

TE OGH 1997/4/17 8ObA99/97k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.04.1997

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.Langer und Dr.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Reinhard Drössler (Arbeitgeber) und Amtsdirektor Winfried Kmenta (Arbeitgeber) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Richard P*****, Gemeindearbeiter, ***** vertreten durch Dr.Kurt Klein ua Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei Marktgemeinde E*****, vertreten durch den Bürgermeister Franz S*****, dieser vertreten durch Dr.Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wegen Feststellung der Rechtsunwirksamkeit einer Kündigung, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19.Dezember 1996, GZ 8 Ra 261/96f-29, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 4.Juni 1996, GZ 34 Cga 209/93f-25, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 4.058,88 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 676,48 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat zutreffend begründet, daß die Kündigung des behinderten Klägers, der der Behindertenausschuß zugestimmt hat, hinsichtlich ihrer Begründetheit nicht nochmals bei Gericht überprüft werden könne (§ 48 ASGG).Das Berufungsgericht hat zutreffend begründet, daß die Kündigung des behinderten Klägers, der der Behindertenausschuß zugestimmt hat, hinsichtlich ihrer Begründetheit nicht nochmals bei Gericht überprüft werden könne (Paragraph 48, ASGG).

Den Revisionsausführungen des Klägers ist entgegenzuhalten, daß einer nochmaligen Abwägung des Auflösungsinteresses des beklagten Arbeitgebers (Kündigungsrechtfertigungsgründe) gegenüber dem Bestandinteresse des Klägers der Wortlaut des § 8 Abs 2 letzter Satz BEinstG entgegensteht. Eine Nachprüfung der bereits vom Behindertenausschuß vorgenommenen Interessenabwägung verstieße auch gegen den Trennungsgrundsatz des Art 94 B-VG, da eine sukzessive Zuständigkeit (vgl § 67 ASGG; § 40 MRG; grundlegend Fink, Die sukzessive Zuständigkeit im Verfahren in Sozialrechtssachen, 1995, 40)Den Revisionsausführungen des Klägers ist entgegenzuhalten, daß einer nochmaligen Abwägung des Auflösungsinteresses des beklagten Arbeitgebers (Kündigungsrechtfertigungsgründe) gegenüber dem Bestandinteresse des Klägers der Wortlaut des Paragraph 8,

Absatz 2, letzter Satz BEinstG entgegensteht. Eine Nachprüfung der bereits vom Behindertenausschuß vorgenommenen Interessenabwägung verstieße auch gegen den Trennungsgrundsatz des Artikel 94, B-VG, da eine sukzessive Zuständigkeit vergleiche Paragraph 67, ASGG; Paragraph 40, MRG; grundlegend Fink, Die sukzessive Zuständigkeit im Verfahren in Sozialrechtssachen, 1995, 40

ff) des Gerichtes nicht vorliegt.

Es ist schlechthin unverständlich bei einer auf 30 bis 40 % der Wochenarbeitszeit verminderten, selektiven, dh auf bestimmte, die Leistungsfähigkeit nicht überschreitende Arbeiten eingeschränkten, Arbeitsfähigkeit zu bezweifeln, daß der Kündigungsgrund (mangelnde körperliche und geistige Eignung für eine entsprechende Verwendung und Nichterreichen des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges § 35 Abs 2 lit b und c des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes) erfüllt ist, dh nach den getroffenen Feststellungen kann der Kläger 60 bis 70 % der in seinen Aufgabenbereich fallenden Aufgaben nicht ausführen. Der Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes ist darin gelegen, die Nachteile der Behinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen; das Gesetz bezweckt nicht, die zu schützenden Behinderten praktisch unkündbar zu machen (VwSlg 13.126 A). Die Handlungspflichten eines Arbeitgebers entsprechen nicht denen des Trägers einer geschützten Werkstätte (§ 11 BEinstG), zumal die beklagte Marktgemeinde ihren Bürgern gegenüber zur Sparsamkeit verpflichtet ist. Es ist schlechthin unverständlich bei einer auf 30 bis 40 % der Wochenarbeitszeit verminderten, selektiven, dh auf bestimmte, die Leistungsfähigkeit nicht überschreitende Arbeiten eingeschränkten, Arbeitsfähigkeit zu bezweifeln, daß der Kündigungsgrund (mangelnde körperliche und geistige Eignung für eine entsprechende Verwendung und Nichterreichen des allgemein erzielbaren Arbeitserfolges Paragraph 35, Absatz 2, Litera b und c des Steiermärkischen Gemeindevertragsbedienstetengesetzes) erfüllt ist, dh nach den getroffenen Feststellungen kann der Kläger 60 bis 70 % der in seinen Aufgabenbereich fallenden Aufgaben nicht ausführen. Der Zweck des Behinderteneinstellungsgesetzes ist darin gelegen, die Nachteile der Behinderten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt auszugleichen; das Gesetz bezweckt nicht, die zu schützenden Behinderten praktisch unkündbar zu machen (VwSlg 13.126 A). Die Handlungspflichten eines Arbeitgebers entsprechen nicht denen des Trägers einer geschützten Werkstätte (Paragraph 11, BEinstG), zumal die beklagte Marktgemeinde ihren Bürgern gegenüber zur Sparsamkeit verpflichtet ist.

Mit den Ausführungen zur Würdigung der Aussage eines Mitgliedes des Gemeindevorstandes bekämpft der Revisionswerber in unzulässiger Weise die Beweiswürdigung der Vorinstanzen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf die Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Anmerkung

E45981 08B00997

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00099.97K.0417.000

Dokumentnummer

JJT_19970417_OGH0002_008OBA00099_97K0000_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