

TE OGH 2008/6/5 9ObA4/08s

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.06.2008

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. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsky und Georg Eberl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Martin L*****, Busfahrer, *****, vertreten durch Dr. Franz Müller-Strobl ua, Rechtsanwälte in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei S***** AG, *****, vertreten durch die NM Norbert Moser Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Klagenfurt, wegen Feststellung (Streitwert 7.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. November 2007, GZ 7 Ra 91/07t-17, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichts Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 7. Mai 2006 (richtig: 2007), GZ 34 Cga 267/06z-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass Klagebegehren auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Entlassung nach § 228 ZPO unzulässig sind (RIS-Justiz RS0039036). Der Unzulässigkeit des diesbezüglichen Teils des Begehrens des Klägers kommt hier allerdings keine prozessentscheidende Bedeutung zu, weil sowohl aufgrund der Klageerzählung als auch jenem weiteren Teil des Klagebegehrens, in dem der Kläger von der unzulässigen Feststellung der Unwirksamkeit der Entlassung auf ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien schließt, erkennbar ist, dass das eigentliche zulässige Rechtsschutzziel des Klägers die Feststellung des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses ist. In diesem Sinn ist daher sein Begehr umzudeuten (RIS-Justiz RS0039010 ua), ohne dass sich dadurch allerdings etwas am Verfahrensausgang ändert. Vorweg ist darauf hinzuweisen, dass Klagebegehren auf Feststellung der Unwirksamkeit einer Entlassung nach Paragraph 228, ZPO unzulässig sind (RIS-Justiz RS0039036). Der Unzulässigkeit des diesbezüglichen Teils des Begehrens des Klägers kommt hier allerdings keine prozessentscheidende Bedeutung zu, weil sowohl aufgrund der Klageerzählung als auch jenem weiteren Teil des Klagebegehrens, in dem der Kläger von der unzulässigen Feststellung der Unwirksamkeit der Entlassung auf ein aufrechtes Arbeitsverhältnis zwischen den

Parteien schließt, erkennbar ist, dass das eigentliche zulässige Rechtsschutzziel des Klägers die Feststellung des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses ist. In diesem Sinn ist daher sein Begehr umzudeuten (RIS-Justiz RS0039010 ua), ohne dass sich dadurch allerdings etwas am Verfahrensausgang ändert.

