jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1998/10/21 9ObA129/98f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 21.10.1998

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Manhard und Helmut Stöcklmayer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Willibald F*****, Versicherungsmakler, *****, vertreten durch Dr. Gerhard Kucher, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei K***** L*****versicherung auf Gegenseitigkeit, *****, vertreten durch Dr. Franz Müller-Strobl und Dr. Robert Kugler, Rechtsanwälte in Klagenfurt, wegen S 615.755,-- brutto s.A. und Feststellung (Streitwert S 50.000,--) infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. Jänner 1998, GZ 8 Ra 179/97y-31, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 15. April 1997, GZ 43 Cga 1/97g-25, 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 21.834,-- (darin S 3.639,-- USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat zutreffend das Vorliegen des von der Beklagten geltend gemachten Entlassungsgrundes nach § 27 Z 4 AngG, 2. Tatbestand, bejaht, sodaß es insoweit ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat zutreffend das Vorliegen des von der Beklagten geltend gemachten Entlassungsgrundes nach Paragraph 27, Ziffer 4, AngG, 2. Tatbestand, bejaht, sodaß es insoweit ausreicht, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers entgegenzuhalten:

Der Entlassungsgrund nach § 27 Z 4 AngG, 2. Tatbestand, ist verwirklicht, wenn sich der Angestellte beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen. "Durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt" sind Weisungen des Arbeitgebers, die sich innerhalb der durch den Arbeitsvertrag und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten gezogenen Grenzen halten und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb erstrecken (RdW 1984, 180; RIS-Justiz RS0029849; zuletzt 9 ObA 269/97t). Diesen Rahmen hat

