jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1989/4/19 9ObA68/89

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 19.04.1989

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Gamerith und Dr.Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dipl.Ing.Walter Holzer und Dr.Manfred Mögele als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A*** E***-EHT Aktiengesellschaft, Wien 14., Breitenseer Straße 76-80, vertreten durch Dr.Edwin Kois, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wider die beklagte Partei Othmar F***, Schweißer, Knittelfeld, Genossenschaftsstraße 31, vertreten durch Dr.Friedrich Frizberg, Rechtsanwalt in Leoben, wegen nachträglicher Zustimmung zur Entlassung, eventuell zur Kündigung (Wert des Streitgegenstandes 31.000 S), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28.Juli 1988, GZ 7 Ra 47/88-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Kreisgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 15.Februar 1987, GZ 21 Cga 1219/87-11, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben und das angefochtene Urteil dahin abgeändert, daß das Urteil des Erstgerichtes wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.357,85 S bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens (darin 214,35 S Umsatzsteuer) sowie die mit 5.587 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin 514,50 S Umsatzsteuer und 2.500 S Barauslagen) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Beklagte war seit 4.Mai 1981 bei der klagenden Partei im Werk Knittelfeld als Schweißer beschäftigt; seit Oktober 1983 war er Mitglied des Arbeiterbetriebsrates. Mit Schreiben der klagenden Partei vom 13.Oktober 1987 wurde der Beklagte wegen eines Vorfalles, der sich am Abend des 9.Oktober 1987 nach einer Betriebsfeier ereignet hatte, entlassen.

Die klagende Partei begehrt die nachträgliche Zustimmung zur Entlassung des Klägers, in eventu die Zustimmung zur Kündigung. Nach der Betriebsfeier habe der alkoholisierte Beklagte gemeinsam mit anderen Kollegen versucht, Arbeitnehmer von der Arbeit abzuhalten und zum Feiern während der Arbeitszeit zu überreden. Als der Beklagte vom Vorarbeiter und Werkmeister zum Verlassen des Betriebes aufgefordert worden sei, sei es zu wüsten Beschimpfungen, gefährlichen Drohungen und auch zweimal zu Tätlichkeiten gekommen, wobei es jeweils Mitarbeitern gelungen sei, den Werkmeister vor weiteren Handgreiflichkeiten zu schützen. Als schließlich arbeitende Kollegen durch Würfe von Bierflaschen gefährdet worden seien und es auch dem Fertigungsleiter nicht gelungen sei, Ruhe und Ordnung wiederherzustellen, habe die Gendarmerie eingreifen müssen. Erst nach einem Handgemenge, bei dem auch ein

Gendarmeriebeamter verletzt worden sei, sei der Beklagte überwältigt und aus dem Betrieb entfernt worden. Wegen der Tätlichkeiten und Ehrverletzungen des Beklagten sei eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen dem Beklagten und dem Betriebsinhaber künftig nicht mehr zu erwarten. Der Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Betriebsfeier anläßlich des 25jährigen Jubiläums eines Kollegen, bei der auch Alkohol konsumiert worden sei, sei von der klagenden Partei genehmigt worden. Gegen 19.00 Uhr habe Ing.Hans B*** den Beklagten ersucht, einen anderen Arbeiter mit dem Auto nach Hause zu führen. Daraufhin sei der Beklagte gegen 20.00 Uhr in die Kesselbauabteilung gekommen, um Ernst JUD abzuholen. Dieser sei dort mit Arbeitskollegen gesessen, habe Bier getrunken und den Beklagten aufgefordert, auch noch ein Bier zu trinken. Der Beklagte habe dann die Toilette aufgesucht. Nach seiner Rückkehr habe Ernst JUD dem Beklagten mitgeteilt, daß er in seiner Abwesenheit mit Stefan J*** einen Raufhandel ausgetragen habe. Ernst JUD habe dies bedauert und den Beklagten als Betriebsratsmitglied ersucht, die Angelegenheit durch eine Aussprache mit dem Meister und Vorarbeiter zu regeln. Als der Beklagte mit Ernst JUD die Kanzlei betreten habe, seien Ernst JUD und Stefan J*** wieder aufeinander losgegangen, seien aber vom Beklagten und einem anderen Arbeitnehmer getrennt worden. Plötzlich sei der Beklagte vom Werkmeister Gerhard J*** mit den Worten angeschrieen worden "Ihr besoffenen Schweine, schaut's, daß Ihr nach Hause kommt, sonst hol' ich die Gendarmerie". Er habe dem Beklagten gedroht, daß er ihn als Betriebsratsmitglied schon noch "kleinkriegen" werde. Daraufhin habe der Beklagte Gerhard J*** vorgeworfen, daß er ihn auch schon im Betrieb alkoholisiert gesehen habe; möglicherweise sei es wegen der Alkoholisierung des Beklagten auch zu einem Austausch von Schimpfworten gekommen. An Tätlichkeiten sei der Beklagte nicht beteiligt gewesen. Schließlich sei die Entlassung nicht durch ein befugtes Organ der klagenden Partei ausgesprochen worden.

