jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/10/22 9ObA162/97g

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.10.1997

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.Bauer und Dr.Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter MMag.Dr.Gerhard Stadler und Brigitte Haumer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Erich G*****, Kraftfahrer, *****, vertreten durch Dr.Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei Rudolf K***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr.Christian Kleinszig und Christian Puswald, Rechtsanwälte in St.Veit a.d. Glan, wegen S 145.087,41,-- sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20.Februar 1997, GZ 8 Ra 14/97h-11, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 6.November 1996, GZ 31 Cga 136/96w-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 8.370,-- (darin S 1.395,-- USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers gerechtfertigt erfolgte, zutreffend verneint. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der diesbezüglichen Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 48 ASGG).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob die Entlassung des Klägers gerechtfertigt erfolgte, zutreffend verneint. Es reicht daher insofern aus, auf die Richtigkeit der diesbezüglichen Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 48, ASGG).

Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin, der Kläger habe den Geschäftsführer der Beklagten als "Gauner, Stürzler, Verbrecher und Leuteschinder" beschimpft, entgegenzuhalten, daß sie dabei nicht von den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen ausgeht. Danach konnte nicht festgestellt werden, daß der Kläger derartige Ausdrücke im Zusammenhang mit dem Unternehmen der Beklagten oder deren Geschäftsführer getätigt hat (AS 71 u). Andere, im Zusammenhang mit unangenehmer, aber doch anstandslos durchgeführter Arbeit gefallene Unmutsäußerungen (wie "Scheißarbeit", "Drecksarbeit" und "Scheißfirma"), mit denen der Kläger seit Jahren seinem Unmut wiederholt Luft machte, waren widerum im ganzen Unternehmen bekannt, wurden im Hinblick auf die sonst anstandslose Arbeitsverrichtung des Klägers vom Prokuristen der Beklagten toleriert (AS 67) und waren im allgemeinen dem Geschäftsführer der Beklagten bekannt, der diese jedoch nicht besonders ernst

nahm (AS 69). Nicht festgestellt werden konnte, daß diese Äußerungen in der Absicht erfolgten, eine bestimmte Person zu beleidigen, sodaß es schon an der erforderlichen Erheblichkeit im Sinne des § 82 lit g GewO, erster Tatbestand mangelt (Kuderna, Entlassungsrecht2 139; RIS-Justiz RS0029827). Berücksichtigt man weiter die Umstände des Einzelfalls, wie die Stellung des Klägers im Betrieb (Kraftfahrer), seinen Bildungsgrad, die Art des Betriebes (Schottergewinnung) und die Gelegenheiten (unangenehme Arbeiten), bei denen die Äußerungen gefallen sind und stellt man dem das sonst zufriedenstellende Verhalten des Klägers gegenüber (vgl RIS-Justiz RS0029630), kann von einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung als Voraussetzung für eine Entlassung nicht die Rede sein.Ergänzend ist den Ausführungen der Revisionswerberin, der Kläger habe den Geschäftsführer der Beklagten als "Gauner, Stürzler, Verbrecher und Leuteschinder" beschimpft, entgegenzuhalten, daß sie dabei nicht von den für den Obersten Gerichtshof bindenden Feststellungen der Vorinstanzen ausgeht. Danach konnte nicht festgestellt werden, daß der Kläger derartige Ausdrücke im Zusammenhang mit dem Unternehmen der Beklagten oder deren Geschäftsführer getätigt hat (AS 71 u). Andere, im Zusammenhang mit unangenehmer, aber doch anstandslos durchgeführter Arbeit gefallene Unmutsäußerungen (wie "Scheißarbeit", "Drecksarbeit" und "Scheißfirma"), mit denen der Kläger seit Jahren seinem Unmut wiederholt Luft machte, waren widerum im ganzen Unternehmen bekannt, wurden im Hinblick auf die sonst anstandslose Arbeitsverrichtung des Klägers vom Prokuristen der Beklagten toleriert (AS 67) und waren im allgemeinen dem Geschäftsführer der Beklagten bekannt, der diese jedoch nicht besonders ernst nahm (AS 69). Nicht festgestellt werden konnte, daß diese Äußerungen in der Absicht erfolgten, eine bestimmte Person zu beleidigen, sodaß es schon an der erforderlichen Erheblichkeit im Sinne des Paragraph 82, Litera g, GewO, erster Tatbestand mangelt (Kuderna, Entlassungsrecht2 139; RIS-Justiz RS0029827). Berücksichtigt man weiter die Umstände des Einzelfalls, wie die Stellung des Klägers im Betrieb (Kraftfahrer), seinen Bildungsgrad, die Art des Betriebes (Schottergewinnung) und die Gelegenheiten (unangenehme Arbeiten), bei denen die Äußerungen gefallen sind und stellt man dem das sonst zufriedenstellende Verhalten des Klägers gegenüber vergleiche RIS-Justiz RS0029630), kann von einer Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung als Voraussetzung für eine Entlassung nicht die Rede sein.

Textnummer

E48261

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00162.97G.1022.000

Im RIS seit

21.11.1997

Zuletzt aktualisiert am

07.06.2021

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

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at