

# RS OGH 1993/2/10 9ObA10/93, 9ObA355/93, 9ObA66/95, 8ObA260/95, 8ObA33/97d, 9ObA245/00w, 8ObA124/02x,

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 10.02.1993

## Norm

BAG §15 Abs3 lit a  
GewO 1859 §82 lit d

## Rechtssatz

Bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist; diese wird vom Gesetz als gegeben angesehen. Macht sich jedoch der Arbeitnehmer einer anderen strafbaren Handlung schuldig, so muss diese, um eine Entlassung zu rechtfertigen, objektiv geeignet sein, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen. Ein Arbeitnehmer verliert dann das Vertrauen des Arbeitgebers, wenn sich dieser mit Rücksicht auf die strafbare Handlung nicht mehr darauf verlassen kann, dass der Dienstnehmer seine Pflichten getreulich erfüllen werde. Es kommt hierbei nicht auf die subjektive Einstellung des Arbeitgebers an, sondern darauf, ob das Verhalten des Dienstnehmers nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise objektiv Vertrauensunwürdigkeit bewirkt. Dabei ist auch das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen.

## Entscheidungstexte

- 9 ObA 10/93  
Entscheidungstext OGH 10.02.1993 9 ObA 10/93  
Veröff: ZAS 1993/19 S 223
- 9 ObA 355/93  
Entscheidungstext OGH 16.03.1994 9 ObA 355/93  
Auch; nur: Bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist; diese wird vom Gesetz als gegeben angesehen. (T1)
- 9 ObA 66/95  
Entscheidungstext OGH 06.06.1995 9 ObA 66/95  
Beisatz: Hier: Bei einem zu Unrecht vom Arbeitnehmer entgegen bestehenden Weisung bezogenen Personalrabatt und lockerer Handhabung durch den Arbeitgeber im konkreten Fall verneint. (T2)
- 8 ObA 260/95  
Entscheidungstext OGH 18.08.1995 8 ObA 260/95

nur: Bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist; diese wird vom Gesetz als gegeben angesehen. Macht sich jedoch der Arbeitnehmer einer anderen strafbaren Handlung schuldig, so muss diese, um eine Entlassung zu rechtfertigen, objektiv geeignet sein, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen. (T3); Beisatz: § 48 ASGG. (T4)

- 8 ObA 33/97d

Entscheidungstext OGH 23.05.1997 8 ObA 33/97d

nur T3; Beis wie T4

- 9 ObA 245/00w

Entscheidungstext OGH 20.12.2000 9 ObA 245/00w

Auch; nur T3

- 8 ObA 124/02x

Entscheidungstext OGH 13.06.2002 8 ObA 124/02x

nur: Bei Diebstahl und Veruntreuung bedarf es keiner Prüfung, ob eine Vertrauensunwürdigkeit für den Arbeitgeber eingetreten ist; diese wird vom Gesetz als gegeben angesehen. Macht sich jedoch der Arbeitnehmer einer anderen strafbaren Handlung schuldig, so muß diese, um eine Entlassung zu rechtfertigen, objektiv geeignet sein, den Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers herbeizuführen. Ein Arbeitnehmer verliert dann das Vertrauen des Arbeitgebers, wenn sich dieser mit Rücksicht auf die strafbare Handlung nicht mehr darauf verlassen kann, dass der Dienstnehmer seine Pflichten getreulich erfüllen werde. Es kommt hiebei darauf an, ob das Verhalten des Dienstnehmers nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise objektiv Vertrauensunwürdigkeit bewirkt. (T4)

- 8 ObA 13/03z

Entscheidungstext OGH 20.03.2003 8 ObA 13/03z

- 8 ObA 32/03v

Entscheidungstext OGH 30.10.2003 8 ObA 32/03v

Beisatz: Hier: Bei neuerlicher unbefugter Inbetriebnahme eines Kraftfahrzeuges durch Lehrling nach Abmahnung bejaht. (T5)

- 8 ObA 25/10z

Entscheidungstext OGH 22.04.2010 8 ObA 25/10z

Auch; nur T1; Beisatz: Hier: Diebstahl. (T6)

- 9 ObA 58/10k

Entscheidungstext OGH 28.07.2010 9 ObA 58/10k

Auch; nur: Ein Arbeitnehmer verliert dann das Vertrauen des Arbeitgebers, wenn sich dieser mit Rücksicht auf die strafbare Handlung nicht mehr darauf verlassen kann, dass der Dienstnehmer seine Pflichten getreulich erfüllen werde. Es kommt hiebei nicht auf die subjektive Einstellung des Arbeitgebers an, sondern darauf, ob das Verhalten des Dienstnehmers nach den gewöhnlichen Anschauungen der beteiligten Kreise objektiv Vertrauensunwürdigkeit bewirkt. Dabei ist auch das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers zu berücksichtigen. (T7)

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1993:RS0060363

#### **Im RIS seit**

15.06.1997

#### **Zuletzt aktualisiert am**

30.08.2010

**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)