jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/3/20 8ObA23/03w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 20.03.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Lovrek sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Schenk und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Heinz S*****, vertreten durch Dr. Thomas Stampfer, Dr. Christoph Orgler, Rechtsanwälte in Graz wider die beklagte Partei Land Steiermark, Stiftingtalstraße 4-6, 8010 Graz, vertreten durch Dr. Robert A. Kronegger, Rechtsanwalt in Graz, wegen Feststellung (Streitwert EUR 10.900,93), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28. November 2002, GZ 7 Ra 225/02s-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. April 2002, GZ 41 Cga 95/01g-15, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 686,88 (darin EUR 114,48 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß§ 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:Das Berufungsgericht hat den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Der Revisionswerber bezweifelt - wie schon im Berufungsverfahren - nicht mehr, dass er durch sein Verhalten als OP-Gehilfe im Bereich der Wäschesterilisation im LKH Graz (unbegründete Nichtbefolgung von Weisungen seiner Vorgesetzten, Missachtung der Hygienevorschriften, mangelnde Bereitschaft zur Teamarbeit, Schikanen, Beleidigungen und Beschimpfungen insbesondere gegenüber behinderten Arbeitskollegen) grundsätzlich die Kündigungsgründe des § 32 Abs 2 Z 1 und 6 des gemäß § 2 Abs 1 des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes LGBl Nr 125/1974, zuletzt geändert durch LGBl 22/2002, als Landesgesetz geltenden VBG verwirklichte. Er vertritt jedoch auch in seiner Revision noch die Auffassung, dass es vor der Kündigung einer Abmahnung bedurft hätte. Der Kläger habe die Tatbestandsmäßigkeit seines Verhaltens nicht erkennen können. Die Beklagte wäre dem Grundsatz von Treu und Glauben entsprechend verpflichtet gewesen, den Kläger vor Ausspruch der Kündigung zu ermahnen.Der Revisionswerber bezweifelt - wie schon im Berufungsverfahren - nicht mehr, dass er durch sein Verhalten als OP-Gehilfe im Bereich der Wäschesterilisation im LKH Graz (unbegründete Nichtbefolgung von Weisungen seiner

Vorgesetzten, Missachtung der Hygienevorschriften, mangelnde Bereitschaft zur Teamarbeit, Schikanen, Beleidigungen und Beschimpfungen insbesondere gegenüber behinderten Arbeitskollegen) grundsätzlich die Kündigungsgründe des Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer eins und 6 des gemäß Paragraph 2, Absatz eins, des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes Landesgesetzblatt Nr 125 aus 1974,, zuletzt geändert durch Landesgesetzblatt 22 aus 2002,, als Landesgesetz geltenden VBG verwirklichte. Er vertritt jedoch auch in seiner Revision noch die Auffassung, dass es vor der Kündigung einer Abmahnung bedurft hätte. Der Kläger habe die Tatbestandsmäßigkeit seines Verhaltens nicht erkennen können. Die Beklagte wäre dem Grundsatz von Treu und Glauben entsprechend verpflichtet gewesen, den Kläger vor Ausspruch der Kündigung zu ermahnen.

Die Geltendmachung der Kündigungsgründe nach § 32 Abs 2 Z 1 und 6 des infolge Verweises im L-VBG anzuwendenden VBG setzt zwar vorangegangene Ermahnungen nicht zwingend voraus. Dennoch könnte unter Umständen der Grundsatz von Treu und Glauben und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangen, dass dieser eine solche Ermahnung vornimmt. Dies muss auf jene Fälle beschränkt werden, in denen dem Dienstnehmer die Fehlerhaftigkeit seines Verhaltens nicht bewusst sein musste, weil etwa der Arbeitgeber durch längere Zeit hindurch ein tatbestandsmäßiges Verhalten widerspruchslos hingenommen hat und dadurch sein Einverständnis oder doch seine Gleichgültigkeit dokumentiert hat (vgl 9 ObA 211/98i = tw veröffentlicht in ASoK 1999, 175). Daraus ist aber für den Kläger nichts zu gewinnen, weil nach den den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen der Kläger von seiner Vorgesetzten mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen konfrontiert wurde (vgl S 21 der UA des Erstgerichtes), die er auch gar nicht leugnete. Er erklärte vielmehr, dass diese Vorfälle nicht mehr vorkommen würden. Überdies steht fest (S 24 f ua), dass es trotz mehrfacher Ermahnungen auch noch nach der Alkoholentwöhnungskur des Klägers immer wieder vorgekommen war, dass der Kläger die entsprechenden, für den OP bestimmten Gegenstände nicht ordnungsgemäß von Fusseln reinigte, sondern sie ohne Säuberung nur zusammenlegte und wieder verpackte. Von einer Gleichgültigkeit oder einem widerspruchslosen Hinnehmen des sich über viele Jahre erstreckenden Fehlverhaltens des Klägers durch den Dienstgeber kann daher nicht die Rede sein.Die Geltendmachung der Kündigungsgründe nach Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer eins und 6 des infolge Verweises im L-VBG anzuwendenden VBG setzt zwar vorangegangene Ermahnungen nicht zwingend voraus. Dennoch könnte unter Umständen der Grundsatz von Treu und Glauben und die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangen, dass dieser eine solche Ermahnung vornimmt. Dies muss auf jene Fälle beschränkt werden, in denen dem Dienstnehmer die Fehlerhaftigkeit seines Verhaltens nicht bewusst sein musste, weil etwa der Arbeitgeber durch längere Zeit hindurch ein tatbestandsmäßiges Verhalten widerspruchslos hingenommen hat und dadurch sein Einverständnis oder doch seine Gleichgültigkeit dokumentiert hat vergleiche 9 ObA 211/98i = tw veröffentlicht in ASoK 1999, 175). Daraus ist aber für den Kläger nichts zu gewinnen, weil nach den den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen der Kläger von seiner Vorgesetzten mit den gegen ihn erhobenen Vorwürfen konfrontiert wurde vergleiche S 21 der UA des Erstgerichtes), die er auch gar nicht leugnete. Er erklärte vielmehr, dass diese Vorfälle nicht mehr vorkommen würden. Überdies steht fest (S 24 f ua), dass es trotz mehrfacher Ermahnungen auch noch nach der Alkoholentwöhnungskur des Klägers immer wieder vorgekommen war, dass der Kläger die entsprechenden, für den OP bestimmten Gegenstände nicht ordnungsgemäß von Fusseln reinigte, sondern sie ohne Säuberung nur zusammenlegte und wieder verpackte. Von einer Gleichgültigkeit oder einem widerspruchslosen Hinnehmen des sich über viele Jahre erstreckenden Fehlverhaltens des Klägers durch den Dienstgeber kann daher nicht die Rede sein.

