

# TE OGH 1997/9/10 9ObA272/97h

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.09.1997

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Bauer und Dr.Steinbauer sowie die fachkundigen Laienrichter Mag.Martin Krajcsir und Josef Redl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Renate S\*\*\*\*\*, Arbeiterin, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr.Hermann Gaigg, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Karl F\*\*\*\*\* Gesellschaft mbH, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr.Christoph Kerres und Dr.Georg Diwok, Rechtsanwälte in Wien, wegen Kündigungsanfechtung, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20.November 1996, GZ 7 Ra 320/96x-23, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 19.Februar 1996, GZ 3 Cga 53/95z-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 2.436,48 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 406,08 S USt) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es, auf diese Ausführungen zu verweisen § 48 ASGG).Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es, auf diese Ausführungen zu verweisen (Paragraph 48, ASGG).

## Rechtliche Beurteilung

Die Klägerin übersieht bei ihren Ausführungen daß, worauf bereits das Berufungsgericht verwiesen hat, in der Person des Arbeitnehmers gelegene, die betrieblichen Interessen nachteilig berührende Umstände im Sinne des § 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG nicht vo gravierend sein müssen, daß sie die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Kündigungstermin hinaus unzumutbar machen. Es reicht vielmehr aus, daß die in der Person des Arbeitnehmers gelegenen Umstände die betrieblichen Interessen soweit nachteilig berühren, daß sie bei objektiver Betrachtungsweise einen verständigen Betriebsinhaber zur Kündigung veranlassen würden und die Kündigung als gerechte und adäquate Maßnahme erscheinen lassen (RdW 1991, 152 = JBl 1991, 259 = SZ 63/198).Die Klägerin übersieht bei ihren Ausführungen daß, worauf bereits das Berufungsgericht verwiesen hat, in der Person des Arbeitnehmers gelegene, die betrieblichen Interessen nachteilig berührende Umstände im Sinne des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera a, ArbVG nicht vo gravierend sein müssen, daß sie die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers über den Kündigungstermin hinaus unzumutbar machen. Es reicht vielmehr aus, daß die in der Person des

Arbeitnehmers gelegenen Umstände die betrieblichen Interessen soweit nachteilig berühren, daß sie bei objektiver Betrachtungsweise einen verständigen Betriebsinhaber zur Kündigung veranlassen würden und die Kündigung als gerechte und adäquate Maßnahme erscheinen lassen (RdW 1991, 152 = JBl 1991, 259 = SZ 63/198).

Es trifft nicht zu, daß die Klägerin nach den Feststellungen vor der im März 1995 ausgesprochenen Kündigung letztmalig im Herbst 1994 zu spät gekommen ist. Nach dem Vorbringen der beklagten Partei erfolgte die letzte der mehreren diesbezüglichen Verwarnungen im Herbst 1994; aus der Feststellung, daß die Klägerin trotz mehrerer Verwarnungen immer wieder zu spät zum Dienst erschien, ergibt sich aber, daß sie ihr Verhalten über diesen Zeitpunkt hinaus fortsetzte. Ihre Äußerung anläßlich diesbezüglicher Vorhalte, es sei ihre Gewohnheit, sie gehe eben zu spät von zu Hause weg, zeigt, daß sie offenbar gar nicht die Absicht hatte, ihr Verhalten zu ändern.

Das wiederholte, ständige Zuspätkommen war keineswegs, wie es die Revision darzustellen versucht, ein völlig unbedeutender Verstoß der Klägerin gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Abgesehen davon, daß wiederholte trotz Abmahnung gesetzte Verstöße gegen die Verpflichtung, die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten, grundsätzlich einen Entlassungsgrund bilden (§ 82 lit f GewO 1859), steht hier fest, daß sich die Unpünktlichkeit der Klägerin auf den Betriebsablauf besonders nachteilig auswirkte, weil sie gerade am Morgen sehr dringend gebraucht wurde. Auch in ihrem sonstigen Verhalten kommt zum Ausdruck, daß sie nicht bereit war, sich in den Betriebsablauf einzufügen. Mag ihr auch die unrichtige Anbringung der Diebstahlssicherungen nicht vorwerfbar sein, weil sie von Arbeitskolleginnen falsch unterwiesen wurde, so verbleiben zu ihren Lasten doch die Überfüllung der Container und die unrichtige Anbringung der Verkaufsbestätigungen. Auf mehrere diesbezügliche Vorhaltungen des Prokuristen und auf dessen Aufforderung, mehr Teamgeist zu entwickeln, antwortete die Klägerin, wie sie es mache sei es für das Unternehmen gut; damit lehnte sie aber die Befolgung von Arbeitsanweisungen und die Einhaltung der im Betrieb vorgegebenen Arbeitsabläufe ab. Das Verhalten der Klägerin erfüllt daher insgesamt den Tatbestand des § 105 Abs 3 Z 2 lit a ArbVG, sodaß allenfalls vorliegende soziale Gründe (§ 105 Abs 3 Z 2 ArbVG) der Kündigung nicht entgegenstehen. Das wiederholte, ständige Zuspätkommen war keineswegs, wie es die Revision darzustellen versucht, ein völlig unbedeutender Verstoß der Klägerin gegen ihre Pflichten aus dem Arbeitsverhältnis. Abgesehen davon, daß wiederholte trotz Abmahnung gesetzte Verstöße gegen die Verpflichtung, die vereinbarte Arbeitszeit einzuhalten, grundsätzlich einen Entlassungsgrund bilden (Paragraph 82, Litera f, GewO 1859), steht hier fest, daß sich die Unpünktlichkeit der Klägerin auf den Betriebsablauf besonders nachteilig auswirkte, weil sie gerade am Morgen sehr dringend gebraucht wurde. Auch in ihrem sonstigen Verhalten kommt zum Ausdruck, daß sie nicht bereit war, sich in den Betriebsablauf einzufügen. Mag ihr auch die unrichtige Anbringung der Diebstahlssicherungen nicht vorwerfbar sein, weil sie von Arbeitskolleginnen falsch unterwiesen wurde, so verbleiben zu ihren Lasten doch die Überfüllung der Container und die unrichtige Anbringung der Verkaufsbestätigungen. Auf mehrere diesbezügliche Vorhaltungen des Prokuristen und auf dessen Aufforderung, mehr Teamgeist zu entwickeln, antwortete die Klägerin, wie sie es mache sei es für das Unternehmen gut; damit lehnte sie aber die Befolgung von Arbeitsanweisungen und die Einhaltung der im Betrieb vorgegebenen Arbeitsabläufe ab. Das Verhalten der Klägerin erfüllt daher insgesamt den Tatbestand des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, Litera a, ArbVG, sodaß allenfalls vorliegende soziale Gründe (Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG) der Kündigung nicht entgegenstehen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41., 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E47631 09B02727

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

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00272.97H.0910.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19970910\_OGH0002\_009OBA00272\_97H0000\_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)