Der Kläger, der bei der Beklagten als Linienbusfahrer beschäftigt war und dessen Arbeitsverhältnis der als Vertragsschablone geltenden Vertragsbedienstetenordnung der Stadt Klagenfurt (VBO) unterlag, wurde am 27. 11. 2006 entlassen, weil er am 23. 11. 2006 mit seinem Bus bei Rot eine Kreuzung überquert hatte, während er mit seinem Handy Radio hörte. Dies hatte nicht nur dazu geführt, dass ein anderer die Kreuzung bei Grün querender Autolenker sein Fahrzeug stark abbremsen musste, um noch einen Unfall zu vermeiden, sondern auch dazu, dass die Fahrgäste im Bus riefen, dass es Rot sei, und sich in der Folge zwei Personen bei der Beklagten über den Kläger beschwerten. Die Vorinstanzen folgten dem Prozessstandpunkt der Beklagten und bejahten die Berechtigung der Entlassung des Klägers nach § 41 Abs 2 lit b und d VBO. Danach liegt ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung des Dienstnehmers berechtigt, sowohl dann vor, wenn sich der Dienstnehmer einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten schuldig macht (§ 41 Abs 2 lit b VBO), als auch dann, wenn der Dienstnehmer sich weigert, sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen (§ 41 Abs 2 lit d VBO). Ob dem Dienstnehmer eine besonders schwere Verletzung der Dienstpflichten anzulasten ist, die den Dienstgeber zur Entlassung des Dienstnehmers berechtigt, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab, denen in der Regel keine darüber hinausgehende erhebliche Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO zukommt (vgl 9 ObA 133/07k ua). Die Frage, ob die dem Kläger angelastete Verletzung der Dienstpflichten „besonders“ schwer ist, was der Revisionswerber bestreitet, kann hier aber auf sich beruhen, weil die Entlassung auch auf den Entlassungsgrund nach § 41 Abs 2 lit d VBO gestützt wurde, hinsichtlich dessen der Revisionswerber nicht aufzeigt, worin insoweit eine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO liegen soll. Nach den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen ging dem gegenständlichen Vorfall, der zur Entlassung führte, voraus, dass der Kläger schon am 9. 4. 2004 schriftlich verwarnt worden war, während der Fahrt nicht zu telefonieren oder Radio zu hören. Dazu kam eine schriftliche Dienstanweisung der Beklagten, in der die Dienstnehmer darauf hingewiesen wurden, dass es ausnahmslos untersagt sei, während der Fahrt Mobiltelefone, Radios, MP3-Player etc zu verwenden, weil dies die Aufmerksamkeit beim Lenken des Busses beeinträchtigen könne. Steht nun aber fest, dass der Kläger trotz Verwarnung und entgegen einer Dienstanweisung dennoch manchmal während der Fahrt mit seinem Handy Radio gehört hat, unter anderem auch am 23. 11. 2006, dann ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass sich der Kläger iSd § 41 Abs 2 lit d VBO geweigert habe, sich den dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen, nicht unvertretbar. Die Annahme in der Revision, dass der Kläger nur einmal mit seinem Handy Radio gehört habe, entfernt sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen. Aus der weiteren Überlegung des Revisionswerbers, die Beklagte habe mit der „Stufenbeförderung“ des Klägers zum Ausdruck gebracht, dass die früheren Dienstpflichtverletzungen des Klägers keine Bedeutung gehabt haben, ist ebenfalls nichts zu gewinnen. Der Kläger wurde nämlich wegen einer Dienstpflichtverletzung entlassen, die in zeitlicher Hinsicht unstrittig nach der Stufenbeförderung liegt. Dass diese Stufenbeförderung etwas am klaren und eindeutigen Verbot, während der Fahrt mit dem Bus zu telefonieren, Radio zu hören etc, geändert habe, behauptet auch der Revisionswerber nicht ernsthaft. Dass die dienstliche Anordnung der Beklagten sachlich gerechtfertigt war, bezweifelt der Revisionswerber ebenfalls nicht. Eine nähere Auseinandersetzung mit diesem ohnehin bereits allgemein einleuchtenden Aspekt der Fahrsicherheit ist daher nicht notwendig; der Vollständigkeit halber ist nur noch auf § 3 Z 4 der Kraftfahrliniengesetz-Durchführungsverordnung, BGBl II 2001/45, hinzuweisen, wonach es einem Fahrzeuglenker untersagt ist, in Linienfahrzeugen Ton- oder Bildwiedergabegeräte zu benutzen, die ihn von seinen Aufgaben ablenken können. Der Kläger, der bei der Beklagten als Linienbusfahrer beschäftigt war und dessen Arbeitsverhältnis der als Vertragsschablone geltenden Vertragsbedienstetenordnung der Stadt Klagenfurt (VBO) unterlag, wurde am 27. 11. 2006 entlassen, weil er am 23. 11. 2006 mit seinem Bus bei Rot eine Kreuzung überquert hatte, während er mit seinem Handy Radio hörte. Dies hatte nicht nur dazu geführt, dass ein anderer die Kreuzung bei Grün querender Autolenker sein Fahrzeug stark abbremsen musste, um noch einen Unfall zu vermeiden, sondern auch dazu, dass die Fahrgäste im Bus riefen, dass es Rot sei, und sich in der Folge zwei Personen bei der Beklagten über den Kläger beschwerten. Die Vorinstanzen folgten dem Prozessstandpunkt der Beklagten und bejahten die Berechtigung der Entlassung des Klägers nach Paragraph 41, Absatz 2, Litera b und d VBO. Danach liegt ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses durch Entlassung des Dienstnehmers berechtigt, sowohl dann vor, wenn sich der Dienstnehmer einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflichten schuldig macht (Paragraph 41, Absatz