Aber auch der Vorwurf, das Berufungsgericht habe zu Unrecht die "Verfristung" der Kündigung verneint, ist unbegründet:

Richtig ist, dass der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Geltendmachung auch bei einer auf wichtige Gründe beschränkten Kündigung anzuwenden ist (RIS-Justiz RS0029273; zuletzt 9 ObA 140/01f; RS0028543; Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht9 630). Danach ist der Dienstgeber gehalten, von seinem Kündigungsrecht bei sonstigem Verlust desselben unverzüglich nach Kenntnisnahme des die Kündigung rechtfertigenden Sachverhaltes Gebrauch zu machen. Liegt jedoch - wie hier - ein fortgesetzter Kündigungsgrund, also die wiederholte Begehung von im Wesentlichen gleichartigen, auf derselben Neigung oder denselben Eigenschaften des Dienstnehmers beruhenden Handlungen oder Unterlassungen vor, welche alle ein und demselben Kündigungstatbestand zu unterstellen sind und wegen ihres inneren Zusammenhanges durch Zeit, Ort, Ursache oder Gelegenheit nach den Regeln des Arbeitslebens eine Einheit bilden (vgl RIS-Justiz RS0028881), verliert der Dienstgeber nur hinsichtlich jenes Kündigungsgrundes das Kündigungsrecht, hinsichtlich dessen er die Kündigung nicht (rechtzeitig) ausgesprochen hat (RIS-Justiz RS0028859).

Das Kündigungsrecht hinsichtlich künftiger Vorfälle ähnlicher Art verliert der Dienstgeber hingegen nicht (9 ObA 33/97m).Richtig ist, dass der Grundsatz der Unverzüglichkeit der Geltendmachung auch bei einer auf wichtige Gründe beschränkten Kündigung anzuwenden ist (RIS-Justiz RS0029273; zuletzt 9 ObA 140/01f; RS0028543; SchwarzLöschnigg Arbeitsrecht9 630). Danach ist der Dienstgeber gehalten, von seinem Kündigungsrecht bei sonstigem Verlust desselben unverzüglich nach Kenntnisnahme des die Kündigung rechtfertigenden Sachverhaltes Gebrauch zu machen. Liegt jedoch - wie hier - ein fortgesetzter Kündigungsgrund, also die wiederholte Begehung von im Wesentlichen gleichartigen, auf derselben Neigung oder denselben Eigenschaften des Dienstnehmers beruhenden Handlungen oder Unterlassungen vor, welche alle ein und demselben Kündigungstatbestand zu unterstellen sind und wegen ihres inneren Zusammenhanges durch Zeit, Ort, Ursache oder Gelegenheit nach den Regeln des Arbeitslebens eine Einheit bilden vergleiche RIS-Justiz RS0028881), verliert der Dienstgeber nur hinsichtlich jenes Kündigungsgrundes das Kündigungsrecht, hinsichtlich dessen er die Kündigung nicht (rechtzeitig) ausgesprochen hat (RIS-Justiz RS0028859). Das Kündigungsrecht hinsichtlich künftiger Vorfälle ähnlicher Art verliert der Dienstgeber hingegen nicht (9 ObA 33/97m).

Schließlich kann auch die behauptete "psychische Überforderung" des Klägers schon deshalb nicht ins Kalkül gezogen werden, weil der ebenfalls verwirklichte Kündigungsgrund des § 32 Abs 2 Z 6 des gemäß Verweises im L-VBG geltenden VBG kein Verschulden des Vertragsbediensteten voraussetzt (RIS-Justiz RS0082433).Schließlich kann auch die behauptete "psychische Überforderung" des Klägers schon deshalb nicht ins Kalkül gezogen werden, weil der ebenfalls verwirklichte Kündigungsgrund des Paragraph 32, Absatz 2, Ziffer 6, des gemäß Verweises im L-VBG geltenden VBG kein Verschulden des Vertragsbediensteten voraussetzt (RIS-Justiz RS0082433).

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO iVm§ 2 ASGG.Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50,, 41 ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, ASGG.

Textnummer

E69124

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00023.03W.0320.000

Im RIS seit

19.04.2003

Zuletzt aktualisiert am

26.11.2012

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