

# TE OGH 2003/3/20 8ObA13/03z

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 20.03.2003

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Lovrek sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Schenk und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Herbert B\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gerwald Schmidberger, Rechtsanwalt in Steyr, wider die beklagte Partei E\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\* vertreten durch Saxinger, Chalupsky, Weber & Partner Rechtsanwälte GmbH in Linz, wegen EUR 11.913,60 sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. September 2002, GZ 11 Ra 151/02h-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. September 2001, GZ 27 Cga 29/01i-8, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 749,7 (darin enthalten EUR 124,95 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat zutreffend das Vorliegen der Entlassungsgründe des § 82 lit d und g GewO verneint, weshalb es gemäß § 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken: Das Berufungsgericht hat zutreffend das Vorliegen der Entlassungsgründe des Paragraph 82, Litera d und g GewO verneint, weshalb es gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Dass der vom 15. 2. 1993 bis zu seiner Entlassung am 4. 12. 2000 bei der Beklagten als Lackierer beschäftigte Kläger nicht als Angestellter, sondern als Arbeiter zu qualifizieren ist und somit für die Berechtigung seiner Entlassung § 82 GewO heranzuziehen ist, zieht die Revision zu Recht nicht in Zweifel. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger "höhere nichtkaufmännische Dienste" leistete oder zu deren Leistung verpflichtet war, bestehen nicht (RIS-Justiz RS0027992; RS0028051). Dass der vom 15. 2. 1993 bis zu seiner Entlassung am 4. 12. 2000 bei der Beklagten als Lackierer beschäftigte Kläger nicht als Angestellter, sondern als Arbeiter zu qualifizieren ist und somit für die Berechtigung seiner Entlassung Paragraph 82, GewO heranzuziehen ist, zieht die Revision zu Recht nicht in Zweifel. Anhaltspunkte dafür, dass der Kläger "höhere nichtkaufmännische Dienste" leistete oder zu deren Leistung verpflichtet war, bestehen nicht (RIS-Justiz RS0027992; RS0028051).

Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (RIS-JustizRS0060160; zuletzt 9 ObA 269/01a) sind die

