jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/8/8 9ObA77/07z

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 08.08.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Umfahrer und Dr. Klaus Mayr als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei S***** AG, *****, vertreten durch Pressl Endl Heinrich Bamberger Rechtsanwälte GmbH in Salzburg, gegen die beklagte Partei Romana P*****, Angestellte, *****, vertreten durch Mag. Markus Lechner, Rechtsanwalt in Lochau, wegen Zustimmung zur Entlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. März 2007, GZ 12 Ra 18/07i-22, 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 Beurteilung der aus dem e-mail der Beklagten abzuleitenden Vorwürfe gegen den Vorstand der Klägerin durch das Berufungsgericht ist völlig einzelfallbezogen und jedenfalls vertretbar, sodass sie die Zulässigkeit der Revision nicht rechtfertigen kann. Der Vorwurf, A***** K***** habe sich ihre Rolle bei der Erlangung der (vorher von der Beklagten bekleideten) Position der stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats durch einen Konsulentenvertrag honorieren lassen, ist primär gegen K***** und nur in zweiter Linie gegen den Vorstand der Beklagten gerichtet, der im gesamten Text der Nachricht nur eine völlig untergeordnete Rolle spielt. Dass das Berufungsgericht den Schluss der Klägerin, die Beklagte habe ihr Stimmenkauf bzw Bestechung vorwerfen wollen, als überzogen wertet, ist daher jedenfalls vertretbar.

Auch die Ausführungen des Berufungsgerichtes über die Besonderheit der Vorgangsweise - im Zusammenhang mit der Ablöse der Klägerin durch K***** wurde letzterer, um ihr die Ausübung der Funktion der stellvertretenden Vorsitzenden des Betriebsrats zu ermöglichen, trotz einer ins Auge gefassten Altersteilzeitvereinbarung ein Konsulentenvertrag angeboten - sind unbedenklich. Das Berufungsgericht geht ohnedies davon aus, dass weder der Vorstand noch K***** damit die Absicht verfolgten, Wohlverhalten im Betriebsrat zu belohnen bzw sich entgelten zu lassen. Der Hinweis der zweiten Instanz, dass ein derartiger Schritt aber möglicherweise bei Mitarbeitern zu falschen Schlüssen führen kann, ist durchaus plausibel. Umso mehr muss dies für die Beklagte gelten, die in einem damals offenbar gespaltenen Betriebsratskollegium in einer starken Gegenposition zum Vorstand stand und schwer gekränkt

war. All dies kann naturgemäß nicht dazu führen, vom Berufungsgericht ohnedies als solches gewertetes Fehlverhalten der Beklagten zu rechtfertigen; ebenso wenig kann es aber bei der Beurteilung des Gewichts dieses Verhaltens außer Betracht bleiben.

