

TE OGH 1999/9/1 9ObA214/99g

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 01.09.1999

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Franz Höllebrand als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Manfred F*****, Hausarbeiter, *****, vertreten durch Klein, Wuntschek & Partner, Rechtsanwälte in Graz, gegen die beklagte Partei Land Steiermark, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wegen Feststellung des Fortbestandes des Dienstverhältnisses, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 1999, GZ 7 Ra 36/99i-17, womit über Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 2. Dezember 1998, GZ 36 Cga 127/98v-9, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 9.900,- bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.650,- Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten: Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Nach dem gemäß § 2 Abs 1 des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes als landesgesetzliche Bestimmung anzuwendenden § 5 Abs 1 VBG hat sich ein Vertragsbediensteter des beklagten Landes "im Dienste wie außerhalb des Dienstes seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen". Somit ist bei der Prüfung des geltend gemachten Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit (Handlung oder Unterlassung, die den Vertragsbediensteten des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt - § 34 Abs 2 lit b VBG iVm § 2 Abs 1 des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes) schon kraft gesetzlicher Anordnung auch ein außerdienstliches Verhalten des Gemeindeangestellten als Ursache der Vertrauensunwürdigkeit in Betracht zu ziehen. Davon abgesehen entspricht es ganz allgemein der herrschenden Auffassung, daß der Entlassungsgrund der

Vertrauensunwürdigkeit auch auf Handlungen des Dienstnehmers beruhen kann, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen (RdW 1998, 475; EvBl 1999/5 ua; zuletzt 9 ObA 18/99h; Martinek/M. Schwarz/W. Schwarz, AngG7 611 f; Kuderna, Entlassungsrecht2 87). Selbst wenn man an außerdienstliches Verhalten keinen so strengen Maßstab anlegt, wie an das Verhalten im Dienst, muß den Vorinstanzen darin beigeplichtet werden, daß die zur Entlassung führenden Straftaten des Klägers (Verbrechen der Vergewaltigung und der schweren Nötigung sowie Vergehen der Körperverletzung, der gefährlichen Drohung, der Nötigung und der Urkundenunterdrückung), deretwegen er strafgerichtlich verurteilt wurde, zurecht das Vertrauen des Dienstgebers so schwer erschüttern könnten, daß ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Kläger unzumutbar wurde (Arb 11.463; EvBl 1999/5; 9 ObA 18/99h). Daß ihm zwei Drittel der über ihn verhängten Freiheitsstrafe von 18 Monaten bedingt nachgesehen wurden, ändert daran nichts. Es trifft auch nicht zu, daß ein derartiges Verhalten nur das Vertrauen des Dienstgebers in "hohe Würdenträger", nicht aber in Hausarbeiter erschüttern könne. Auch auf die Frage, ob - wie der Kläger in erster Instanz selbst behauptet hat (S. 19), nunmehr aber bestreitet - sein strafbares Verhalten öffentliches Aufsehen erregte, kommt es angesichts der Schwere seiner Straftaten nicht an. Nach dem gemäß Paragraph 2, Absatz eins, des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes als landesgesetzliche Bestimmung anzuwendenden Paragraph 5, Absatz eins, VBG hat sich ein Vertragsbediensteter des beklagten Landes "im Dienste wie außerhalb des Dienstes seiner Stellung angemessen und ehrenhaft zu betragen". Somit ist bei der Prüfung des geltend gemachten Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit (Handlung oder Unterlassung, die den Vertragsbediensteten des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen läßt - Paragraph 34, Absatz 2, Litera b, VBG in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, des Steiermärkischen Landesvertragsbedienstetengesetzes) schon kraft gesetzlicher Anordnung auch ein außerdienstliches Verhalten des Gemeindeangestellten als Ursache der Vertrauensunwürdigkeit in Betracht zu ziehen. Davon abgesehen entspricht es ganz allgemein der herrschenden Auffassung, daß der Entlassungsgrund der Vertrauensunwürdigkeit auch auf Handlungen des Dienstnehmers beruhen kann, die mit dem Arbeitsverhältnis in keinem unmittelbaren Zusammenhang stehen (RdW 1998, 475; EvBl 1999/5 ua; zuletzt 9 ObA 18/99h; Martinek/M. Schwarz/W. Schwarz, AngG7 611 f; Kuderna, Entlassungsrecht2 87). Selbst wenn man an außerdienstliches Verhalten keinen so strengen Maßstab anlegt, wie an das Verhalten im Dienst, muß den Vorinstanzen darin beigeplichtet werden, daß die zur Entlassung führenden Straftaten des Klägers (Verbrechen der Vergewaltigung und der schweren Nötigung sowie Vergehen der Körperverletzung, der gefährlichen Drohung, der Nötigung und der Urkundenunterdrückung), deretwegen er strafgerichtlich verurteilt wurde, zurecht das Vertrauen des Dienstgebers so schwer erschüttern könnten, daß ihm die Fortsetzung des Dienstverhältnisses mit dem Kläger unzumutbar wurde (Arb 11.463; EvBl 1999/5; 9 ObA 18/99h). Daß ihm zwei Drittel der über ihn verhängten Freiheitsstrafe von 18 Monaten bedingt nachgesehen wurden, ändert daran nichts. Es trifft auch nicht zu, daß ein derartiges Verhalten nur das Vertrauen des Dienstgebers in "hohe Würdenträger", nicht aber in Hausarbeiter erschüttern könne. Auch auf die Frage, ob - wie der Kläger in erster Instanz selbst behauptet hat (S. 19), nunmehr aber bestreitet - sein strafbares Verhalten öffentliches Aufsehen erregte, kommt es angesichts der Schwere seiner Straftaten nicht an.

