

TE OGH 2009/4/2 80bA8/09y

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 02.04.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden und den Hofrat Hon.-Prof. Dr. Kuras, die Hofräatin Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und AR Angelika Neuhauser als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerlinde U*****, vertreten durch Schmid & Horn, Rechtsanwälte GmbH in Graz, wider die beklagte Partei Mag. S*****, vertreten durch Mag. Dr. Regina Schedlberger, Rechtsanwältin in Graz, wegen 1.411,20 EUR sA, infolge Revision der beklagten Partei (Revisionsinteresse 720 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. November 2008, GZ 8 Ra 80/08h-25, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Teilarteil des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. April 2008, GZ 31 Cga 43/07w-21, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung

I. den

Beschluss

gefasst:

Die Ergänzung der Revision samt Beilage wird zurückgewiesen;

II. zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 222,91 EUR (darin enthalten 37,15 EUR USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die 1974 geborene blinde Klägerin und die 1959 geborene Beklagte sind beide im gleichen Amt beschäftigt. In früheren Jahren unterstützte die Beklagte die blinde Klägerin in verschiedenen Lebensbereichen und half ihr etwa bei der Wohnungssuche, aber auch in verschiedenen anderen Angelegenheiten. In weiterer Folge reduzierte sich jedoch der private Kontakt und brach letztlich aus verschiedenen Gründen ab. Im Amt hatten sie jedoch, auch wenn sie in unterschiedlichen Abteilungen tätig waren, wiederholt Begegnungen. So haben die beiden Abteilungen etwa eine gemeinsame Poststelle. Wiederholt kam es vor, dass die Beklagte im Bereich dieser Posteingangsstelle war, wenn die Klägerin kam, um die Post zu holen oder zu bringen. Bei solchen Anlässen sagte dann die Beklagte über die Klägerin oft sinngemäß „Ah, die Depperte“ oder „Die Gstörte kommt a schon wieder“ und „die wird a immer hässlicher“, und zwar so laut, dass es nicht nur ihre Gesprächspartnerin, eine Sekretärin in dieser Abteilung, sondern auch die Klägerin

hören musste. Die Klägerin war erkennbar bedrückt, deprimiert und gekränkt und empfand diese Äußerungen als belastend.

Auch im Sozialraum machte die Beklagte, wenn die Klägerin vorbeiging, mehrmals abschätzige und beleidigende Äußerungen und änderte dies auch nicht, als sie von mehreren Mitarbeitern auf diese untragbare Situation angesprochen wurde. Nachdem es am 21. 9. 2006 bei der Abholung der Post wieder zu einem derartigen Vorfall gekommen war, sprach die Klägerin mit ihrem Vorgesetzten darüber, der eine Niederschrift aufnahm.

Das anschließende Schlichtungsverfahren führte zu keiner gütlichen Einigung. Nachdem die Klägerin bereits im Jahre 2003 psychotherapeutische Hilfeleistungen in Anspruch genommen hat, erfolgte dies auch nach den Beschimpfungen und abwertenden Bemerkungen durch die Beklagte im September und Oktober 2006.

Mit ihrer Klage begehrte die Klägerin 1.411,20 EUR sA, und zwar im Wesentlichen den Mindestschadenersatz nach § 7i BEinstG in Höhe von 720 EUR sowie den Ersatz der aufgelaufenen Kosten für die psychotherapeutische Behandlung. Die diskriminierenden Äußerungen der Beklagten hätten zu einer psychischen Belastung geführt. Die Diskriminierungen stünden im Zusammenhang mit der Blindheit der Klägerin. Die Beklagte könne als Belästigerin auch in Anspruch genommen werden.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete zusammengefasst ein, dass sie die Klägerin jahrelang intensiv unterstützt, sich aber Mitte 2003 zurückgezogen habe. Die Streitteile stünden in keinem wie immer gearteten Rechtsverhältnis, sodass die Bestimmungen des Behinderteneinstellungsgesetzes nicht anwendbar seien und die Beklagte auch nicht passiv legitimiert sei. Diese habe mit der Klägerin auch nicht in der gleichen Abteilung gearbeitet und stehe mit ihr in keinem hierarchischen Über- oder Unterordnungsverhältnis. Die Klage sei auch verfristet.

Mit einem Zwischenantrag auf Feststellung begehrte die Beklagte auch festzustellen, dass zwischen den Streitteilen kein wie immer geartetes Dienstverhältnis bestehe, wozu die Klägerin replizierte, dass insoweit gar kein rechtliches Interesse der Beklagten vorliege.

