

TE OGH 2006/2/23 8ObA7/06x

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 23.02.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Robert H*****, vertreten durch Dr. August Lahnsteiner und Dr. Karl-Heinz Lahnsteiner, Rechtsanwälte in Ebensee, gegen die beklagte Partei D***** AG, *****, vertreten durch Dr. Georg Maxwald und Dr. Georg Bauer, Rechtsanwälte in Linz, wegen EUR 21.161,49 brutto sA über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. Dezember 2005, GZ 12 Ra 79/05g-16, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Text

Begründung:

Der Kläger war als Maschinist im Seilbahnbetrieb der beklagten Partei tätig. Während des Dienstes besteht nach dem Kollektivvertrag und einer bescheidmäßig vom Bundesministerium für Verkehr genehmigten Betriebsvorschrift ein striktes Alkoholverbot. Zusätzlich werden die Bediensteten über die einschlägigen Vorschriften zumindest vierteljährlich belehrt und geprüft. Der Kläger wurde nachweislich im Dezember 1999, im Juli 2001 und am 26. 4. 2004 unter anderem auf das Alkoholverbot mit Androhung der Entlassung bei einem Verstoß hingewiesen. Der Kläger, der in der Nacht auf den 4. 8. 2004 zur Bereitschaft in der Bergstation eingeteilt war konsumierte im Gastlokal des Schutzhäuses fünf bis sechs („Halbe“) Bier. Eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung vermeint der Rechtsmittelwerber darin zu erblicken, dass das Berufungsgericht, von der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu § 82 lit f zweiter Fall GewO 1859 abgegangen sei. Der Kläger war als Maschinist im Seilbahnbetrieb der beklagten Partei tätig. Während des Dienstes besteht nach dem Kollektivvertrag und einer bescheidmäßig vom Bundesministerium für Verkehr genehmigten Betriebsvorschrift ein striktes Alkoholverbot. Zusätzlich werden die Bediensteten über die einschlägigen Vorschriften zumindest vierteljährlich belehrt und geprüft. Der Kläger wurde nachweislich im Dezember 1999, im Juli 2001 und am 26. 4. 2004 unter anderem auf das Alkoholverbot mit Androhung der Entlassung bei einem Verstoß hingewiesen. Der Kläger, der in der Nacht auf den 4. 8. 2004 zur Bereitschaft in der Bergstation eingeteilt war konsumierte im Gastlokal des Schutzhäuses fünf bis sechs („Halbe“) Bier. Eine Rechtsfrage

von erheblicher Bedeutung vermeint der Rechtsmittelwerber darin zu erblicken, dass das Berufungsgericht, von der ständigen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zu Paragraph 82, Litera f, zweiter Fall GewO 1859 abgegangen sei.

Rechtliche Beurteilung

Davon kann hier jedoch nicht die Rede sein. Die angefochtene Entscheidung hält sich vielmehr im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung. Vor dem Ausspruch der Entlassung nach § 82 lit f GewO 1859 muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Regel ermahnt oder wiederholt zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert haben. Dazu ist weder der Gebrauch bestimmter Worte noch die Androhung der Entlassung erforderlich. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer auf die Vernachlässigung seiner Pflichten hingewiesen und in einer dem Ernst der Lage angepassten Weise zur Einhaltung seiner Pflichten aufgefordert worden ist (8 ObS 224/99w; 8 Ob 264/01h; 9 ObA 207/01h; 9 ObA 71/02k; 8 ObA 220/02i uva). Der Arbeitnehmer muss sein Verhalten auch während der Rufbereitschaft darauf einrichten, im Fall eines Anrufs seine Pflichten ohne besondere Beeinträchtigung (zB durch vorherigen Alkoholgenuss) wahrnehmen zu können (SZ 2002/109; 9 ObA 71/04p mwH). Davon kann hier jedoch nicht die Rede sein. Die angefochtene Entscheidung hält sich vielmehr im Rahmen der höchstgerichtlichen Rechtsprechung. Vor dem Ausspruch der Entlassung nach Paragraph 82, Litera f, GewO 1859 muss der Arbeitgeber den Arbeitnehmer in der Regel ermahnt oder wiederholt zur Erfüllung seiner Pflichten aufgefordert haben. Dazu ist weder der Gebrauch bestimmter Worte noch die Androhung der Entlassung erforderlich. Es genügt, wenn der Arbeitnehmer auf die Vernachlässigung seiner Pflichten hingewiesen und in einer dem Ernst der Lage angepassten Weise zur Einhaltung seiner Pflichten aufgefordert worden ist (8 ObS 224/99w; 8 Ob 264/01h; 9 ObA 207/01h; 9 ObA 71/02k; 8 ObA 220/02i uva). Der Arbeitnehmer muss sein Verhalten auch während der Rufbereitschaft darauf einrichten, im Fall eines Anrufs seine Pflichten ohne besondere Beeinträchtigung (zB durch vorherigen Alkoholgenuss) wahrnehmen zu können (SZ 2002/109; 9 ObA 71/04p mwH).

In der Rechtsansicht des Berufungsgerichts, das die Entlassung des Klägers wegen massiven Verstoßes gegen das Alkoholverbot während des Bereitschaftsdienstes als berechtigt erachtet hat, kann eine grobe Verkennung der Rechtslage nicht erblickt werden.

Die außerordentliche Revision ist daher zurückzuweisen.

Anmerkung

E80346 8ObA7.06x

Schlagworte

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5712/9/06 XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00007.06X.0223.000

Dokumentnummer

JJT_20060223_OGH0002_008OBA00007_06X0000_000

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