

# TE OGH 2005/3/17 8ObA10/05m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.03.2005

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuras und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Robert Hauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Josef D\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Markus Orgler, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei I\*\*\*\*\* Verkehrsbetriebe \*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Paul Delazer, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen Feststellung in eventu Rechtsgestaltung (Streitwert EUR 105.000,--), infolge außerordentlicher Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Dezember 2004, GZ 15 Ra 107/04-21, 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).

## Text

Begründung:

Die grundsätzliche Frage der Anwendung der Entlassungsgründe nach § 39 der Dienst- und Besoldungsordnung neu hat der Oberste Gerichtshof bereits in seiner Entscheidung vom 23. 4. 2003 zu 9 ObA 246/02w geklärt. Die grundsätzliche Frage der Anwendung der Entlassungsgründe nach Paragraph 39, der Dienst- und Besoldungsordnung neu hat der Oberste Gerichtshof bereits in seiner Entscheidung vom 23. 4. 2003 zu 9 ObA 246/02w geklärt.

## Rechtliche Beurteilung

Die Frage, ob ein konkretes Verhalten den Entlassungsgrund nach § 39 Abs 2 lit b DBO-neu, wonach es einen wichtigen Entlassungsgrund darstellt, wenn der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflicht schuldig macht, durch die er das Vertrauen für den Dienst einbüßt, verwirklicht, muss nach den konkreten Umständen des Einzelfalles beurteilt werden. Sie stellt damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO dar (vgl dazu allgemein Kodek in Rechberger ZPO2 § 502 Rz 3). Das Berufungsgericht hat sich ausführlich mit dieser Frage auseinandergesetzt und auch zugrundegelegt, dass das Verhalten des Klägers eine klare Dienstpflichtverletzung darstellt, dass ihm jedoch noch nicht das Gewicht des Entlassungsgrundes zukommt, sondern die Beklagte mit der ohnehin in der DBO sonst vorgesehenen Disziplinarstrafe das Auslangen finden könne. Inwieweit darin eine vom Obersten Gerichtshof unter dem Aspekt des § 502 Abs 1 ZPO aufzugreifende Fehlbeurteilung liegen sollte, vermag die Beklagte nicht darzustellen und geht auch auf diese Möglichkeit gar nicht ein. Ihren Ausführungen, hinsichtlich des

Vorliegens einer erheblichen Ehrverletzung ist nur allgemein entgegenzuhalten, dass es für die Beurteilung der Frage, ob eine Äußerung als erhebliche Ehrverletzung und damit als Entlassungsgrund zu qualifizieren ist, nicht nur entscheidend ist, ob die Äußerung objektiv geeignet ist, ehrverletzend zu wirken, sondern auch ob sie in concreto diese Wirkung gehabt hat (vgl allgemein RIS-Justiz RS0029845 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH8 ObA 114/04d). Dazu findet sich aber kein Anhaltspunkt. Die Frage, ob ein konkretes Verhalten den Entlassungsgrund nach Paragraph 39, Absatz 2, Litera b, DBO-neu, wonach es einen wichtigen Entlassungsgrund darstellt, wenn der Bedienstete sich einer besonders schweren Verletzung der Dienstpflicht schuldig macht, durch die er das Vertrauen für den Dienst einbüßt, verwirklicht, muss nach den konkreten Umständen des Einzelfalles beurteilt werden. Sie stellt damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO dar vergleiche dazu allgemein Kodek in Rechberger ZPO2 Paragraph 502, Rz 3). Das Berufungsgericht hat sich ausführlich mit dieser Frage auseinandergesetzt und auch zugrundegelegt, dass das Verhalten des Klägers eine klare Dienstpflichtverletzung darstellt, dass ihm jedoch noch nicht das Gewicht des Entlassungsgrundes zukommt, sondern die Beklagte mit der ohnehin in der DBO sonst vorgesehenen Disziplinarstrafe das Auslangen finden könne. Inwieweit darin eine vom Obersten Gerichtshof unter dem Aspekt des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzugreifende Fehlbeurteilung liegen sollte, vermag die Beklagte nicht darzustellen und geht auch auf diese Möglichkeit gar nicht ein. Ihren Ausführungen, hinsichtlich des Vorliegens einer erheblichen Ehrverletzung ist nur allgemein entgegenzuhalten, dass es für die Beurteilung der Frage, ob eine Äußerung als erhebliche Ehrverletzung und damit als Entlassungsgrund zu qualifizieren ist, nicht nur entscheidend ist, ob die Äußerung objektiv geeignet ist, ehrverletzend zu wirken, sondern auch ob sie in concreto diese Wirkung gehabt hat vergleiche allgemein RIS-Justiz RS0029845 mit zahlreichen weiteren Nachweisen zuletzt OGH 8 ObA 114/04d). Dazu findet sich aber kein Anhaltspunkt.

#### **Anmerkung**

E76553 8ObA10.05m

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2005:008OBA00010.05M.0317.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20050317\_OGH0002\_008OBA00010\_05M0000\_000

**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](http://www.jusline.at)