jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1999/12/15 9ObA305/99i

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.12.1999

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. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Senatsrat Dr. Kurt Scherzer und Erwin Macho als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ljiljana S*****, Stickerin, *****, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei R***** Modellwäsche, ***** KG, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang Punz, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 73.410,11 brutto sA, über die Revision (Revisionsinteresse S 39.720,47 brutto sA) der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. August 1999, GZ 7 Ra 221/99t-40, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 15. April 1999, GZ 14 Cga 139/98g-29, teilweise abgeändert 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 4.058,88 (darin S 676,48 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung der Klägerin berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoferne aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung der Klägerin berechtigt war, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoferne aus, auf die Richtigkeit der eingehenden Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin entgegenzuhalten:

Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass die Bezeichnung "Schwein" objektiv eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des § 82 lit g GewO, erster Tatbestand ist. Wenngleich den Arbeitgeber die Beweislast für den Entlassungsgrund und somit auch für ein nach § 82 lit g GewO notwendiges Verschulden trifft, gilt der Grundsatz, dass die - hier vom Arbeitgeber bewiesene - Pflichtwidrigkeit eines Verhaltens im Allgemeinen auch das Verschulden indiziert (Kuderna Entlassungsrecht2 72). Der Mangel des Bewußtseins der Pflichtwidrigkeit ist ebenso wie die mangelnde Zurechnungsfähigkeit oder ein Irrtum vom Arbeitnehmer zu behaupten und zu beweisen (Kuderna aaO). Die Klägerin hat nicht bewiesen, dass im Betrieb grundsätzlich ein Umgangston geherrscht hätte, welcher ihrer Äußerung nur den

Grad einer Unmutsäußerung, nicht jedoch einer Beschimpfung beimessen ließe. Die Klägerin kann auch nicht ihren geringen Bildungsgrad und ihre eingeschränkten Sprachkenntnisse für sich ins Treffen führen, weil der von ihr verwendete Ausdruck auch einfachen Menschen unschwer als Beschimpfung erkennbar ist. Das Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten, persönliche Sachen der Klägerin vor die Türe zu stellen, ist ebenfalls als ungehörig zu beurteilen. Es muss jedoch Berücksichtigung finden, dass der Geschäftsführer der Beklagen die Klägerin keineswegs vor vollendete Tatsachen stellte, sondern - nach den diesbezüglich völlig unstrittigen Feststellungen - die Klägerin ihre Sachen noch am selben Tag abholen wollte. Darüberhinaus konnte nicht festgestellt werden, dass die Sachen der Klägerin trotz ihrer teilweisen und kurzfristigen Lagerung im Freien erheblich durchnässt worden wären, oder gar Schaden genommen hätten. Auch der Klägerin hätte daher, wie jeder anderen Person in ihrer Lage, klar sein müssen, dass die Bezeichnung des Geschäftsführers der Beklagten mit dem Ausdruck "Schwein" nicht angemessen war. Sie kann sich somit nicht darauf berufen, dass ihre ehrverletzende Äußerung nur infolge ihrer Entrüstung über ein unmittelbar vorangegangenes Verhalten des Geschäftsführers in einer den Umständen nach entschuldbaren oder wenigstens allgemein verständlichen Weise erfolgt ist (Kuderna aaO 123 ff), zumal bloße Erregung keinen tauglichen Entschuldigungsgrund abgibt (Kuderna aaO 123 ff).Es kann kein Zweifel daran bestehen, dass die Bezeichnung "Schwein" objektiv eine grobe Ehrenbeleidigung im Sinne des Paragraph 82, Litera g, GewO, erster Tatbestand ist. Wenngleich den Arbeitgeber die Beweislast für den Entlassungsgrund und somit auch für ein nach Paragraph 82, Litera g, GewO notwendiges Verschulden trifft, gilt der Grundsatz, dass die - hier vom Arbeitgeber bewiesene - Pflichtwidrigkeit eines Verhaltens im Allgemeinen auch das Verschulden indiziert (Kuderna Entlassungsrecht2 72). Der Mangel des Bewußtseins der Pflichtwidrigkeit ist ebenso wie die mangelnde Zurechnungsfähigkeit oder ein Irrtum vom Arbeitnehmer zu behaupten und zu beweisen (Kuderna aaO). Die Klägerin hat nicht bewiesen, dass im Betrieb grundsätzlich ein Umgangston geherrscht hätte, welcher ihrer Äußerung nur den Grad einer Unmutsäußerung, nicht jedoch einer Beschimpfung beimessen ließe. Die Klägerin kann auch nicht ihren geringen Bildungsgrad und ihre eingeschränkten Sprachkenntnisse für sich ins Treffen führen, weil der von ihr verwendete Ausdruck auch einfachen Menschen unschwer als Beschimpfung erkennbar ist. Das Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten, persönliche Sachen der Klägerin vor die Türe zu stellen, ist ebenfalls als ungehörig zu beurteilen. Es muss jedoch Berücksichtigung finden, dass der Geschäftsführer der Beklagen die Klägerin keineswegs vor vollendete Tatsachen stellte, sondern - nach den diesbezüglich völlig unstrittigen Feststellungen - die Klägerin ihre Sachen noch am selben Tag abholen wollte. Darüberhinaus konnte nicht festgestellt werden, dass die Sachen der Klägerin trotz ihrer teilweisen und kurzfristigen Lagerung im Freien erheblich durchnässt worden wären, oder gar Schaden genommen hätten. Auch der Klägerin hätte daher, wie jeder anderen Person in ihrer Lage, klar sein müssen, dass die Bezeichnung des Geschäftsführers der Beklagten mit dem Ausdruck "Schwein" nicht angemessen war. Sie kann sich somit nicht darauf berufen, dass ihre ehrverletzende Äußerung nur infolge ihrer Entrüstung über ein unmittelbar vorangegangenes Verhalten des Geschäftsführers in einer den Umständen nach entschuldbaren oder wenigstens allgemein verständlichen Weise erfolgt ist (Kuderna aaO 123 ff), zumal bloße Erregung keinen tauglichen Entschuldigungsgrund abgibt (Kuderna aaO 123 ff).

