

TE OGH 2006/1/26 80bA83/05x

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 26.01.2006

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Glawischnig sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Reinhard Drössler und Mag. Johann Ellersdorfer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Alfred***** G*****, vertreten durch Held Berdnik Astner & Partner, Rechtsanwälte GmbH in Graz, gegen die beklagte Partei M***** AG & Co KG, *****, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwaltsgesellschaft mbH in Graz, wegen EUR 13.897,82 sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 12. Oktober 2005, GZ 8 Ra 82/05y-27, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 82 lit f GewO ist der Arbeitgeber ua zur Entlassung berechtigt, wenn sich der Arbeitnehmer einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht. Unter das Tatbestandsmerkmal der Ehrverletzung fallen alle Handlungen (insbesondere Äußerungen), die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen, wenn er davon erfährt, zu verletzen. Die Begehungshandlung muss objektiv geeignet sein, ehrverletzend zu wirken und muss im konkreten Fall diese Wirkung auch hervorgerufen haben (der Betroffene muss sich beleidigt gefühlt haben), wie insbesondere aus der Reaktion des Betroffenen geschlossen werden kann (Kuderna Entlassungsrecht S 123 mwH). Gemäß Paragraph 82, Litera f, GewO ist der Arbeitgeber ua zur Entlassung berechtigt, wenn sich der Arbeitnehmer einer groben Ehrenbeleidigung gegen den Gewerbeinhaber oder dessen Hausgenossen oder gegen die übrigen Hilfsarbeiter schuldig macht. Unter das Tatbestandsmerkmal der Ehrverletzung fallen alle Handlungen (insbesondere Äußerungen), die geeignet sind, das Ansehen und die soziale Wertschätzung des Betroffenen durch Geringschätzung, Vorwurf einer niedrigen Gesinnung, üble Nachrede, Verspottung oder Beschimpfung herabzusetzen und auf diese Weise das Ehrgefühl des Betroffenen, wenn er davon erfährt, zu verletzen.

Die Begehungshandlung muss objektiv geeignet sein, ehrverletzend zu wirken und muss im konkreten Fall diese Wirkung auch hervorgerufen haben (der Betroffene muss sich beleidigt gefühlt haben), wie insbesondere aus der Reaktion des Betroffenen geschlossen werden kann (Kuderna Entlassungsrecht S 123 mwh).

Der Kläger beschimpfte seinen Teamleiter mit den Worten „sucker, you suckerman“ einem Schimpfwort das mit „Trottel, gelackter, Koffer, Mistkerl, Dreckskerl, Gimpel“ übersetzt werden kann, und über das der Beschimpfte Betroffenheit zeigte. In der Entscheidung der Vorinstanzen, dass der Kläger hiedurch den Entlassungsgrund des § 82 lit f GewO 1859 verwirklichte, kann eine (grobe) Verkennung der Rechtslage nicht erblickt werdenDer Kläger beschimpfte seinen Teamleiter mit den Worten „sucker, you suckerman“ einem Schimpfwort das mit „Trottel, gelackter, Koffer, Mistkerl, Dreckskerl, Gimpel“ übersetzt werden kann, und über das der Beschimpfte Betroffenheit zeigte. In der Entscheidung der Vorinstanzen, dass der Kläger hiedurch den Entlassungsgrund des Paragraph 82, Litera f, GewO 1859 verwirklichte, kann eine (grobe) Verkennung der Rechtslage nicht erblickt werden.

Entgegen der Auffassung des Rechtsmittelwerbers ist auch völlig unbedeutlich, wie er selbst den Vorfall empfand. Vielmehr kommt es darauf an, wie die Beleidigung auf den Betroffenen wirkte. Dem Einwand, dass der Kläger ein ausländischer Arbeitnehmer sei, der nur sehr schlecht deutsch verstehe, steht die Feststellung entgegen, dass der Kläger „der deutschen Sprache gut mächtig“ ist. Im Übrigen übergeht der Rechtsmittelwerber, dass er die ehrverletzende Beleidigung gegenüber seinem Teamleader ohnehin in der Sprache seiner Wahl nämlich auf englisch geäußert hat. Eine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO zeigt der Rechtsmittelwerber damit nicht auf. Entgegen der Auffassung des Rechtsmittelwerbers ist auch völlig unbedeutlich, wie er selbst den Vorfall empfand. Vielmehr kommt es darauf an, wie die Beleidigung auf den Betroffenen wirkte. Dem Einwand, dass der Kläger ein ausländischer Arbeitnehmer sei, der nur sehr schlecht deutsch verstehe, steht die Feststellung entgegen, dass der Kläger „der deutschen Sprache gut mächtig“ ist. Im Übrigen übergeht der Rechtsmittelwerber, dass er die ehrverletzende Beleidigung gegenüber seinem Teamleader ohnehin in der Sprache seiner Wahl nämlich auf englisch geäußert hat. Eine Rechtsfrage von der Qualität des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zeigt der Rechtsmittelwerber damit nicht auf.

Soweit der Rechtsmittelwerber releviert, dass die Vorinstanzen in unvertretbarer Weise (auch) fehlerhafte Fließbandarbeit des Klägers als beharrliche Pflichtverletzung bewertet hätten, ist ihm zu entgegnen, dass das Vorliegen eines einzigen Entlassungsgrundes, das dem Arbeitgeber die Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar macht, ausreicht.

Die außerordentliche Revision ist daher zurückzuweisen.

Textnummer

E79664

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00083.05X.0126.000

Im RIS seit

25.02.2006

Zuletzt aktualisiert am

05.01.2012

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