2, Litera b, VBO), als auch dann, wenn der Dienstnehmer sich weigert, sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen (Paragraph 41, Absatz 2, Litera d, VBO). Ob dem Dienstnehmer eine besonders schwere Verletzung der Dienstpflichten anzulasten ist, die den Dienstgeber zur Entlassung des Dienstnehmers berechtigt, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab, denen in der Regel keine darüber hinausgehende erhebliche Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zukommt vergleiche 9 ObA 133/07k ua). Die Frage, ob die dem Kläger angelastete Verletzung der Dienstpflichten „besonders“ schwer ist, was der Revisionswerber bestreitet, kann hier aber auf sich beruhen, weil die Entlassung auch auf den Entlassungsgrund nach Paragraph 41, Absatz 2, Litera d, VBO gestützt wurde, hinsichtlich dessen der Revisionswerber nicht aufzeigt, worin insoweit eine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO liegen soll. Nach den bindenden Feststellungen der Vorinstanzen ging dem gegenständlichen Vorfall, der zur Entlassung führte, voraus, dass der Kläger schon am 9. 4. 2004 schriftlich verwarnt worden war, während der Fahrt nicht zu telefonieren oder Radio zu hören. Dazu kam eine schriftliche Dienstanweisung der Beklagten, in der die Dienstnehmer darauf hingewiesen wurden, dass es ausnahmslos untersagt sei, während der Fahrt Mobiltelefone, Radios, MP3-Player etc zu verwenden, weil dies die Aufmerksamkeit beim Lenken des Busses beeinträchtigen könne. Steht nun aber fest, dass der Kläger trotz Verwarnung und entgegen einer Dienstanweisung dennoch manchmal während der Fahrt mit seinem Handy Radio gehört hat, unter anderem auch am 23. 11. 2006, dann ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, dass sich der Kläger iSd Paragraph 41, Absatz 2, Litera d, VBO geweigert habe, sich den dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen, nicht unvertretbar. Die Annahme in der Revision, dass der Kläger nur einmal mit seinem Handy Radio gehört habe, entfernt sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen. Aus der weiteren Überlegung des Revisionswerbers, die Beklagte habe mit der „Stufenbeförderung“ des Klägers zum Ausdruck gebracht, dass die früheren Dienstpflichtverletzungen des Klägers keine Bedeutung gehabt haben, ist ebenfalls nichts zu gewinnen. Der Kläger wurde nämlich wegen einer Dienstpflichtverletzung entlassen, die in zeitlicher Hinsicht unstrittig nach der Stufenbeförderung liegt. Dass diese Stufenbeförderung etwas am klaren und eindeutigen Verbot, während der Fahrt mit dem Bus zu telefonieren, Radio zu hören etc, geändert habe, behauptet auch der Revisionswerber nicht ernsthaft. Dass die dienstliche Anordnung der Beklagten sachlich gerechtfertigt war, bezweifelt der Revisionswerber ebenfalls nicht. Eine nähere Auseinandersetzung mit diesem ohnehin bereits allgemein einleuchtenden Aspekt der Fahrsicherheit ist daher nicht notwendig; der Vollständigkeit halber ist nur noch auf Paragraph 3, Ziffer 4, der Kraftfahrliniengesetz-Durchführungsverordnung, BGBl römisch II 2001/45, hinzuweisen, wonach es einem Fahrzeuglenker untersagt ist, in Linienfahrzeugen Ton- oder Bildwiedergabegeräte zu benutzen, die ihn von seinen Aufgaben ablenken können.

Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen. Mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO ist die außerordentliche Revision des Klägers zurückzuweisen.

Anmerkung

E877859ObA4.08s

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht inARD 5909/11/2008 = wbl 2008,547/257 - wbl
2008/257XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00004.08S.0605.000

Zuletzt aktualisiert am

09.01.2009

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