Das Erstgericht wies das (gesamte) Klagebegehren ab und stellte folgenden wesentlichen Sachverhalt fest:

Am 9.Oktober 1987 fand ab 12.00 Uhr im Aufenthaltsraum der Kleinpresserei im Betrieb der klagenden Partei in Knittelfeld eine Betriebsfeier aus Anlaß eines Dienstjubiläums eines Beschäftigten statt. An dieser Feier nahmen Arbeitskollegen teil, die, wie der Beklagte, näher mit dem Jubilar bekannt waren und mit ihm in derselben Schicht arbeiteten. Bei der Feier wurde auch Alkohol konsumiert. Im Betrieb hatten mit Duldung der klagenden Partei schon wiederholt Betriebsfeiern stattgefunden; es war auch vorgekommen, daß es im Anschluß an derartige Feiern zu kleineren Reibereien gekommen war. Erst seit dem 1.Jänner 1988 gilt im Betrieb ein Alkoholverbot und werden auch keine Betriebsfeiern mehr im Werksgelände abgehalten. Die meisten Teilnehmer verließen um ca.16.00 Uhr die Feier. Als der Fertigungsleiter Ing.Hans B*** gegen 19.00 Uhr einen Rundgang durch das Werk machte, forderte er den Beklagten und die restlichen noch feiernden Beschäftigten auf, die Feier zu beenden und den Betrieb zu verlassen. Zu diesem Zeitpunkt war der Beklagte bereits etwas angeheitert. Der Beklagte verließ daraufhin die Kleinpresserei und begab sich in die Kesselbauhalle zu seinem in der Nachmittagsschicht von Ernst R*** besetzten Arbeitsplatz in einer Schweißkabine. Der Beklagte hatte dort ebenso wie Ernst R*** "ein Bierdepot" und beide verkauften Bier an Arbeitskollegen; dies war im Betrieb üblich und wurde von der Betriebsleitung geduldet. In der Schweißkabine feierte der Beklagte weiter und konsumierte dort einige Flaschen Bier. In dieser Kabine hielt sich auch Ernst JUD auf, der bereits gegen 18.00 Uhr wegen seiner Alkoholisierung vom Werkmeister Gerhard J*** und sodann vom Fertigungsleiter Ing.Hans B*** aufgefordert worden war, das Werk zu verlassen. Da Ernst JUD sodann mit dem Beklagten in der Schweißkabine weiterfeierte, forderte Gerhard J*** die beiden neuerlich zum Verlassen des Betriebes auf. Als dieser Aufforderung nicht Folge geleistet wurde, versuchte Gerhard J***, den Fertigungsleiter Ing.Hans B*** telefonisch zu erreichen, um ihn von dem Vorfall zu verständigen. In der Zwischenzeit bemerkten Stefan J*** und Manfred N***, die in der Nachmittagsschicht im Kesselbau arbeiteten, daß aus der Schweißkabine Bierflaschen zur Rundschweißmaschine geworfen wurden. Stefan J*** forderte daraufhin Ernst JUD auf, den Betrieb zu verlassen und nahm ihm eine Bierflasche aus der Hand, weil er befürchtete, Ernst JUD werde sie in die Halle werfen. Der Beklagte befand sich zu diesem Zeitpunkt nicht in der Schweißkabine. Als Stefan J*** die Schweißkabine verließ, folgte ihm der bereits stark alkoholisierte Ernst JUD und versuchte, ihn tätlich anzugreifen; er konnte aber von Manfred N*** zurückgehalten werden. Daraufhin gingen Manfred N***, Stefan J*** und Ernst JUD ins Büro des Werkmeisters Gerhard J***. Auf dem Weg dorthin schlug Ernst JUD Stefan J*** ins Gesicht. Kurze Zeit später kam auch der Beklagte, der in der Zwischenzeit auf der Toilette gewesen war, ins Büro des Werkmeisters. Der Beklagte war zu diesem Zeitpunkt bereits stark alkoholisiert. Als ihn Gerhard J*** neuerlich aufforderte, wegen seiner Alkoholisierung das Werk zu verlassen, geriet der Beklagte in Wut. Er erfaßte Gerhard J*** am Mantel und beschimpfte ihn unter anderem mit dem Worten: "Du Arschloch, wenn ich Dich draußen erwische, lege ich Dir eine auf". Manfred N*** gelang es schließlich, den Beklagten von Gerhard J*** zu trennen und ihn zu beruhigen. Daraufhin verließ Gerhard J*** das