Ebensowenig trifft es zu, daß der Entlassungsgrund nicht verwirklicht sei, weil zum Zeitpunkt der Straftaten bzw der strafgerichtlichen Verurteilung das Dienstverhältnis wegen einer schon am 12. 6. 1995 ausgesprochenen Entlassung nicht aufrecht gewesen und der Kläger daher damals gar nicht Vertragsbediensteter gewesen sei. Dabei verkennt auch der Kläger nicht, daß er sich im Verfahren 34 Cga 115/95k des Erstgerichtes erfolgreich gegen die Wirksamkeit der Entlassung vom 12. 6. 1995 gewendet und das Urteil vom 17. 3. 1998 erwirkt hat, mit dem festgestellt wurde, daß das Dienstverhältnis des Klägers ungeachtet der Entlassung aufrecht fortbestehe. Zu Unrecht meint er aber, dieses Urteil wirke nur fiktiv, wahre nur seine Entgelt- und die dienstzeitabhängigen Ansprüche, lasse aber nicht die aus dem Dienstverhältnis erwachsenden Rechte und Pflichten "rückwirkend wieder aufleben". Das vom Kläger erwirkte Feststellungsurteil stellte nicht - wie er offenbar meint - das wirksam beendete Dienstverhältnis rückwirkend wieder her sondern bewirkte die verbindliche Feststellung, daß das Dienstverhältnis durch die unwirksame Entlassung nicht beendet sondern ungeachtet dieser Entlassung fortbestanden hat. Der Kläger war daher trotz der (unwirksamen) Entlassung während des gesamten Zeitraumes Vertragsbediensteter der beklagten Partei und damit im Sinne der zitierten Rechtslage jedenfalls verpflichtet, sich "angemessen und ehrenhaft zu betragen" (§ 5 Abs 1 VBG) bzw. Handlungen und Unterlassungen zu vermeiden, die ihn des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig erscheinen lassen konnten. Dies mußte ihm auch vor der für ihn erfolgreichen Beendigung des Verfahrens klar sein, weil ja er selbst es war, der sich mit der Einbringung der Klage auf den Standpunkt gestellt hat, das Dienstverhältnis sei

ungeachtet der Entlassung aufrecht. Ebensowenig trifft es zu, daß der Entlassungsgrund nicht verwirklicht sei, weil zum Zeitpunkt der Straftaten bzw der strafgerichtlichen Verurteilung das Dienstverhältnis wegen einer schon am 12. 6. 1995 ausgesprochenen Entlassung nicht aufrecht gewesen und der Kläger daher damals gar nicht Vertragsbediensteter gewesen sei. Dabei verkennt auch der Kläger nicht, daß er sich im Verfahren 34 Cga 115/95k des Erstgerichtes erfolgreich gegen die Wirksamkeit der Entlassung vom 12. 6. 1995 gewendet und das Urteil vom 17. 3. 1998 erwirkt hat, mit dem festgestellt wurde, daß das Dienstverhältnis des Klägers ungeachtet der Entlassung aufrecht fortbestehe. Zu Unrecht meint er aber, dieses Urteil wirke nur fiktiv, wahre nur seine Entgelt- und die dienstzeitabhängigen Ansprüche, lasse aber nicht die aus dem Dienstverhältnis erwachsenden Rechte und Pflichten "rückwirkend wieder aufleben". Das vom Kläger erwirkte Feststellungsurteil stellte nicht - wie er offenbar meint - das wirksam beendete Dienstverhältnis rückwirkend wieder her sondern bewirkte die verbindliche Feststellung, daß das Dienstverhältnis durch die unwirksame Entlassung nicht beendet sondern ungeachtet dieser Entlassung fortbestanden hat. Der Kläger war daher trotz der (unwirksamen) Entlassung während des gesamten Zeitraumes Vertragsbediensteter der beklagten Partei und damit im Sinne der zitierten Rechtslage jedenfalls verpflichtet, sich "angemessen und ehrenhaft zu betragen" (Paragraph 5, Absatz eins, VBG) bzw. Handlungen und Unterlassungen zu vermeiden, die ihn des Vertrauens seines Dienstgebers unwürdig erscheinen lassen konnten. Dies mußte ihm auch vor der für ihn erfolgreichen Beendigung des Verfahrens klar sein, weil ja er selbst es war, der sich mit der Einbringung der Klage auf den Standpunkt gestellt hat, das Dienstverhältnis sei ungeachtet der Entlassung aufrecht.

Der angezogene Entlassungsgrund ist daher verwirklicht.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41, 50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E55255 09B02149

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00214.99G.0901.000

Dokumentnummer

JJT_19990901_OGH0002_009OBA00214_99G0000_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