jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2006/2/23 8ObA94/05i

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 und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Wilhelm H*****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wider die beklagte Partei Gemeinde Berghausen, vertreten durch den Bürgermeister Gerhard P*****, vertreten durch Mag. Horst Bruckner, Rechtsanwalt in Leibnitz, wegen Feststellung (Streitwert EUR 21.800,--), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz vom 3. November 2005, GZ 7 Ra 79/05z-45, 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 (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

§ 35 Abs 2 lit f des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes sieht vor, dass der Dienstgeber dann zur Kündigung berechtigt ist, wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht und das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten zur Gemeinde - wie hier - noch nicht 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Die Frage, wann nun eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, kann naturgemäß nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles beurteilt werden und stellt damit regelmäßig nur dann eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar, wenn grobe Auslegungsfehler oder eklatante Ermessensüberschreitungen vorliegen (vgl dazu RIS-Justiz RS0044088 mit zahlreichen weiteren Nachweisen; Kodek in Rechberger ZPO2 § 502 Rz 3). Das Berufungsgericht hat sich hier ausführlich und detailliert mit dem durch die verschiedenen Änderungen verringerten Arbeitsumfang ua für den Kläger auseinandergesetzt. Zu den allgemeinen Grundsätzen bei der Auslegung des § 35 Abs 2 lit f des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes hinsichtlich der „Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen" die die Kündigung notwendig machen, kann auf die Rechtsprechung zu der beinahe wortgleichen Bestimmung des § 32 Abs 4 des Vertragsbedienstetengesetzes und das dazu ergangene Schrifttum aber auch auf jenes zu § 32 Abs 2 lit f des

Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes verwiesen werden (vgl etwa Anzenberger/Kern, Vertragsbedienstetenrecht Steiermark 464 ff; Ziehensack Vertragsbedienstetengesetz 2, § 32 Rz 207 ff; Mazal, Personenbezogene und organisationsbezogene Kündigung von Vertragsbediensteten ecolex 2003, 774 ff; Schrank ZAS 1979, 174 f, jeweils mwN).Paragraph 35, Absatz 2, Litera f, des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes sieht vor, dass der Dienstgeber dann zur Kündigung berechtigt ist, wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht und das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten zur Gemeinde - wie hier - noch nicht 10 Jahre ununterbrochen gedauert hat. Die Frage, wann nun eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig macht, kann naturgemäß nur nach den konkreten Umständen des Einzelfalles beurteilt werden und stellt damit regelmäßig nur dann eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar, wenn grobe Auslegungsfehler oder eklatante Ermessensüberschreitungen vorliegen vergleiche dazu RIS-Justiz RS0044088 mit zahlreichen weiteren Nachweisen; Kodek in Rechberger ZPO2 Paragraph 502, Rz 3). Das Berufungsgericht hat sich hier ausführlich und detailliert mit dem durch die verschiedenen Änderungen verringerten Arbeitsumfang ua für den Kläger auseinandergesetzt. Zu den allgemeinen Grundsätzen bei der Auslegung des Paragraph 35, Absatz 2, Litera f, des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes hinsichtlich der „Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen" die die Kündigung notwendig machen, kann auf die Rechtsprechung zu der beinahe wortgleichen Bestimmung des Paragraph 32, Absatz 4, des Vertragsbedienstetengesetzes und das dazu ergangene Schrifttum aber auch auf jenes zu Paragraph 32, Absatz 2, Litera f, des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes verwiesen werden vergleiche etwa Anzenberger/Kern, Vertragsbedienstetenrecht Steiermark 464 ff; Ziehensack Vertragsbedienstetengesetz 2, Paragraph 32, Rz 207 ff; Mazal, Personenbezogene und organisationsbezogene Kündigung von Vertragsbediensteten ecolex 2003, 774 ff; Schrank ZAS 1979, 174 f, jeweils mwN).

Soweit der Kläger nunmehr ausführt, dass die festgestellten Änderungen in keinem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung stünden, ist auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu verweisen, wonach die organisatorische Maßnahme die Kündigung des betreffenden Dienstnehmers „notwendig nach sich ziehen" muss (vgl RIS-Justiz RS0082449 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt 9 ObA 180/00t). Es muss also dieser - naturgemäß auch zeitliche - Zusammenhang zwischen der organisatorischen Änderung und der Kündigung bestehen. Hier wurde die Kündigung im November 2002 zum 31. 3. 2003 ausgesprochen und es wurde festgestellt, dass durch verschiedene organisatorische Änderungen (insb Einstellung des Kindergartentransportes, Verpachtung eines Gasthauses) aber auch der massiven Reduktion des Arbeitsumfanges (Gehsteigbau sowie Altstoffsammelzentrum) das zu erbringende Arbeitsvolumen von 2002 auf 2003 um 1580 Stunden jährlich an netto Arbeitszeit gesunken ist. Wenn das Berufungsgericht davon ausgegangen ist, dass damit der von der Rechtsprechung geforderte Zusammenhang gegeben ist, kann darin keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung gesehen werden. Eine Einschränkung dieses Zusammenhanges im Sinne eines bloßen Abstellens auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung wurde nicht vorgenommen. Auch von einem vom Kläger behaupteten „Summieren" der Organisationsänderungen über mehrere Jahre hinweg in die Zukunft kann hier nicht ausgegangen werden.Soweit der Kläger nunmehr ausführt, dass die festgestellten Änderungen in keinem zeitlichen Zusammenhang mit dem Ausspruch der Kündigung stünden, ist auf die ständige Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zu verweisen, wonach die organisatorische Maßnahme die Kündigung des betreffenden Dienstnehmers „notwendig nach sich ziehen" muss vergleiche RIS-Justiz RS0082449 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt 9 ObA 180/00t). Es muss also dieser - naturgemäß auch zeitliche - Zusammenhang zwischen der organisatorischen Änderung und der Kündigung bestehen. Hier wurde die Kündigung im November 2002 zum 31. 3. 2003 ausgesprochen und es wurde festgestellt, dass durch verschiedene organisatorische Änderungen (insb Einstellung des Kindergartentransportes, Verpachtung eines Gasthauses) aber auch der massiven Reduktion des Arbeitsumfanges (Gehsteigbau sowie Altstoffsammelzentrum) das zu erbringende Arbeitsvolumen von 2002 auf 2003 um 1580 Stunden jährlich an netto Arbeitszeit gesunken ist. Wenn das Berufungsgericht davon ausgegangen ist, dass damit der von der Rechtsprechung geforderte Zusammenhang gegeben ist, kann darin keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung gesehen werden. Eine Einschränkung dieses Zusammenhanges im Sinne eines bloßen Abstellens auf den Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung wurde nicht vorgenommen. Auch von einem vom Kläger behaupteten „Summieren" der Organisationsänderungen über mehrere Jahre hinweg in die Zukunft kann hier nicht ausgegangen werden.

Insgesamt vermag es die Revision jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des§ 502 Abs 1 ZPO darzustellen.Insgesamt vermag es die Revision jedenfalls nicht, eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO darzustellen.

Anmerkung

E80349 8ObA94.05i

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00094.05I.0223.000

Dokumentnummer

JJT_20060223_OGH0002_008OBA00094_05I0000_000

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