Büro, um in der Schweißkabine nach dem Rechten zu sehen. Der Beklagte folgte ihm und es kam in der Schweißkabine neuerlich zu einer mündlichen Auseinandersetzung zwischen dem Beklagten und Gerhard J***. Kurze Zeit später traf auch der Fertigungsleiter Ing.Hans B*** im Werk ein und verständigte die Gendarmerie. Da der Beklagte auch der Aufforderung der Gendarmerie, das Werk zu verlassen, nicht Folge leistete, wurde er abgeführt. Wegen dieses Vorfalles wurde gegen den Beklagten Strafanzeige wegen Widerstandes gegen die Staatsgewalt erstattet.

Vor diesem Vorfall hatte sich der Beklagte keine Disziplinlosigkeiten zuschulden kommen lassen und immer gute Arbeitsleistungen erbracht.

Gehard J*** ist Werkmeister im Kesselbau, wo auch der Beklagte beschäftigt ist. Da der Beklagte aber in einer anderen Schicht arbeitet, kommt er mit Gerhard J*** im normalen Arbeitsablauf nicht häufig in Kontakt.

Das Entlassungsschreiben wurde vom Leiter der Arbeitsvorbereitung Ing.Werner K*** und von Anton T*** unterfertigt. Keiner der beiden ist Organ oder Prokurist der klagenden Partei. Nach Punkt 4 der externen Zeichnungsberechtigungen der klagenden Partei vom 16.Juli 1987 sind Ing.Werner K*** und Anton T*** ermächtigt, ihm Rahmen der ihnen durch ihre Stellenbeschreibung eingeräumten Aufgaben externe Geschäftspapiere, mit denen sie das Unternehmen Dritten gegenüber verpflichten, gemeinsam mit dem Werksleiter Ing.Herbert B*** als Handlungsbevollmächtigten zu zeichnen. Im Fall der Abwesenheit des Ing.Herbert B*** können auch Ing.Werner K*** und Anton T*** kollektiv zeichnen.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß dem Beklagten zwar eine erhebliche Ehrverletzung im Sinne des § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG anzulasten sei, daß durch diesen Vorfall aber eine weitere sinnvolle Zusammenarbeit im Betrieb nicht ausgeschlossen sei. Es handle sich nicht um einen Kleinbetrieb mit engeren persönlichen Kontakten; Gerhard J*** arbeite in einer anderen Schicht als der Beklagte und sei auch kein direkter Gesprächspartner des Beklagten in dessen Funktion als Betriebsratsmitglied. Darüber hinaus sei der klagenden Partei im Hinblick auf die besonderen Umstände des Falles eine Weiterbeschäftigung des Beklagten zumutbar. Sowohl die Betriebsfeier als auch der Alkoholkonsum während der Feier sei von der Betriebsleitung geduldet worden und zwar ungeachtet des Umstandes, daß es schon vorher im Anschluß an derartige Feiern zu Reibereien gekommen sei. Als er sich die erhebliche Ehrverletzung habe zuschulden kommen lassen, sei der Beklagte schon stark alkoholisiert gewesen. Im Hinblick auf das bisherige tadellose Verhalten des Beklagten und seine gute Arbeitsleistung sei die einmalige und unter Alkoholeinfluß begangene Entgleisung nicht so schwerwiegend, daß der klagenden Partei eine Weiterbeschäftigung unzumubar wäre. Auch eine beharrliche Pflichtenverletzung im Sinn des § 121 Z 3 ArbVG sei zu verneinen, weil es sich um einen einmaligen "Ausrutscher" gehandelt habe.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der klagenden Partei Folge und änderte das angefochtene Urteil im Sinne des Klagebegehrens ab. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes und vertrat die Rechtsauffassung, der Beklagte habe sich eine Tätlichkeit zuschulden kommen lassen, weil er den Werkmeister unter Androhung von Handgreiflichkeiten am Mantel festgehalten habe. Da der Beklagte sein renitentes Verhalten trotz mehrfacher Abmahnung fortgesetzt habe, könne es nicht als einmaliger "Ausrutscher" gewertet werden. Schließlich habe sich der Beklagte sogar der Gendarmerie hartnäckig widersetzt und sei festgenommen worden, was beträchtliches Aufsehen im Betrieb erregen habe müssen, sodaß eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen dem Beklagten und dem durch Werkmeister und Fertigungsleiter repräsentierten Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten und der klagenden Partei eine Weiterbeschäftigung des Beklagten nicht zumutbar sei.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Gemäß § 122 Abs 1 Z 5 ArbVG darf das Gericht der Entlassung - auch nachträglich (§ 122 Abs 3 ArbVG) - nur zustimmen, wenn das Betriebsratsmitglied sich Tätlichkeiten oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Betriebsinhaber, dessen im Betrieb tätige oder anwesende Familienmitglieder oder Arbeitnehmer des Betriebes zuschulden kommen läßt, sofern durch dieses Verhalten eine sinnvolle Zusammenarbeit zwischen Betriebsratsmitglied

