jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1958/4/15 4Ob37/58, 4Ob110/61, 9ObA146/91, 9ObA49/08h

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.04.1958

Norm

VBG §32 Abs2 litc
VBG §32 Abs2 Z3

Rechtssatz

Da das Gesetz hinsichtlich der Form der Ermahnung keine Vorschriften enthält, genügt jede Ermahnung, wenn sie in der Sache begründet ist und daher vom Vertragsbediensteten ernst genommen werden muß.

Entscheidungstexte

- 4 Ob 37/58
  Entscheidungstext OGH 15.04.1958 4 Ob 37/58
  Veröff: SozM ID,165 = Arb 6860
- 4 Ob 110/61
  Entscheidungstext OGH 28.11.1961 4 Ob 110/61
  Veröff: Arb 7483
- 9 ObA 146/91
  Entscheidungstext OGH 28.09.1991 9 ObA 146/91
  Auch
- 9 ObA 49/08h
  Entscheidungstext OGH 08.10.2008 9 ObA 49/08h
  Beisatz: Der in § 32 Abs 2 Z 3 VBG gebrauchte Plural („Ermahnungen") bedeutet, dass der Kündigung nach dieser Bestimmung zumindest zwei Ermahnungen vorauszugehen haben. (T1); Beisatz: Die Ermahnungen müssen in einer für den Vertragsbediensteten verständlichen Weise erkennen lassen, in welchen Umständen die Nichterreichung des im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolgs erblickt wird sowie welcher Arbeitserfolg angemessen ist und von ihm erwartet wird. (T2); Beisatz: Zweck der Ermahnung ist es vor allem, den Vertragsbediensteten über seine mangelhaften Leistungen in Kenntnis zu setzen, ihn zur Einhaltung seiner Pflichten aufzufordern und ihm nochmals Gelegenheit zur Leistungsverbesserung zu geben. (T3); Beisatz: Die Voraussetzungen des Kündigungsgrundes nach § 32 Abs 2 Z 3 VBG können bei einem Lehrer zB dann erfüllt sein, wenn er planlos oder nach veralteten Methoden unterrichtet.(T4); Beisatz: § 32 Abs 2 Z 3 VBG macht keine zeitlichen Vorgaben und schreibt keinen zeitlichen Mindest- und/oder Maximalabstand zwischen der ersten und der zweiten Ermahnung vor.Wie lange der „Beobachtungszeitraum" sein muss, um beurteilen zu können, ob der Vertragsbedienstete (hier: eine AHS-Vertragslehererin des Bundes) den im Allgemeinen erzielbaren angemessenen Arbeitserfolg erreicht oder aber den Kündigungsgrund nach § 32 Abs 2 Z 3 VBG verwirklicht, kann nur aufgrund der jeweiligen Umstände des Einzelfalles entschieden werden und hängt nicht bloß von der konkreten Tätigkeit ab, bei der die Erreichung des Arbeitserfolgs in Frage steht, sondern auch davon, in welcher Hinsicht der Vertragsbedienstete den Arbeitserfolg nicht erreicht, in welchem Ausmaß der Arbeitserfolg verfehlt wird und insbesondere welche Anstrengungen der Vertragsbedienstete nach den Ermahnungen unternimmt, um den angemessenen Arbeitserfolg zu erreichen.(T5)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1958:RS0082336

Zuletzt aktualisiert am

23.01.2009

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