

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

# TE OGH 2001/1/10 90bA319/00b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 10.01.2001

#### 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. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Scheuch und Mag. Gabriele Jarosch in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Josef G\*\*\*\*\*, Arbeiter, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Harald Hauer, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei O\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\* vertreten durch Schneider & Schneider Rechtsanwälte OEG in Wien, wegen S 206.367,56 brutto sA, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. September 2000, GZ 7 Ra 202/00b-21, womit über Berufung des Klägers das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 23. Mai 2000, GZ 22 Cga 128/98y-15, 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

10.665 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 1.777,50 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

### Text

Entscheidungsgründe:

#### **Rechtliche Beurteilung**

Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrundes des § 82 lit g erster Tatbestand GewO 1859 zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat das Vorliegen des Entlassungsgrundes des Paragraph 82, Litera g, erster Tatbestand GewO 1859 zutreffend bejaht. Es reicht daher aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Den Revisionsausführungen ist Folgendes entgegenzuhalten:

Essentielles, jedem Entlassungstatbestand immanentes Merkmal ist, dass dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers wegen des Entlassungsgrundes so unzumutbar ist, dass eine sofortige Abhilfe erforderlich ist (Kuderna, Entlassungsrecht2 66; 9 ObA 219/92). Die Unzumutbarkeit stellt das auf den konkreten Fall bezogene Merkmal des wichtigen Grundes dar (Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht8 620). Es ist dabei ein objektiver und nicht ein subjektiver Maßstab anzulegen (Kuderna aaO 60).

Die wiederholte sexuelle Belästigung einer Arbeitskollegin durch mehrmaligen Gebrauch ordinärer eindeutiger Worte sowie durch unsittliche Anträge, die für diese objektiv und subjektiv unerwünscht waren und abgelehnt wurden, trotz Aufforderung durch sie und von anderen dieses Verhalten abzustellen und sogar nach einer Änderung der

Arbeitsplätze beider verwirklicht in der Gesamtheit den Entlassungsgrund des § 82 lit g erster Tatbestand GewO 1859. Darüber hinaus fällt dem Kläger anlässlich der letzten sexuellen Belästigung auch noch zur Last, dass er mit einem Taschenmesser vor dem Körper der belästigten Arbeitskollegin herumfuchtelte und sinngemäß meinte, er werde ihr den Kopf abschneiden oder den Hals aufschlitzen. Alle diese Handlungen waren geeignet, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der weiblichen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (WBI 2000, 471; 8 ObA 8/98d).Die wiederholte sexuelle Belästigung einer Arbeitskollegin durch mehrmaligen Gebrauch ordinärer eindeutiger Worte sowie durch unsittliche Anträge, die für diese objektiv und subjektiv unerwünscht waren und abgelehnt wurden, trotz Aufforderung durch sie und von anderen dieses Verhalten abzustellen und sogar nach einer Änderung der Arbeitsplätze beider verwirklicht in der Gesamtheit den Entlassungsgrund des Paragraph 82, Litera g, erster Tatbestand GewO 1859. Darüber hinaus fällt dem Kläger anlässlich der letzten sexuellen Belästigung auch noch zur Last, dass er mit einem Taschenmesser vor dem Körper der belästigten Arbeitskollegin herumfuchtelte und sinngemäß meinte, er werde ihr den Kopf abschneiden oder den Hals aufschlitzen. Alle diese Handlungen waren geeignet, die soziale Wertschätzung der Betroffenen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der weiblichen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen (WBI 2000, 471; 8 ObA 8/98d).

Ob Abhilfe durch Versetzung in eine andere Schicht ohne Kontaktmöglichkeit zu der Betroffenen hätte geschaffen werden können oder der Kläger während der Kündigungsfrist seinen Gebührenurlaub in Anspruch hätte nehmen können, ist für die Beurteilung der Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung bedeutungslos. Die, eine Voraussetzung für die Rechtmäßigkeit der Entlassung bildende Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung auch nur bis zum nächsten Kündigungstermin bedeutet lediglich, dass sofortige Abhilfe durch Entlassung erforderlich ist. Hingegen kommt dadurch nicht zum Ausdruck, dass die jeweilige Dauer der (noch) zur Verfügung stehenden Kündigungsfrist als Maßstab für die Beurteilung der Unzumutbarkeit heranzuziehen wäre. Entscheidend ist ausschließlich, ob das zur Entlassung Anlass gebende Verhalten an sich geeignet ist, die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung im konkreten Fall zu begründen, nicht jedoch, ob und wie lange noch Arbeitsleistungen zu erbringen wären (Kuderna aaO 61; Arb 10.614; 11.609) oder ob der Arbeitnehmer anderweitig im Betrieb eingesetzt werden könnte.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPODie Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E60744 09B03190

**European Case Law Identifier (ECLI)** 

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00319.00B.0110.000

Dokumentnummer

JJT\_20010110\_OGH0002\_009OBA00319\_00B0000\_000

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

© 2025 JUSLINE

 ${\tt JUSLINE @ ist\ eine\ Marke\ der\ ADVOKAT\ Unternehmensberatung\ Greiter\ \&\ Greiter\ GmbH.}$   ${\tt www.jusline.at}$