

# RS OGH 2000/4/5 9ObA292/99b, 9ObA143/03z, 9ObA64/04h, 9ObA112/05v, 4Ob140/07b, 9ObA18/08z, 9ObA13/10

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 05.04.2000

## Norm

GleichbehandlungsG §2 Abs1a Z4

GIBG §6 Abs1 Z2

## Rechtssatz

Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung (§ 1328 ABGB; früher "Geschlechtsehre"), sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. Jugendliche (Lehrlinge) sind besonders schutzbedürftig, sodass beim Schutz minderjähriger Arbeitnehmer ein wesentlicher Anwendungsbereich des Verbotes sexueller Belästigung liegt.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 292/99b  
Entscheidungstext OGH 05.04.2000 9 ObA 292/99b
- 9 ObA 143/03z  
Entscheidungstext OGH 17.03.2004 9 ObA 143/03z  
Auch; nur: Der Arbeitgeber hat dafür zu sorgen, dass die geschlechtliche Selbstbestimmung (§ 1328 ABGB; früher "Geschlechtsehre"), sexuelle Integrität und Intimsphäre der Arbeitnehmer nicht gefährdet wird. (T1); Beisatz:  
Nach heutiger Auffassung umfasst der Schutz der Fürsorgepflicht die Persönlichkeit des Arbeitnehmers; es geht nicht nur punktuell um die Rechtsgüter Leben, Gesundheit, Sittlichkeit und Eigentum, sondern um die Persönlichkeitsrechte in ihren diversen Ausstrahlungen schlechthin. (T2)
- 9 ObA 64/04h  
Entscheidungstext OGH 26.05.2004 9 ObA 64/04h  
nur T1; Beis wie T2
- 9 ObA 112/05v  
Entscheidungstext OGH 03.08.2005 9 ObA 112/05v  
Vgl auch; nur T1; Beisatz: Sexuelle Belästigung verletzt die Menschenwürde; sie ist daher inakzeptabel. (T3)
- 4 Ob 140/07b  
Entscheidungstext OGH 02.10.2007 4 Ob 140/07b  
Auch; Beis wie T2

- 9 ObA 18/08z  
Entscheidungstext OGH 05.06.2008 9 ObA 18/08z  
Auch; nur T1; Beis wie T3; Beisatz: Es geht im Zusammenhang mit dem Tatbestand der sexuellen Belästigung nicht nur um den Schutz der körperlichen Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern es ist auch die psychische Verletzbarkeit gemeint. (T4); Veröff: SZ 2008/77
- 9 ObA 13/10t  
Entscheidungstext OGH 29.09.2010 9 ObA 13/10t  
Auch; Beisatz: Das Auftreten einer sexuellen Belästigung im Betrieb erfordert eine angemessene Reaktion des Arbeitgebers. Welche Maßnahme angemessen ist, hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab. Das Spektrum sexueller Belästigungen ist breit; dementsprechend breit ist auch das Spektrum möglicher Reaktionen (zB Ermahnung, Verwarnung, Kündigung, Entlassung). Es gilt der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. (T5)
- 9 ObA 110/13m  
Entscheidungstext OGH 26.11.2013 9 ObA 110/13m  
Vgl auch; Beis ähnlich wie T3
- 8 ObA 6/17s  
Entscheidungstext OGH 27.01.2017 8 ObA 6/17s  
Auch; Beis wie T5
- 6 Ob 231/16p  
Entscheidungstext OGH 29.03.2017 6 Ob 231/16p  
Vgl auch; Beis ähnlich wie T2

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2000:RS0113529

**Im RIS seit**

05.05.2000

**Zuletzt aktualisiert am**

05.05.2017

**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](http://www.jusline.at)