Das Erstgericht wies den Zwischenfeststellungsantrag der Beklagten (unangefochten und damit rechtskräftig) zurück und gab der Klage mit einem Teilurteil hinsichtlich des begehrten Ersatzanspruchs nach § 7i Abs 1 BEinstG in Höhe von 720 EUR statt. Es ging dabei rechtlich davon aus, dass nach § 7i Abs 1 BEinstG auch Dritte, wie etwa Kollegen, von der Verpflichtung zum Ersatz von Schäden aus Belästigungen erfasst seien. Als Belästigung sei gemäß § 7d Abs 1 BEinstG ein im Zusammenhang mit einer Behinderung unerwünschtes, unangebrachtes oder anstößiges Verhalten zu verstehen, das bezwecke oder bewirke, die Würde der betroffenen Person zu verletzen und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person zu schaffen. Die festgestellten Bemerkungen der Beklagten seien im Zusammenhang mit der Blindheit der Klägerin zu sehen und eine Belästigung im Sinne der dargestellten Regelungen. Daher habe die Beklagte auch für den Schadenersatzanspruch einzustehen.

Das Berufungsgericht gab der gegen dieses Urteil erhobenen Berufung der Beklagten nicht Folge. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichts und beurteilte die Mängelrüge sowie die Beweisrüge als nicht berechtigt bzw nicht gesetzesgemäß ausgeführt. Hinsichtlich der Rechtsrüge verwies das Berufungsgericht auf die überzeugenden Ausführungen des Erstgerichts und betonte ebenfalls, dass nicht nur der Arbeitgeber, sondern auch andere Belästiger schadenersatzpflichtig seien. Die für die Klägerin hörbaren Äußerungen der Beklagten über ihr Aussehen seien für sie als blinde Person besonders demütigend und von der Klägerin auch als psychisch belastend empfunden worden. Auf die subjektive Einstellung des Belästigers selbst komme es dabei nicht an.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, da „trotz vergleichsweise klarer Rechtslage“ eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zur Frage der Belästigung nach § 7d BEinstG nicht vorliege.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Beklagten aus den Revisionsgründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens, unrichtiger Tatsachenfeststellungen aufgrund unrichtiger Beweiswürdigung sowie der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, es im klagsabweisenden Sinne abzuändern; hilfsweise wird auch ein Aufhebungsantrag gestellt.

In einer „Ergänzung zur Revisionsschrift“ legte die Beklagte nachträglich noch Richtlinien des Bundesministeriums für Wirtschaft und Arbeit vor.

Dazu ist vorweg festzuhalten, dass nach ständiger Rechtsprechung dem Rechtsmittelwerber nur ein einziges Rechtsmittel zusteht und weitere Ergänzungen zurückzuweisen sind (RIS-Justiz RS0041666; Kodek in Rechberger ZPO3 Vor § 461 Rz 12 mwN). Der Ergänzungsschriftsatz samt Beilage (10 Ob 2120/96d) war dementsprechend spruchmäig zurückzuweisen.

Die Klägerin beantragte, die Revision zurück-, in eventu abzuweisen.

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, aber nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Voranzustellen ist, dass die Anwendung der hier maßgeblichen Bestimmungen der §§ 7b bis 7q BEinstG auch auf die beklagte Beamte grundsätzlich nicht bestritten wird (vgl dazu auch § 7a Abs 2 Z 1 BEinstG).

Nach § 7d BEinstG liegt eine Diskriminierung auch bei Belästigung vor. Als Belästigung wird hierin definiert, „wenn im Zusammenhang mit einer Behinderung für die betroffene Person unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweisen gesetzt werden, die bezwecken oder bewirken, dass die Würde der betroffenen Person verletzt, und ein einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld für die betroffene Person geschaffen wird“. Abs 2 erweitert den Begriff der Diskriminierung auch auf Formen der schuldhaften Unterlassung der Abhilfe durch den Dienstgeber; Abs 3 stellt der Diskriminierung die Anweisung zur Belästigung gleich.

§ 7i BEinstG legt unter der Überschrift „Rechtsfolgen einer Belästigung oder bei Benachteiligung infolge einer Beschwerde“ unter anderem fest, dass bei einer Belästigung im Sinne des § 7d BEinstG die betroffene Person „gegenüber dem Belästiger“ Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat. Neben dem Ersatz eines allfälligen Vermögensschadens hat die betroffene Person zum Ausgleich der erlittenen persönlichen Beeinträchtigung Anspruch auf angemessenen Schadenersatz, mindestens jedoch auf 720 EUR.