Entlassungsgründe des § 82 GewO taxativ aufgezählt. Die von der Revision geforderte Beseitigung der Diskrepanzen zwischen vergleichbaren Entlassungsgründen im AngG einerseits und der GewO andererseits mittels Analogie (vgl dazu Schwarz-Löschnigg Arbeitsrecht9 644; dagegen OGH ZAS 1996/22 [Radner]; ferner RIS-Justiz RS0060324) ist für die Lösung des hier zu beurteilenden Falls unerheblich: Die Entlassung des Klägers aus dem im § 82 lit d GewO normierten Grund scheitert nicht am mangelnden Vorliegen einer strafbaren Handlung: Der Kläger verletzte am 2. 12. 2000 einen Arbeitskollegen im Anschluss an die betriebliche Weihnachtsfeier, die in einem anderen Lokal weitergeführt wurde, im alkoholisierten Zustand durch einen Faustschlag. Vielmehr kommt es für die Beurteilung, ob die strafbare Handlung, die nicht zum Nachteil des Dienstgebers vorgenommen worden sein muss (RIS-Justiz RS0060459), einen Entlassungsgrund nach § 82 lit d GewO darstellt, darauf an, ob zufolge des Verhaltens des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interesse und Belange durch den Arbeitnehmer gefährdet sind (RIS-Justiz RS0060407; zuletzt 8 ObA 124/02x). Nur bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist. Macht sich jedoch der Arbeitnehmer einer anderen strafbaren Handlung schuldig, so muss diese, um eine Entlassung zu rechtfertigen, objektiv geeignet sein, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen. Ein Arbeitnehmer verliert dann das Vertrauen des Arbeitgebers, wenn sich dieser mit Rücksicht auf die strafbare Handlung nicht mehr darauf verlassen kann, dass der Dienstnehmer seine Pflichten getreulich erfüllen werde. Es kommt nicht auf die subjektive Einstellung des Arbeitgebers an, sondern darauf, ob das Verhalten des Dienstnehmers nach dem gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise objektiv Vertrauensunwürdigkeit bewirkt. Dabei ist auch das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0060363; vgl auch RIS-Justiz RS0052754, RS0114536; 8 ObA 124/02x). Eine außerdienstliche Tat muss sich auf das Arbeitsverhältnis zumindest mittelbar auswirken, zB dass dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verwirkt wird oder dass der Ruf des Arbeitgebers oder seines Unternehmens dadurch gefährdet wird, oder wenn die Tat störende Rückwirkungen auf das Betriebsklima zeitigen könnte (9 ObA 245/00w). Dazu hat die Beklagte in erster Instanz lediglich vorgebracht, dass das Verhalten des Klägers "zweifelsohne den Betriebsinteressen" widerspreche und zu einer Minderung des Ansehens des Betriebes führen könne; aufgrund der Gewalttätigkeiten des Klägers sei dessen Entlassung zum Schutz der anderen Mitarbeiter der Beklagten geboten. Zu letzterem Vorbringen ist die Beklagte darauf zu verweisen, dass sie weder vorgebracht hat noch sich sonstige Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Kläger in seiner immerhin siebenjährigen Dienstzeit bei der Beklagten jemals ein aggressives Verhalten gesetzt hätte. Es wurde auch nicht vorgebracht, dass ein neuerliches Fehlverhalten des Klägers für die Zukunft zu befürchten sei. Es ist daher von einem bloß einmaligen Vorfall auszugehen, der sich nicht bei der Betriebsweihnachtsfeier selbst, sondern im Anschluss daran ereignete. Ein derart gravierendes Fehlverhalten des Klägers, das objektiv gesehen die Annahme rechtfertigt, dass der Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeigeführt wird, liegt daher nicht vor. Die Beklagte hat auch gar nicht konkret vorgebracht, dass sie sich mit Rücksicht auf die Handlung des Klägers in Zukunft nicht mehr darauf verlassen könne, dass der Kläger seine Pflichten getreulich erfüllen werde (vgl dazu 8 ObA 124/02x). Die nun in der Revision angesprochene Aufrechterhaltung innerbetrieblicher Hierarchien hätte auch mit anderen Methoden - etwa einer strengen Ermahnung des Klägers im Beisein des Betriebsrates - bewerkstelligt werden können. Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes (RIS-Justiz RS0060160; zuletzt 9 ObA 269/01a) sind die Entlassungsgründe des Paragraph 82, GewO taxativ aufgezählt. Die von der Revision geforderte Beseitigung der Diskrepanzen zwischen vergleichbaren Entlassungsgründen im AngG einerseits und der GewO andererseits mittels Analogie vergleiche dazu SchwarzLöschnigg Arbeitsrecht9 644; dagegen OGH ZAS 1996/22 [Radner]; ferner RIS-Justiz RS0060324) ist für die Lösung des hier zu beurteilenden Falls unerheblich: Die Entlassung des Klägers aus dem im Paragraph 82, Litera d, GewO normierten Grund scheitert nicht am mangelnden Vorliegen einer strafbaren Handlung: Der Kläger verletzte am 2. 12. 2000 einen Arbeitskollegen im Anschluss an die betriebliche Weihnachtsfeier, die in einem anderen Lokal weitergeführt wurde, im alkoholisierten Zustand durch einen Faustschlag. Vielmehr kommt es für die Beurteilung, ob die strafbare Handlung, die nicht zum Nachteil des Dienstgebers vorgenommen worden sein muss (RIS-Justiz RS0060459), einen Entlassungsgrund nach Paragraph 82, Litera d, GewO darstellt, darauf an, ob zufolge des Verhaltens des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber die objektiv gerechtfertigte Befürchtung besteht, dass seine Interesse und Belange durch den Arbeitnehmer gefährdet sind (RIS-Justiz RS0060407; zuletzt 8 ObA 124/02x). Nur bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist. Macht sich jedoch der Arbeitnehmer einer anderen strafbaren Handlung schuldig, so muss diese, um eine Entlassung zu rechtfertigen, objektiv geeignet sein, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen. Ein Arbeitnehmer

