

TE OGH 2015/11/26 9ObA132/15z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.11.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter ADir. Sabine Duminger und Johann Sommer als weitere Richter und Richterinnen in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei H*****, vertreten durch Mag. Peterpaul Suntinger, Rechtsanwalt in Klagenfurt, gegen die beklagte Partei P***** GmbH & Co KG, *****, vertreten durch Dr. Christian Willmann, Rechtsanwalt in Wien, wegen Entlassungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht vom 27. August 2015, GZ 7 Ra 21/15k-28, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

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

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Auch wenn das Berufungsgericht eine Beweiswiederholung angeordnet hat, gilt im Unterschied zur Beweisergänzung das Neuerungsverbot (RIS-Justiz RS0041969; RS0041961). Im Übrigen kommt dem Beweisthema, zu dem der in der außerordentlichen Revision genannte Zeuge in der Berufungsverhandlung beantragt wurde, keine rechtliche Relevanz zu.
2. Soweit der Revisionswerber die Beweiswürdigung des Berufungsgerichts bekämpft, ist dies im Revisionsverfahren nicht möglich (RIS-Justiz RS0043371; RS0069246). Dies gilt auch dann, wenn das Berufungsgericht aufgrund einer Beweiswiederholung eigene Feststellungen trifft (RIS-Justiz RS0123663; RS0069246 [T3]).
3. Gemäß § 106 Abs 2 ArbVG kann eine Entlassung bei Gericht (erfolgreich) angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund iSd § 105 Abs 3 ArbVG vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die genannten Voraussetzungen müssen somit kumulativ vorliegen (RIS-Justiz RS0029457 [T10]). 3. Gemäß Paragraph 106, Absatz 2, ArbVG kann eine Entlassung bei Gericht (erfolgreich) angefochten werden, wenn ein Anfechtungsgrund iSd Paragraph 105, Absatz 3, ArbVG vorliegt und der betreffende Arbeitnehmer keinen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die genannten Voraussetzungen müssen somit kumulativ vorliegen (RIS-Justiz RS0029457 [T10]).

4. Eine sexuelle Belästigung anderer Mitarbeiter kann nach ständiger Rechtsprechung einen wichtigen Grund darstellen, der den Arbeitgeber im Einzelfall auch zur Entlassung des belästigenden Arbeitnehmers berechtigen kann (RIS-Justiz RS0105952). Unter sexuelle Belästigungen fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (9 ObA 319/00b). Körperliche Kontakte gegen den Willen der Betroffenen („Begrapschen“) überschreiten im Allgemeinen die Toleranzgrenze (9 ObA 292/99b).

Ob eine sexuelle Belästigung bereits als entlassungswürdig zu qualifizieren ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO (zuletzt etwa OGH 9 ObA 13/10t). Ob eine sexuelle Belästigung bereits als entlassungswürdig zu qualifizieren ist, hängt von den Umständen des Einzelfalls ab und begründet damit regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (zuletzt etwa OGH 9 ObA 13/10t).

5. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass das Verhalten des Klägers, der sich als Vorarbeiter gegenüber der ihm unterstellten Mitarbeiterin nicht nur obszön äußerte (ua „sie gehöre in einen Käfig gesperrt und mit dem Schwanz solange gedroschen und von oben bis unten angespritzt“), sondern ihr auch in die Latzhose fasste und ihr, während sie am Boden hockend beschäftigt war, mit seinem Fuß zwischen die Beine fuhr und diesen nach oben drückte, selbst bei grundsätzlich lockerem Umgangston im Betrieb eine Entlassung ohne vorangehende Verwarnung rechtfertigt, ist nicht korrekturbedürftig (siehe dazu auch § 6 Abs 1 Z 2 GIBG; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 14 mwN). 5. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass das Verhalten des Klägers, der sich als Vorarbeiter gegenüber der ihm unterstellten Mitarbeiterin nicht nur obszön äußerte (ua „sie gehöre in einen Käfig gesperrt und mit dem Schwanz solange gedroschen und von oben bis unten angespritzt“), sondern ihr auch in die Latzhose fasste und ihr, während sie am Boden hockend beschäftigt war, mit seinem Fuß zwischen die Beine fuhr und diesen nach oben drückte, selbst bei grundsätzlich lockerem Umgangston im Betrieb eine Entlassung ohne vorangehende Verwarnung rechtfertigt, ist nicht korrekturbedürftig (siehe dazu auch Paragraph 6, Absatz eins, Ziffer 2, GIBG; Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG Paragraph 6, Rz 14 mwN).

6. Dass der Ausspruch der Entlassung, am Tag nach Bekanntwerden der Vorfälle nach Einholung einer Rechtsberatung, verspätet erfolgt sei, hat der Kläger in erster Instanz nicht vorgebracht.

Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO zurückzuweisen. Die außerordentliche Revision des Klägers ist daher mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückzuweisen.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E113088

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:009OBA00132.15Z.1126.000

Im RIS seit

04.01.2016

Zuletzt aktualisiert am

08.07.2016

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>