behaupteter Verfahrensmangel ausgeführt wird.

Die Vorinstanzen haben die Kündigung als gemäß § 32 Abs 2 Z 1 VBG 1948 wegen gröblicher Pflichtverletzung berechtigt angesehen. Nicht nur die Verspätung, sondern auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten und die Weigerung hinsichtlich des Alkotests, insbesondere aber auch die Alkoholisierung stellten nicht bloß geringfügige Ordnungswidrigkeiten dar. Auch begründe das Gesamtverhalten eine Vertrauensunwürdigkeit iSd § 32 Abs 2 Z 6 VBG 1948. Die Vorinstanzen haben die Kündigung als gemäß Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer eins, VBG 1948 wegen gröblicher Pflichtverletzung berechtigt angesehen. Nicht nur die Verspätung, sondern auch das Verhalten gegenüber den Vorgesetzten und die Weigerung hinsichtlich des Alkotests, insbesondere aber auch die Alkoholisierung stellten nicht bloß geringfügige Ordnungswidrigkeiten dar. Auch begründe das Gesamtverhalten eine Vertrauensunwürdigkeit iSd Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer 6, VBG 1948.

Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298). Eine vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung kann ausgehend von dem einleitend dargestellten Sachverhalt keinesfalls angenommen werden. Ob den Verhaltensweisen der Klägerin eine „Verletzungsabsicht“ zugrunde gelegen hat ist nicht relevant. Insgesamt sind die Vorinstanzen in vertretbarer Weise davon ausgegangen, dass ein weiteres Aufrechterhalten des Rechtsverhältnisses der Beklagten nicht zumutbar ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Beklagte Verantwortung gegenüber den Schülern und Eltern für einen ordnungsgemäßen Unterricht trägt. Nach ständiger Rechtsprechung stellt die Beurteilung, ob im Einzelfall ein Kündigungs- oder Entlassungsgrund verwirklicht wurde, keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar (RIS-Justiz RS0106298). Eine vom Obersten Gerichtshof aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung kann ausgehend von dem einleitend dargestellten Sachverhalt keinesfalls angenommen werden. Ob den Verhaltensweisen der Klägerin eine „Verletzungsabsicht“ zugrunde gelegen hat ist nicht relevant. Insgesamt sind die Vorinstanzen in vertretbarer Weise davon ausgegangen, dass ein weiteres Aufrechterhalten des Rechtsverhältnisses der Beklagten nicht zumutbar ist. In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass die Beklagte Verantwortung gegenüber den Schülern und Eltern für einen ordnungsgemäßen Unterricht trägt.

Entgegen den Ausführungen der Revision haben sich die Vorinstanzen auch mit dem Verhältnis zwischen der Klägerin und dem Direktor auseinandergesetzt und klare Feststellungen dazu getroffen, dass dieser ein neutrales und korrektes Verhältnis zur Klägerin hatte und sich aufgrund der Beschwerden der Schüler mit der Klägerin auseinanderzusetzen hatte. Worin die von der Klägerin behaupteten „langjährigen Schikanen“ gegenüber der Klägerin liegen sollten, hat sie nicht konkretisiert. Dass es entgegen den Ausführungen der Klägerin der Beklagten nicht nur darum ging einen „Anlassfall“ zu finden, zeigt sich schon aus der Anzahl der Beschwerden, insbesondere aber auch der Entwicklung des „Anlassfalls“ und der Intensität des Fehlverhaltens der Klägerin.

Auf die Frage einer allfälligen Verspätung ist schon im Hinblick auf die Ausführungen des Berufungsgerichts nicht mehr einzugehen (RIS-Justiz RS0043480 mwN).

Wenn die Klägerin die Feststellungen des Erstgerichts bekämpft (§ 18 - § 69 der Revision), so ist sie darauf zu verweisen, dass eine Überprüfung der Beweismittelwürdigung durch den Obersten Gerichtshof nicht zulässig ist (RIS-Justiz RS0007236). Einen rechtlichen Rahmen, der tatsächlich aufgrund eines konkreten Vorbringens der Klägerin Anlass dafür sein könnte, auf Grundlage von „sekundären Feststellungsmängeln“ eine erhebliche Rechtsfrage darzustellen, zeigt die Klägerin nicht auf.

Insgesamt war daher die Revision zurückzuweisen.

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

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E101646

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2012:009OBA00060.12G.0822.000

Im RIS seit

05.09.2012

Zuletzt aktualisiert am

05.09.2012

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