

TE OGH 2008/4/10 9ObA46/08t

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.04.2008

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei I***** Air *****, vertreten durch Dr. Markus Freund, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei A***** E*****, vertreten durch BLS Rechtsanwälte Boller Langhammer Schubert KG, Wien, wegen Zustimmung zur Entlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. Jänner 2008, GZ 9 Ra 167/07f-42, den Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrunds nach § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG mit jedenfalls vertretbarer Rechtsauffassung verneint. Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrunds nach Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 5, ArbVG mit jedenfalls vertretbarer Rechtsauffassung verneint.

Die Ansicht der Klägerin, § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG stelle auf ein reines „Zerrüttungsprinzip“ ab, sodass entschuldbares Fehlverhalten überhaupt nur bei Vorliegen der Voraussetzung des § 120 Abs 1 ArbVG („Mandatsschutzklausel“) angenommen werden könne, kann weder aus dem Gesetzestext noch aus den zitierten Gesetzesmaterialien (RV 840 BlgNR 13. GP 90 f) abgeleitet werden. Völlig einhellig wird daher auch in der Literatur (Kuderna, Entlassungsrecht 2 160 f; Trost in Strasser/Jabornegg/Resch ArbVG-Komm II § 122 Rz 59; Wolligger im ZellKomm § 122 ArbVG Rz 57; Schneller in Cerny/Gahleitner/Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht III 3 742) der klare Wortlaut des § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG dahin verstanden, dass - bei sonst erfülltem Tatbestand der Tätlichkeit oder erheblichen Ehrverletzung - eine strukturelle Einschränkung der Entlassungsmöglichkeit nur dahin stattfindet, dass durch das Verhalten des Belegschaftsvertreters die sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber künftig verhindert wird. Da das Verschulden aber notwendiges Element einer Ehrverletzung darstellt (Wolligger aaO Rz 65), prüfte das Berufungsgericht zutreffend auch dessen Vorliegen. Es kam dabei zum jedenfalls vertretbaren Ergebnis, dass aufgrund des vorangegangenen Verhaltens des Vorgesetzten - Verursachung einer Flugverspätung, die von Kollegen dem Beklagten angelastet wurde und dessen Beschimpfung - die vom Beklagten begangene Ehrverletzung als

situationsbedingt entschuldbare Fehlreaktion zu werten ist und damit nicht zur Entlassung berechtigte (s RIS-Justiz RS0029653). Folgerichtig hat es die erforderliche gerichtliche Zustimmung abgelehnt. Die Ansicht der Klägerin, Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 5, ArbVG stelle auf ein reines „Zerrüttungsprinzip“ ab, sodass entschuldbares Fehlverhalten überhaupt nur bei Vorliegen der Voraussetzung des Paragraph 120, Absatz eins, ArbVG („Mandatsschutzklausel“) angenommen werden könne, kann weder aus dem Gesetzestext noch aus den zitierten Gesetzesmaterialien Regierungsvorlage 840 BlgNR 13. Gesetzgebungsperiode 90 f) abgeleitet werden. Völlig einhellig wird daher auch in der Literatur (Kuderna, Entlassungsrecht 2 160 f; Trost in Strasser/Jabornegg/Resch ArbVG-Komm römisch II Paragraph 122, Rz 59; Wolligger im ZellKomm Paragraph 122, ArbVG Rz 57; Schneller in Cerny/Gahleitner/Preiss/Schneller, Arbeitsverfassungsrecht III 3 742) der klare Wortlaut des Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 5, ArbVG dahin verstanden, dass - bei sonst erfüllttem Tatbestand der Tätlichkeit oder erheblichen Ehrverletzung - eine strukturelle Einschränkung der Entlassungsmöglichkeit nur dahin stattfindet, dass durch das Verhalten des Belegschaftsvertreters die sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied und Betriebsinhaber künftig verhindert wird. Da das Verschulden aber notwendiges Element einer Ehrverletzung darstellt (Wolligger aaO Rz 65), prüfte das Berufungsgericht zutreffend auch dessen Vorliegen. Es kam dabei zum jedenfalls vertretbaren Ergebnis, dass aufgrund des vorangegangenen Verhaltens des Vorgesetzten - Verursachung einer Flugverspätung, die von Kollegen dem Beklagten angelastet wurde und dessen Beschimpfung - die vom Beklagten begangene Ehrverletzung als situationsbedingt entschuldbare Fehlreaktion zu werten ist und damit nicht zur Entlassung berechtigte (s RIS-Justiz RS0029653). Folgerichtig hat es die erforderliche gerichtliche Zustimmung abgelehnt.

Anmerkung

E87176 9ObA46.08t

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2008:009OBA00046.08T.0410.000

Dokumentnummer

JJT_20080410_OGH0002_009OBA00046_08T0000_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