Zu berücksichtigen ist auch, dass das Mail der Beklagten - jedenfalls nach ihrer Absicht bei der Versendung - nicht an Außenstehende und insbesondere nicht an Vorstandsmitglieder gerichtet war, sondern ausschließlich an Mitglieder bzw der Liste der Beklagten angehörigen Ersatzmitglieder des Betriebsrats. In diesem Zusammenhang geht auch der Oberste Gerichtshof davon aus, dass die Versendung des Mails an ein Nichtbetriebsratsmitglied, das den Familiennamen eines Betriebsratsmitglieds trägt, auf ein Versehen der Klägerin beim Anklicken der Adresse zurückgeht. Ein Mangel des Berufungsverfahrens liegt insofern nicht vor. Abgesehen davon, dass das dazu erstattete Vorbringen der Beklagten von der Klägerin nie substantiiert bestritten wurde, hat sich der Erstrichter die entsprechende Darstellung der Beklagten, die er im Urteil als „sehr ehrlich" bezeichnete, ohnedies erkennbar zu eigen gemacht. Auch der Oberste Gerichtshof geht daher davon aus, dass die Beklagte nur den eben angesprochenen Personenkreis mit ihrem Mail erreichen wollte. Dem Vorstand war das Mail zunächst überhaupt nicht bekannt. An ihn wurde es erst von A***** K***** herangetragen. Dass es sich somit um eine „betriebsratsinterne Angelegenheit" (so ausdrücklich die Revision) handelt, die überhaupt erst durch das von der Beklagten in seiner Ehre gekränkte Betriebsratsmitglied an den Vorstand herangetragen wurde, kann das Fehlverhalten der Beklagten ebenfalls nicht entschuldigen, verlangt aber nach einer realistischen Gewichtung insbesondere der den Vorstand betreffenden Äußerungen der Beklagten. Dass die im Mail der Beklagten enthaltenen Vorwürfe gegen A***** K***** ungleich schwerer wiegen und in der Tat als Ehrverletzung zu werten sind, hat das Berufungsgericht ohnedies berücksichtigt. Dies schließt aber die Anwendung der Mandatsschutzklausel keineswegs von vornherein aus. Im Gegenteil: Wie das Berufungsgericht richtig ausgeführt hat, ist es ja gerade der Zweck der Reglung des § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG, dem einzelnen Betriebsrat - soweit sein Verhalten noch entschuldbar ist - auch in Bezug auf erhebliche Ehrverletzungen einen besonderen Entlassungsschutz zu gewähren. Die umfangreichen Ausführungen, mit denen das Berufungsgericht darlegt, dass die Beklagte beim Verfassen der Nachricht der Meinung sein konnte, als Betriebsratsmitglied zu handeln, Widerspruch gegen die Protokollierung einer Sitzung zu erheben und - unter Hinweis auf die ihrer Ansicht nach mangelnde Kompetenz ihrer Widersacherin - effektives Verhalten des Betriebsrats einzufordern, beruhen ebenfalls auf einer durchaus vertretbaren Beurteilung des vorliegenden Einzelfalls. Mit ihrer Kritik an diesen Ausführungen kann die Klägerin die Zulässigkeit ihrer Revision nicht rechtfertigen. Die Revisionswerberin bestreitet nicht, dass die Mandatschutzklausel nach der schon vom Berufungsgericht zitierten Rechtsprechung auch dann anzuwenden ist, wenn objektiv zwar eine Mandatsüberschreitung vorliegt, das Belegschaftsorgan aber der Meinung sein könne, dass es im Rahmen seines Mandates tätig wurde (9 ObA 47/97w mwN). Der in diesem Zusammenhang in der Revision erhobene Einwand, das Verhalten der Beklagten sei aber nicht im Interesse der Belegschaft gelegen, ist von vornherein verfehlt, weil damit ja nichts über die subjektiven Einschätzungen der Beklagten gesagt wird. Gleiches gilt für den Hinweis, dass die Beklagte ihre Ziele auch ohne Ehrverletzung verfolgen hätte können; dies ist zwar sicher richtig, aber für die Beurteilung, ob sich ein Betriebsratsmitglied, das diesem Gebot nicht gefolgt ist, auf die Mandatsschutzklausel berufen kann, wenig hilfreich.Zu berücksichtigen ist auch, dass das Mail der Beklagten - jedenfalls nach ihrer Absicht bei der Versendung - nicht an Außenstehende und insbesondere nicht an Vorstandsmitglieder gerichtet war, sondern ausschließlich an Mitglieder bzw der Liste der Beklagten angehörigen Ersatzmitglieder des Betriebsrats. In diesem Zusammenhang geht auch der Oberste Gerichtshof davon aus, dass die Versendung des Mails an ein Nichtbetriebsratsmitglied, das den Familiennamen eines Betriebsratsmitglieds trägt, auf ein Versehen der Klägerin beim Anklicken der Adresse zurückgeht. Ein Mangel des Berufungsverfahrens liegt insofern nicht vor. Abgesehen davon, dass das dazu erstattete Vorbringen der Beklagten von der Klägerin nie substantiiert bestritten wurde, hat sich der Erstrichter die entsprechende Darstellung der Beklagten, die er im Urteil als „sehr ehrlich" bezeichnete, ohnedies erkennbar zu eigen gemacht. Auch der Oberste Gerichtshof geht daher davon aus, dass die Beklagte nur den eben angesprochenen Personenkreis mit ihrem Mail erreichen wollte. Dem Vorstand war das Mail zunächst überhaupt nicht bekannt. An ihn wurde es erst von A***** K***** herangetragen. Dass es sich somit um eine „betriebsratsinterne Angelegenheit" (so ausdrücklich die Revision) handelt, die überhaupt erst durch das von der Beklagten in seiner Ehre gekränkte Betriebsratsmitglied an den Vorstand herangetragen wurde, kann das Fehlverhalten der Beklagten ebenfalls nicht entschuldigen, verlangt aber nach einer realistischen Gewichtung insbesondere der den Vorstand betreffenden Äußerungen der Beklagten. Dass die im Mail der Beklagten enthaltenen Vorwürfe gegen A***** K***** ungleich schwerer wiegen und in der Tat als Ehrverletzung zu werten sind, hat das Berufungsgericht ohnedies berücksichtigt.

