

TE OGH 1990/1/31 9ObA5/90

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 31.01.1990

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof.Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Jelinek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Meches und Franz Ovesny als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mato M***, Arbeiter, Hallein, Kastenstraße 1 (auch Döttlstraße 9), vertreten durch Dr. Kurt Sexlinger, Rechtsanwalt in Salzburg, wider die beklagte Partei S*** H***, Friedhofsverwaltung, Hallein, Schöndorferplatz 14, vertreten durch Dr. Ernst Blanke, Rechtsanwalt in Hallein, wegen S 158.484,50 brutto sA (Streitwert im Revisionsverfahren S 135.000 brutto sA), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. September 1989, GZ 12 Ra 22/89-30, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 21. November 1988, GZ 20 Cga 25/88-18, teilweise bestätigt und teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 6.172,20 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 1.028,70 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Die Feststellungen des Berufungsgerichtes sind - wie sich aus seiner Beweiswürdigung eindeutig ergibt - in der Richtung zu verstehen, daß am 3. September 1987 eine verbale Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten W*** stattgefunden hat, daß aber auf Grund der divergierenden und das Berufungsgericht nicht überzeugenden Aussagen nicht festgestellt werden konnte, ob es bei der Auseinandersetzung auch zu Tätlichkeiten kam bzw. wer die Auseinandersetzung begann und wie sie im einzelnen verlief. In der Unmöglichkeit, diesbezüglich positive Feststellungen zu treffen, kann keine - von der Revisionswerberin hilfsweise geltend gemachte - Aktenwidrigkeit liegen. Erwägungen der Tatsacheninstanzen, aus welchen Gründen ein Sachverhalt als erwiesen angenommen oder bestimmte Feststellungen nicht getroffen werden können, fallen in das Gebiet der Beweiswürdigung (2 Ob 109/74 uva., zuletzt 10 Ob S 241/89). Eine Aktenwidrigkeit liegt nicht vor, wenn eine Tatsachenfeststellung im Widerspruch zu irgendeinem Beweismittel steht (2 Ob 503/79 uva., zuletzt 2 Ob 535/89) oder wenn irgendwelche Verfahrensergebnisse nicht berücksichtigt werden konnten (7 Ob 236/75 uva, zuletzt 6 Ob 591/83).

Da die Begründung der angefochtenen Entscheidung zutreffend ist, reicht es aus, auf deren Richtigkeit hinzuweisen (§ 48 ASGG). Soweit die beklagte Partei in ihrer Rechtsrüge von tätlichen Auseinandersetzungen ausgeht, weicht sie vom

festgestellten Sachverhalt ab; die Rechtsrüge ist infolgedessen insoweit nicht ordnungsgemäß ausgeführt.

Auch den Entlassungsgrund nach § 34 Abs. 2 lit. b VBG, der u.a. grobe Ehrverletzungen oder Tätlichkeiten gegen Vorgesetzte oder Mitbedienstete umfaßt, wozu auch das behauptete, aber nicht bewiesene Bespucken und Nachwerfen von Gegenständen zählt (vgl. RdW 1986, 349), hat - so wie jeden Entlassungsgrund - der Arbeitgeber zu beweisen (4 Ob 2/80; 4 Ob 87/85 uva). Der Ausnahmetatbestand hinsichtlich ehrverletzender Behauptungen, die einem Wahrheitsbeweis zugänglich sind (9 Ob A 186/89), liegt hier nicht vor, weil dem Kläger Handlungen vorgeworfen werden, die einem solchen Wahrheitsbeweis naturgemäß nicht zugänglich sind. Da die mangelnde Aufklärbarkeit eines Sachverhalts stets zu Lasten des Beweispflichtigen - hier der beklagten Partei - geht (1 Ob 541/82 ua; ähnlich 4 Ob 69/78 uva., zuletzt 8 Ob 547/89), muß aus den Feststellungen des Berufungsgerichtes der Schluß gezogen werden, daß es der beklagten Partei nicht gelungen ist, zu beweisen, daß die Entlassung des Klägers berechtigt erfolgte. Die Tatsache allein, daß es zu einer verbalen Auseinandersetzung zwischen dem Kläger und seinem Vorgesetzten wegen mangelhaften Rasenmähens gekommen ist, von der nicht festgestellt werden kann, wer sie begann, und insbesondere auch nicht, ob der Kläger schimpfte und welche Worte er gebrauchte, reicht mangels eines dem Kläger vorwerfbaren Verhaltens für eine gerechtfertigte Entlassung nicht aus.

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

Anmerkung

E20120

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00005.9.0131.000

Dokumentnummer

JJT_19900131_OGH0002_009OBA00005_9000000_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