die Beklagte hier nicht überschritten, zumal die grundsätzliche Befugnis des Arbeitgebers, den Arbeitsablauf seiner im Außendienst tätigen Mitarbeiter durch konkrete Weisungen näher zu regeln, um so einen möglichst rationellen Einsatz ihrer Arbeitskraft und eine optimale Betreuung der Kunden zu gewährleisten, nicht fraglich sein kann (RdW 1984, 180; RdW 1996, 541; 9 ObA 269/97t). Ausgehend von den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen, daß der Kläger als Außendienstmitarbeiter (Bezirksstellenleiter) der Beklagten die von dieser für die Jahre 1993 und 1994 erstellten Vorgaben im Bereich der Personenversicherung nicht erfüllen konnte, obwohl dies anderen Außendienstmitarbeitern gelang und die Anweisung zur Erstellung und Ablieferung von (vorher anzufertigenden) Wochenplänen und (nachträglichen) Anbahnungslisten branchenüblich ist, kann der Standpunkt des Revisionswerbers, die Anordnung dieser Maßnahme sei nicht gerechtfertigt, sondern eine Schikane gewesen, nicht geteilt werden. Nachdem für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen erhielt der Kläger Mitte 1993 die Dienstanweisung, Anbahnungslisten und Wochenpläne zu führen sowie einmal wöchentlich Kundentermine zu fixieren, zu denen der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers beizuziehen gewesen wäre. Der Kläger kam jedoch diesen Dienstanweisungen nur ungenügend nach, sodaß er mit Schreiben vom 21. 7. 1993 von seinem Vorgesetzten schriftlich aufgefordert wurde, die erteilte Dienstanweisung genau einzuhalten. Eine gleichartige schriftliche Aufforderung erhielt der Kläger im Oktober 1993, hielt diese aber auch während des Jahres 1994 nur unzureichend ein, weil er der Meinung war, sein unmittelbarer Vorgesetzter übe hiemit nur Schikane aus. Diese Weisungen wurden sogar in Gesprächen mit Vorstandsmitgliedern vom Jänner 1995, 1. 3. 1995 und 27. 3. 1995 ausdrücklich aufrecht erhalten und es wurden dem Kläger auch rechtliche Konsequenzen für den Fall der Nichtbeachtung in Aussicht gestellt, was als Ermahnung zu beurteilen ist. Noch am Tag der Entlassung wurde versucht, den Kläger zur Einhaltung der Dienstanweisung zu bringen, was dieser jedoch unter Hinweis auf seine Abneigung gegenüber seinem unmittelbar Vorgesetzten ablehnte. Unter diesen Voraussetzungen war der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach einem objektiven Maßstab genauso unzumutbar wie jedem anderen Arbeitgeber in einer vergleichbaren Situation (Kuderna, Entlassungsrecht2 60).Der Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer 4, AngG, 2. Tatbestand, ist verwirklicht, wenn sich der Angestellte beharrlich weigert, seine Dienste zu leisten oder sich den durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigten Anordnungen des Dienstgebers zu fügen. "Durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt" sind Weisungen des Arbeitgebers, die sich innerhalb der durch den Arbeitsvertrag und die sich daraus ergebenden Rechte und Pflichten gezogenen Grenzen halten und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb erstrecken (RdW 1984, 180; RIS-Justiz RS0029849; zuletzt 9 ObA 269/97t). Diesen Rahmen hat die Beklagte hier nicht überschritten, zumal die grundsätzliche Befugnis des Arbeitgebers, den Arbeitsablauf seiner im Außendienst tätigen Mitarbeiter durch konkrete Weisungen näher zu regeln, um so einen möglichst rationellen Einsatz ihrer Arbeitskraft und eine optimale Betreuung der Kunden zu gewährleisten, nicht fraglich sein kann (RdW 1984, 180; RdW 1996, 541; 9 ObA 269/97t). Ausgehend von den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen, daß der Kläger als Außendienstmitarbeiter (Bezirksstellenleiter) der Beklagten die von dieser für die Jahre 1993 und 1994 erstellten Vorgaben im Bereich der Personenversicherung nicht erfüllen konnte, obwohl dies anderen Außendienstmitarbeitern gelang und die Anweisung zur Erstellung und Ablieferung von (vorher anzufertigenden) Wochenplänen und (nachträglichen) Anbahnungslisten branchenüblich ist, kann der Standpunkt des Revisionswerbers, die Anordnung dieser Maßnahme sei nicht gerechtfertigt, sondern eine Schikane gewesen, nicht geteilt werden. Nachdem für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen erhielt der Kläger Mitte 1993 die Dienstanweisung, Anbahnungslisten und Wochenpläne zu führen sowie einmal wöchentlich Kundentermine zu fixieren, zu denen der unmittelbare Vorgesetzte des Klägers beizuziehen gewesen wäre. Der Kläger kam jedoch diesen Dienstanweisungen nur ungenügend nach, sodaß er mit Schreiben vom 21. 7. 1993 von seinem Vorgesetzten schriftlich aufgefordert wurde, die erteilte Dienstanweisung genau einzuhalten. Eine gleichartige schriftliche Aufforderung erhielt der Kläger im Oktober 1993, hielt diese aber auch während des Jahres 1994 nur unzureichend ein, weil er der Meinung war, sein unmittelbarer Vorgesetzter übe hiemit nur Schikane aus. Diese Weisungen wurden sogar in Gesprächen mit Vorstandsmitgliedern vom Jänner 1995, 1. 3. 1995 und 27. 3. 1995 ausdrücklich aufrecht erhalten und es wurden dem Kläger auch rechtliche Konsequenzen für den Fall der Nichtbeachtung in Aussicht gestellt, was als Ermahnung zu beurteilen ist. Noch am Tag der Entlassung wurde versucht, den Kläger zur Einhaltung der Dienstanweisung zu bringen, was dieser jedoch unter Hinweis auf seine Abneigung gegenüber seinem unmittelbar Vorgesetzten ablehnte. Unter diesen Voraussetzungen war der Beklagten die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nach einem objektiven Maßstab genauso unzumutbar wie jedem anderen Arbeitgeber in einer vergleichbaren Situation (Kuderna, Entlassungsrecht2 60).

Das Erstgericht konnte - ausdrücklich - nicht feststellen, ob und inwieweit das Somatisierungssyndrom, an welchem der Kläger Ende 1994 bis Mitte 1995 litt, einen derartigen Krankheitswert hatte, daß dadurch die Geschäftsfähigkeit des Klägers beeinträchtigt gewesen wäre. Vielmehr ist der Kläger nach den Feststellungen der Vorinstanzen sowohl kognitiv als auch antriebsmäßig durchaus in der Lage gewesen, Dienstanweisungen zu befolgen. Dem Kläger ist demnach der ihm obliegende Beweis des mangelnden Bewußtseins der Pflichtwidrigkeit bzw der mangelnden Zurechnungsfähigkeit (9 ObA 100/98s; Kuderna, Entlassungsrecht2 72) nicht gelungen.

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

Anmerkung

E51683 09B01298

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1998:009OBA00129.98F.1021.000

Dokumentnummer

JJT_19981021_OGH0002_009OBA00129_98F0000_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