Dies schließt aber die Anwendung der Mandatsschutzklausel keineswegs von vornherein aus. Im Gegenteil: Wie das Berufungsgericht richtig ausgeführt hat, ist es ja gerade der Zweck der Reglung des Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG, dem einzelnen Betriebsrat - soweit sein Verhalten noch entschuldbar ist - auch in Bezug auf erhebliche Ehrverletzungen einen besonderen Entlassungsschutz zu gewähren. Die umfangreichen Ausführungen, mit denen das Berufungsgericht darlegt, dass die Beklagte beim Verfassen der Nachricht der Meinung sein konnte, als Betriebsratsmitglied zu handeln, Widerspruch gegen die Protokollierung einer Sitzung zu erheben und - unter Hinweis auf die ihrer Ansicht nach mangelnde Kompetenz ihrer Widersacherin - effektives Verhalten des Betriebsrats einzufordern, beruhen ebenfalls auf einer durchaus vertretbaren Beurteilung des vorliegenden Einzelfalls. Mit ihrer Kritik an diesen Ausführungen kann die Klägerin die Zulässigkeit ihrer Revision nicht rechtfertigen. Die Revisionswerberin bestreitet nicht, dass die Mandatschutzklausel nach der schon vom Berufungsgericht zitierten Rechtsprechung auch dann anzuwenden ist, wenn objektiv zwar eine Mandatsüberschreitung vorliegt, das Belegschaftsorgan aber der Meinung sein könne, dass es im Rahmen seines Mandates tätig wurde (9 ObA 47/97w mwN). Der in diesem Zusammenhang in der Revision erhobene Einwand, das Verhalten der Beklagten sei aber nicht im Interesse der Belegschaft gelegen, ist von vornherein verfehlt, weil damit ja nichts über die subjektiven Einschätzungen der Beklagten gesagt wird. Gleiches gilt für den Hinweis, dass die Beklagte ihre Ziele auch ohne Ehrverletzung verfolgen hätte können; dies ist zwar sicher richtig, aber für die Beurteilung, ob sich ein Betriebsratsmitglied, das diesem Gebot nicht gefolgt ist, auf die Mandatsschutzklausel berufen kann, wenig hilfreich.

Warum die Mandatsschutzklausel nicht anwendbar sein soll, wenn das vom Dienstgeber als Entlassungsgrund herangezogene Verhalten im Zuge einer betriebsratsinternen Angelegenheit gesetzt wurde, die (irrtümlich oder vorsätzlich) nach außen getragen wurde, ist nicht erfindlich. Für eine derartige Einschränkung der Mandatsschutzklausel ergeben sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem Zweck der Bestimmung des § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG rechtfertigende Gründe. Zu prüfen bleibt daher, ob unter den gegebenen Umständen das in der Tat als Ehrverletzung zu qualifizierende Verhalten der Beklagten als noch entschuldbar iSd § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG zu qualifizieren ist. Auch diese Frage könnte wegen ihrer Einzelfallbezogenheit die Zulässigkeit der Revision nur rechtfertigen, wenn dem Berufungsgericht eine unvertretbare Fehlbeurteilung vorzuwerfen wäre.Warum die Mandatsschutzklausel nicht anwendbar sein soll, wenn das vom Dienstgeber als Entlassungsgrund herangezogene Verhalten im Zuge einer betriebsratsinternen Angelegenheit gesetzt wurde, die (irrtümlich oder vorsätzlich) nach außen getragen wurde, ist nicht erfindlich. Für eine derartige Einschränkung der Mandatsschutzklausel ergeben sich weder aus dem Wortlaut noch aus dem Zweck der Bestimmung des Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG rechtfertigende Gründe. Zu prüfen bleibt daher, ob unter den gegebenen Umständen das in der Tat als Ehrverletzung zu qualifizierende Verhalten der Beklagten als noch entschuldbar iSd Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG zu qualifizieren ist. Auch diese Frage könnte wegen ihrer Einzelfallbezogenheit die Zulässigkeit der Revision nur rechtfertigen, wenn dem Berufungsgericht eine unvertretbare Fehlbeurteilung vorzuwerfen wäre.