Die Vorinstanzen haben das der Ehrverletzung durch die Klägerin vorausgehende ungehörige Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten ausreichend dadurch berücksichtigt, dass sie von der Möglichkeit Gebrauch machten, im Rahmen eines Verschuldensausgleichs nach § 1162c ABGB, welche Bestimmung auch auf die der Gewerbeordnung unterliegenden Arbeitsverhältnisse Anwendung zu finden hat (Kuderna aaO 78), die zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnis führenden Geschehnisse nach Maßgabe der beidseitigen Verschuldensanteile zu berücksichtigen (8 ObA 116/98m = ecolex 1999, 187 = RdW 1999, 216 = ASoK 1999, 139), wobei keine Bedenken an der konkret vorgenommenen Verschuldensteilung aufkommen. Da die bei einer berechtigten Entlassung üblicherweise nicht entstehenden Ansprüche (insbesondere Abfertigung, Kündigungsentschädigung sowie Urlaubsentschädigung für das laufende Arbeitsjahr) von den Vorinstanzen ohnehin zu Gunsten der Revisionswerberin berücksichtigt wurden, muss hier auf die Kontroverse nicht eingegangen werden, ob solche Ansprüche im Falle einer an sich berechtigten Entlassung überhaupt in eine Aufteilung nach § 1162c ABGB einzubeziehen sind (nähers siehe 8 ObA 116/98m).Die Vorinstanzen haben das der Ehrverletzung durch die Klägerin vorausgehende ungehörige Verhalten des Geschäftsführers der Beklagten ausreichend dadurch berücksichtigt, dass sie von der Möglichkeit Gebrauch machten, im Rahmen eines Verschuldensausgleichs nach Paragraph 1162 c, ABGB, welche Bestimmung auch auf die der Gewerbeordnung unterliegenden Arbeitsverhältnisse Anwendung zu finden hat (Kuderna aaO 78), die zur vorzeitigen Beendigung des Arbeitsverhältnis führenden Geschehnisse nach Maßgabe der beidseitigen Verschuldensanteile zu

berücksichtigen (8 ObA 116/98m = ecolex 1999, 187 = RdW 1999, 216 = ASoK 1999, 139), wobei keine Bedenken an der konkret vorgenommenen Verschuldensteilung aufkommen. Da die bei einer berechtigten Entlassung üblicherweise nicht entstehenden Ansprüche (insbesondere Abfertigung, Kündigungsentschädigung sowie Urlaubsentschädigung für das laufende Arbeitsjahr) von den Vorinstanzen ohnehin zu Gunsten der Revisionswerberin berücksichtigt wurden, muss hier auf die Kontroverse nicht eingegangen werden, ob solche Ansprüche im Falle einer an sich berechtigten Entlassung überhaupt in eine Aufteilung nach Paragraph 1162 c, ABGB einzubeziehen sind (nähers siehe 8 ObA 116/98m).

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E56295 09B03059

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00305.99I.1215.000

Dokumentnummer

JJT_19991215_OGH0002_009OBA00305_99I0000_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