Im Wesentlichen stellt die Beklagte den nach dieser Bestimmung geltend gemachten und in Höhe von 720 EUR zugesprochenen Schadenersatzanspruch damit in Frage, dass sie geltend macht, dass die Diskriminierung „nicht aufgrund einer Behinderung“ erfolgt sei und die Beklagte auch in keinem Rechtsverhältnis zur Klägerin stehe. Kollegen, die einen anderen Kollegen aufgrund ihrer Behinderung angreifen, könnten nur dann zur Verantwortung gezogen werden, wenn ein solches Rechtsverhältnis etwa im Sinne eines Über- oder Unterordnungsverhältnisses vorliege. Auch fehle es an einem Zusammenhang mit der Behinderung und sei kein „einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes oder demütigendes Umfeld“ im Sinne der Bestimmung geschaffen worden. Wenn ein Arbeitskollege einen anderen Arbeitskollegen belästige, sei aufgrund der mangelnden vertraglichen Verbindung nur eine Haftung aus deliktischem Verhalten möglich.

Hiezu hat der Oberste Gerichtshof erwogen:

Nach § 7p BEinstG reicht es aus, wenn die betroffene Person die Belästigung glaubhaft macht; es liegt dann beim Beklagten, zu beweisen, „dass bei Abwägung aller Umstände wahrscheinlicher ist, dass die vom Beklagten glaubhaft gemachten Tatsachen der Wahrheit entsprechen“.

Prüft man nun die Frage, inwieweit ein als „Belästigung“ im Sinne des § 7d BEinstG zu wertendes Verhalten der Klägerin glaubhaft gemacht wurde, so kommt es darauf an, ob das Verhalten der Beklagten als „unerwünschte, unangebrachte oder anstößige Verhaltensweise“ qualifiziert werden kann und ob durch dieses Verhalten die Würde der Klägerin verletzt und ein „einschüchterndes, feindseliges, entwürdigendes, beleidigendes oder demütigendes Umfeld“ geschaffen wurde. Allgemein ist dazu festzuhalten, dass sowohl hinsichtlich der Qualifikation der Verhaltensweise (unerwünscht, unangebracht oder anstößig) als auch bei der Wirkung der Absicht und der Definition des Umfelds (einschüchternd, feindselig, entwürdigend, beleidigend oder demütigend) es jeweils ausreicht, wenn alternativ („oder“) eine der Tatbestandsvarianten verwirklicht wurde.

Nun ergibt sich aus den Feststellungen des Erstgerichts mit hinreichender Deutlichkeit, dass die wiederholten, in Gegenwart der Klägerin gegenüber anderen Dienstnehmern geäußerten abschätzigen Bemerkungen wie „die wird ja immer hässlicher“ nicht nur von der Klägerin als belastend empfunden wurden und sie erkennbar bedrückt, deprimiert und gekränkt zurückließen, sondern dies auch von den anderen Mitarbeitern als „untragbare Situation“ empfunden wurde. Dabei reicht es ja schon aus, wenn etwa eine unangebrachte Verhaltensweise - die hier bei den Äußerungen der Beklagten zweifellos vorliegt - bewirkt, dass die Würde der betroffenen Person verletzt wird, was

vorliegend ebenfalls zu bejahen ist, und damit etwa ein „demütigendes“ oder „entwürdigendes“ Umfeld im Sinne des § 7d Abs 1 BEinstG für die betroffene Person geschaffen wird. Im Hinblick darauf, dass für die blinde Klägerin deutlich hörbar gegenüber anderen Dienstnehmern geäußert wurde, dass sie „immer hässlicher werde“, ist auch unzweifelhaft davon auszugehen, dass damit ein „beleidigendes“ und „demütigendes“ Umfeld für die Klägerin geschaffen wurde.

Zu prüfen ist damit die einleitende Voraussetzung des „Zusammenhangs mit der Behinderung“. Eine ähnliche Voraussetzung findet sich etwa im § 21 Abs 2 GlBG, wonach die Belästigung mit einem der Gründe nach § 17 leg cit, also ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung „im Zusammenhang stehen muss“. Was allerdings unter „im Zusammenhang“ konkret zu verstehen ist, wird vom Gesetzgeber nicht näher festgelegt.

