

# TE OGH 2011/7/15 8ObA37/11s

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.07.2011

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling als Vorsitzenden, den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofrätin Dr. Tarmann-Prentner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Martin Gillinger (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Manuela Majeranowski (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R\*\*\*\*\* P\*\*\*\*\*, vertreten durch Nusterer & Mayer Rechtsanwälte OG in St. Pölten, gegen die beklagte Partei A\*\*\*\*\* GesmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Thum Weinreich Schwarz Fuchsbauer Rechtsanwälte OG in St. Pölten, wegen 13.121,88 EUR brutto (Revisionsinteresse) sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht vom 24. März 2011, GZ 7 Ra 134/10t-16, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht erachtete die von der Beklagten ausgesprochene Entlassung des Klägers für unberechtigt. Mit ihrer außerordentlichen Revision strebt die Beklagte die Subsumtion des festgestellten Verhaltens des Klägers unter den Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit nach § 27 Z 1 AngG an, sie zeigt mit ihren Ausführungen aber keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO auf. Ob der Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit verwirklicht wurde, kann stets nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden (RIS-Justiz RS0103201, RS0105955, RS0029733, RS0029547 [T28], RS0029095 [T9]).

Unter den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit iSd § 27 Z 1 letzter Fall AngG fällt jede Handlung oder Unterlassung eines Angestellten, die mit Rücksicht auf ihre Beschaffenheit und auf ihre Rückwirkung auf das Arbeitsverhältnis den Angestellten des dienstlichen Vertrauens seines Arbeitgebers unwürdig erscheinen lässt, weil dieser befürchten muss, dass der Angestellte seine Pflichten nicht mehr getreulich erfüllen werde und dadurch die dienstlichen Interessen des Arbeitgebers gefährdet sind (RIS-Justiz RS0029547). Zwar kann auch ein „Gesamtverhalten“, das von mehreren einzelnen, an sich minder schweren Verstößen über einen längeren Zeitraum gekennzeichnet ist, einen zur Entlassung berechtigenden Vertrauensverlust herbeiführen, jedoch muss der eigentliche Anlass für den Entlassungsausspruch jedenfalls eine gewisse Mindestintensität erreichen, um die jedem Entlassungsgrund immanente Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung gerade ab diesem Zeitpunkt begründen zu können (vgl. RIS-Justiz RS0081395 [T5]).

Im vorliegenden Fall gibt es keinen Anhaltspunkt dafür, dass der Kläger mit seinem inkriminierten Verhalten den

Interessen der Dienstgeberin Schaden zufügen wollte oder dies wenigstens in Kauf genommen hätte. Auch wenn er dabei eigenmächtig gehandelt hat, ist die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts unter den konkreten Umständen zumindest vertretbar.

Einer weiteren Begründung bedarf diese Entscheidung nicht (§ 510 ZPO).

**Schlagworte**

11 Arbeitsrechtssachen,

**Textnummer**

E97990

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2011:008OBA00037.11S.0715.000

**Im RIS seit**

23.08.2011

**Zuletzt aktualisiert am**

23.08.2011

**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)