Dies ist aber nicht der Fall:

Zwar bezweifelt die Revision zu Recht, dass aus dem dem Vorfall folgenden Verhalten der A***** K***** Argumente zugunsten der Beklagten - etwa im Sinne eines Verzichtes auf eine Maßregelung - abgeleitet werden können. Dies ändert aber nichts an der Berechtigung der sonstigen vom Berufungsgericht angestellten Überlegungen. Die Ausführungen darüber, wie sich für die Beklagte die Situation dargestellt haben muss, sind durchaus plausibel: Nach einer sachlichen Auseinandersetzung mit dem Vorstand und einem dadurch entstehenden Richtungsstreit im Betriebsrat verlor sie nicht nur ihre Funktion als stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats sondern auch ihre Dienstfreistellung und wurde - ihrer Ansicht nach zu Unrecht - in der Folge in den Schalterdienst versetzt. In dieser Situation gelangt ihr zur Kenntnis, dass der Vorstand ihrer Widersacherin im betriebsratsinternen Richtungsstreit einen Konsulentenvertrag angeboten hat, um ihr die Übernahme der bisher von der Beklagten ausgeübten Betriebsratsfunktion zu ermöglichen. Es ist daher durchaus nachvollziehbar, wenn das Berufungsgericht der Beklagten eine emotionale Ausnahmesituation zu gute hält, in der sich die Beklagte ihren Frust von der Seele schrieb. Dass - wie die Revision dem entgegen hält - im Mail selbst von einer emotionalen Ausdrucksweise die Rede ist, steht dem nicht entgegen. Abermals ist zu betonen, dass all diese Überlegungen das Fehlverhalten der Beklagten nicht rechtfertigen können. Die darauf aufbauende Beurteilung des Berufungsgerichtes, das Verhalten der Beklagten sei iSd § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG noch entschuldbar, ist aber jedenfalls vertretbar, sodass die Zulässigkeit der Revision zu verneinen ist.Zwar bezweifelt die Revision zu Recht, dass aus dem dem Vorfall folgenden Verhalten der A***** K*****

Argumente zugunsten der Beklagten - etwa im Sinne eines Verzichtes auf eine Maßregelung - abgeleitet werden können. Dies ändert aber nichts an der Berechtigung der sonstigen vom Berufungsgericht angestellten Überlegungen. Die Ausführungen darüber, wie sich für die Beklagte die Situation dargestellt haben muss, sind durchaus plausibel: Nach einer sachlichen Auseinandersetzung mit dem Vorstand und einem dadurch entstehenden Richtungsstreit im Betriebsrat verlor sie nicht nur ihre Funktion als stellvertretende Vorsitzende des Betriebsrats sondern auch ihre Dienstfreistellung und wurde - ihrer Ansicht nach zu Unrecht - in der Folge in den Schalterdienst versetzt. In dieser Situation gelangt ihr zur Kenntnis, dass der Vorstand ihrer Widersacherin im betriebsratsinternen Richtungsstreit einen Konsulentenvertrag angeboten hat, um ihr die Übernahme der bisher von der Beklagten ausgeübten Betriebsratsfunktion zu ermöglichen. Es ist daher durchaus nachvollziehbar, wenn das Berufungsgericht der Beklagten eine emotionale Ausnahmesituation zu gute hält, in der sich die Beklagte ihren Frust von der Seele schrieb. Dass - wie die Revision dem entgegen hält - im Mail selbst von einer emotionalen Ausdrucksweise die Rede ist, steht dem nicht entgegen. Abermals ist zu betonen, dass all diese Überlegungen das Fehlverhalten der Beklagten nicht rechtfertigen können. Die darauf aufbauende Beurteilung des Berufungsgerichtes, das Verhalten der Beklagten sei iSd Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG noch entschuldbar, ist aber jedenfalls vertretbar, sodass die Zulässigkeit der Revision zu verneinen ist.

Anmerkung

E84975 9ObA77.07z

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5871/2/2008 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00077.07Z.0808.000

Zuletzt aktualisiert am

01.08.2008

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at