und Betriebsinhaber nicht mehr zu erwarten ist. Als Tätlichkeit ist jede vorsätzliche gegen den Körper des Angegriffenen gerichtete Handlung zu verstehen. Eine Tätlichkeit braucht nicht erheblich zu sein, es genügt auch eine Ohrfeige, nicht aber schon das Erfassen eines Armes in Verbindung mit der Androhung einer Ohrfeige; eine solche Vorgangsweise kann aber eine "erhebliche Ehrverletzung" sein (siehe Floretta in Floretta-Strasser Komm. ArbVG 863). Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes hat daher der Kläger keine "Tätlichkeit" begangen, als er den Werkmeister am Mantel erfaßte, beschimpfte und mit Tätlichkeiten bedrohte. Hingegen sind die Beschimpfungen und Drohungen des Klägers, auch wenn sie im stark alkoholisierten Zustand erfolgten, als "erhebliche Ehrverletzung" zu qualifizieren. Zu Unrecht hat das Berufungsgericht aber auch - anders als das Erstgericht - das Verhalten des Klägers, der sich bisher noch keine Disziplinlosigkeiten zuschulden kommen ließ und gute Arbeitsleistungen erbracht hatte, nicht als einmalige Entgleisung gewertet. Wie das Erstgericht richtig erkannt hat, ist das Verhalten des Beklagten an dem fraglichen Nachmittag auf eine einzige Ursache - den übermäßigen Alkoholgenuß - zurückzuführen und ist daher nicht als wiederholte Disziplinlosigkeit, sondern als ein einziges einheitliches Fehlverhalten zu beurteilen. Zieht man darüber hinaus in Betracht, daß der Arbeitgeber nicht nur Betriebsfeiern, sondern auch Alkoholgenuß sowie die Anlegung von "Bierdepots" und den Verkauf von Alkohol durch Arbeitskollegen während der Arbeitszeit duldete, obwohl es im Anschluß an derartige Feiern schon mehrmals zu Reibereien gekommen war, dann machten die vom Beklagten in stark alkoholisiertem Zustand gesetzten und daher auch als weniger gravierend einzustufenden Ehrverletzungen weder eine weitere sinnvolle Zusammenarbeit unmöglich (insbesondere nach Einführung eines weitere derartige Vorfälle hintanhaltenden Alkoholverbotes) noch kann davon ausgegangen werden, daß der beklagten Partei nach den besonderen Umständen des Falles - einmaliges, durch die Duldung des Alkoholkonsums seitens des Arbeitgebers zumindest mitveranlaßtes Fehlverhalten des Betriebsratsmitgliedes - eine Weiterbeschäftigung des Beklagten unzumutbar war, sodaß auch der generelle Vorbehalt des § 122 Abs 2 ArbVG zum Tragen kommt.

Auch das Eventualbegehren auf Kündigung ist nicht berechtigt. Abgesehen davon, daß das einmalige Fehlverhalten des Beklagten - das Nichtbefolgen der wiederholten Aufforderungen, das Werk zu verlassen, ist, wie oben ausgeführt, auf die damalige Alkoholisierung zurückzuführen und daher als einheitliches Fehlverhalten zu werten - nicht als "beharrliche Pflichtverletzung" im Sinne des § 121 Z 3 ArbVG qualfiziert werden kann, ist der klagenden Partei im Hinblick auf ihr eigenes Verhalten (Billigung des Alkoholkonsums und von Betriebsfeiern) auch aus dem Gesichtspunkt der Arbeitsdisziplin die Weiterbeschäftigung des Beklagten nicht unzumutbar.

Der Revision des Beklagten war daher Folge zu geben und das angefochtene Urteil im Sinne einer Wiederherstellung des Ersturteils abzuändern.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E17094

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1989:009OBA00068.89.0419.000

Dokumentnummer

JJT_19890419_OGH0002_009OBA00068_8900000_000

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