verliert dann das Vertrauen des Arbeitgebers, wenn sich dieser mit Rücksicht auf die strafbare Handlung nicht mehr darauf verlassen kann, dass der Dienstnehmer seine Pflichten getreulich erfüllen werde. Es kommt nicht auf die subjektive Einstellung des Arbeitgebers an, sondern darauf, ob das Verhalten des Dienstnehmers nach dem gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise objektiv Vertrauensunwürdigkeit bewirkt. Dabei ist auch das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0060363; vergleiche auch RIS-JustizRS0052754, RS0114536; 8 ObA 124/02x). Eine außerdienstliche Tat muss sich auf das Arbeitsverhältnis zumindest mittelbar auswirken, zB dass dadurch das Vertrauen des Arbeitgebers verwirkt wird oder dass der Ruf des Arbeitgebers oder seines Unternehmens dadurch gefährdet wird, oder wenn die Tat störende Rückwirkungen auf das Betriebsklima zeitigen könnte (9 ObA 245/00w). Dazu hat die Beklagte in erster Instanz lediglich vorgebracht, dass das Verhalten des Klägers "zweifelsohne den Betriebsinteressen" widerspreche und zu einer Minderung des Ansehens des Betriebes führen könne; aufgrund der Gewalttätigkeiten des Klägers sei dessen Entlassung zum Schutz der anderen Mitarbeiter der Beklagten geboten. Zu letzterem Vorbringen ist die Beklagte darauf zu verweisen, dass sie weder vorgebracht hat noch sich sonstige Anhaltspunkte dafür ergeben, dass der Kläger in seiner immerhin siebenjährigen Dienstzeit bei der Beklagten jemals ein aggressives Verhalten gesetzt hätte. Es wurde auch nicht vorgebracht, dass ein neuerliches Fehlverhalten des Klägers für die Zukunft zu befürchten sei. Es ist daher von einem bloß einmaligen Vorfall auszugehen, der sich nicht bei der Betriebsweihnachtsfeier selbst, sondern im Anschluss daran ereignete. Ein derart gravierendes Fehlverhalten des Klägers, das objektiv gesehen die Annahme rechtfertigt, dass der Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeigeführt wird, liegt daher nicht vor. Die Beklagte hat auch gar nicht konkret vorgebracht, dass sie sich mit Rücksicht auf die Handlung des Klägers in Zukunft nicht mehr darauf verlassen könne, dass der Kläger seine Pflichten getreulich erfüllen werde vergleiche dazu 8 ObA 124/02x). Die nun in der Revision angesprochene Aufrechterhaltung innerbetrieblicher Hierarchien hätte auch mit anderen Methoden - etwa einer strengen Ermahnung des Klägers im Beisein des Betriebsrates - bewerkstelligt werden können.

Der Entlassungsgrund nach § 82 lit g GewO ist hingegen deshalb nicht verwirklicht, weil der Kläger zwar einen anderen Arbeitnehmer des Betriebes (vgl RIS-Justiz RS0050989) durch den Faustschlag verletzte, hier aber unmittelbare oder zumindest mittelbare Auswirkungen des außerdienstlichen Verhaltens auf den Dienstbetrieb nicht gegeben sind (RIS-Justiz RS0060920). In der Entscheidung 14 ObA 31/87 (DRdA 1990, 277/24 [Dirnschmied]) betonte der Oberste Gerichtshof, dass nach neuerer Lehre und Rechtsprechung bei allen Begehungsarten des § 82 lit g GewO 1859 ein Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erforderlich ist (vgl auch Kuderna, Entlassungsrecht 139 f). Der Umstand, dass der Kläger einen Mitarbeiter verletzte, reicht für diese von Lehre und Rechtsprechung geforderte zumindest mittelbare Auswirkung auf das Dienstverhältnis nicht aus. Der zur Verletzung des Mitarbeiters der Beklagten führende Vorfall stand in keinem Zusammenhang mit betrieblichen Belangen oder der Ausübung des Dienstes. Er erfolgte in der Freizeit. Insofern sind die in der Entscheidung 14 ObA 31/87 genannten Grundsätze auch auf den vorliegenden Fall übertragbar. Der Entlassungsgrund nach Paragraph 82, Litera g, GewO ist hingegen deshalb nicht verwirklicht, weil der Kläger zwar einen anderen Arbeitnehmer des Betriebes vergleiche RIS-Justiz RS0050989) durch den Faustschlag verletzte, hier aber unmittelbare oder zumindest mittelbare Auswirkungen des außerdienstlichen Verhaltens auf den Dienstbetrieb nicht gegeben sind (RIS-Justiz RS0060920). In der Entscheidung 14 ObA 31/87 (DRdA 1990, 277/24 [Dirnschmied]) betonte der Oberste Gerichtshof, dass nach neuerer Lehre und Rechtsprechung bei allen Begehungsarten des Paragraph 82, Litera g, GewO 1859 ein Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis erforderlich ist vergleiche auch Kuderna, Entlassungsrecht 139 f). Der Umstand, dass der Kläger einen Mitarbeiter verletzte, reicht für diese von Lehre und Rechtsprechung geforderte zumindest mittelbare Auswirkung auf das Dienstverhältnis nicht aus. Der zur Verletzung des Mitarbeiters der Beklagten führende Vorfall stand in keinem Zusammenhang mit betrieblichen Belangen oder der Ausübung des Dienstes. Er erfolgte in der Freizeit. Insofern sind die in der Entscheidung 14 ObA 31/87 genannten Grundsätze auch auf den vorliegenden Fall übertragbar.

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO iVm§ 2 ASGG. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50., 41 ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, ASGG.

#### **Textnummer**

E69045

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00013.03Z.0320.000

**Im RIS seit**

19.04.2003

**Zuletzt aktualisiert am**

21.11.2012

**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)