Feststeht jedenfalls, dass das geschützte Merkmal „Behinderung“ keine Benachteiligung zur Folge haben darf. Um den Zweck des Gesetzes, Diskriminierungen wegen der Behinderung hintanzuhalten, zu erreichen, darf das Erfordernis des „Zusammenhangs“ nicht zu eng gesehen werden. Die benachteiligte Person wird häufig nicht unmittelbar an dem fraglichen Merkmal selbst anknüpfen, sondern auf eine bestimmte Eigenschaft, eine Handlung, eine Verhaltensweise oder einen Zustand abstellen, der mit dem fraglichen Merkmal verbunden ist. Wollte man nur auf das reine Merkmal abstellen, würde der Schutz vor Diskriminierung wegen des zu kleinen, leicht umgehbar Anwendungsbereichs verfehlt. Der Zusammenhang kann daher auch durch Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände hergestellt werden, die mit dem Merkmal in Verbindung gebracht werden können. Die Belästigung steht dann mit dem Merkmal „im Zusammenhang“, wenn die konkrete belästigende Verhaltensweise der Tatsache, dass ein geschütztes Merkmal vorliegt, zugerechnet werden kann. Dazu kommt, dass in der Praxis oft mehrere Motive (sog „Motivbündel“) eine Rolle spielen können. Das Diskriminierungsverbot würde entwertet, wenn jedes dazutretende Motiv den geforderten Zusammenhang wieder beseitigen würde. Es genügt daher, wenn das geschützte Merkmal (bzw damit in Verbindung stehende Eigenschaften, Handlungen, Verhaltensweisen oder Zustände) innerhalb des „Motivbündels“ eine Rolle spielt, also zumindest mitursächlich für die Belästigung ist.

Die Belästigung steht dann mit dem geschützten Merkmal „im Zusammenhang“, wenn die konkrete belästigende Verhaltensweise der Tatsache, dass ein geschütztes Merkmal vorliegt, zugerechnet werden kann. Ein derartiger Zusammenhang ist daher jedenfalls dort zu bejahen, wo unangebrachte, die Würde des Behinderten verletzende und ein demütigendes Umfeld schaffende Äußerungen des Belästigers einen Bezug zur Behinderung bzw den damit in Verbindung stehenden Eigenschaften haben. Dies war bei den hier zu beurteilenden Äußerungen der Fall, wurde doch dadurch oftmals die mit ihrer Behinderung verbundene Schwäche der Klägerin in den sozialen Beziehungen in einer Gruppe ausgenutzt und verstärkt. Die Vorinstanzen haben daher zutreffend und überzeugend einen derartigen Zusammenhang zwischen der Blindheit der Klägerin und auch der sie wegen ihrer Blindheit - und der damit erschwertes Lebenssituation insgesamt - besonders treffenden Äußerung der Beklagten, dass die Klägerin „immer hässlicher“ werde, bejaht.

Eindeutig ist schließlich auch, dass nicht nur Arbeitskollegen, die in einem Unter- und Überordnungsverhältnis stehen, sondern auch sonstige Arbeitskollegen, die in einem gemeinsamen Betrieb (Dienststelle) ihre Arbeit verrichten und dadurch in sozialen Kontakt kommen, vom Verbot der Diskriminierung durch Belästigung (vgl § 7b iVm § 7d BEinstG) erfasst sind und bei einem entsprechenden Verstoß auch schadenersatzpflichtig nach § 7i BEinstG werden können. Dies ergibt sich aus der klaren Anordnung des § 7i BEinstG, die den „Belästiger“ zum Schadenersatz verpflichtet. Dass dies alle Arbeitskollegen ohne spezifische Einschränkungen auf bestimmte Unter- und Überordnungsverhältnisse sein können, ergibt sich aus dem Gesetz eindeutig (vgl allgemein Kletecka in Rebhahn, GlBG § 12 Rz 53).

Soweit die Beklagte in ihrem Rechtsmittel erneut die Feststellungen des Erstgerichts bekämpft und eine Mängelhaftigkeit geltend macht, ist sie darauf zu verweisen, dass eine Überprüfung der Beweiswürdigung durch den Obersten Gerichtshof nicht in Betracht kommt (Kodek in Rechberger, ZPO3 § 503 Rz 1), und auch vom Berufungsgericht verneinte Verfahrensmängel im Revisionsverfahren nicht mehr geltend gemacht werden können (vgl allgemein RIS-Justiz RS0106371, RS0043061); darüber hinaus beschränkt sich die Revision hiezu (ohne weitergehende eigenständige Ausführungen) auf eine bloße Verweisung auf den Berufungsschriftsatz, was weder zulässig noch verbessерungsfähig ist (RIS-Justiz RS0043616, RS0043579).

Insgesamt war der Revision der Beklagten daher nicht Folge zu geben.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf die § 2 ASGG, §§ 50 und 41 ZPO.

Textnummer

E90555

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00008.09Y.0402.000

Im RIS seit

02.05.2009

Zuletzt aktualisiert am

13.08.2014

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