© **FM Forum Business Solutions GmbH**
A-1200 Wien, Dresdner Straße 45
E-Mail: kundenservice@forum-media.at

Entlassung – Ehrenbeleidigung

Betrifft: Vorfall vom … [Datum des Vorfalls]

Sehr geehrter Herr … [Name des Dienstnehmers],

Ihr Verhalten vom … [Datum des Vorfalls], namentlich Ihre Äußerung „Du deppertes Arschloch, mach' Dir Deinen Dreck selber!“ gegen den Mitarbeiter … [Name des Mitarbeiters] zwingt uns dazu, unverzüglich die Entlassung auszusprechen.

Ihr Dienstverhältnis endet mit sofortiger Wirkung.

Mit der Bitte um Kenntnisnahme

…
[Unterschrift des Dienstgebers]

Anmerkungen:

In der Regel muss eine Entlassung unverzüglich ausgesprochen werden. Müssen jedoch noch weitere Auskünfte über die Sach- und Rechtslage eingeholt werden, dann empfiehlt es sich den Arbeitnehmer vom Dienst unverzüglich zu suspendieren (Ausspruch einer bedingten Entlassung). Dadurch wird das Entlassungsrecht nicht verwirkt (vgl OGH 8 ObA 24/20t).

Ein Dienstgeber ist zur vorzeitigen Entlassung berechtigt, wenn der Angestellte sich Tätlichkeiten, Verletzungen der Sittlichkeit oder erhebliche Ehrverletzungen gegen den Dienstgeber, dessen Stellvertreter, deren Angehörige oder gegen Mitbedienstete zuschulden kommen lässt (§ 27 Z 6 AngG).

Der Tatbestand der erheblichen Ehrverletzung ist dann gegeben, wenn

- eine Äußerung einerseits objektiv geeignet ist, ehrverletzend zu wirken und andererseits
- diese Wirkung im konkreten Fall auch gehabt hat.

Beide Voraussetzungen müssen gemeinsam vorliegen.

Zusätzlich muss eine Verletzungsabsicht in Bezug auf die betroffene Person vorliegen. Wesentliches Kriterium für die Beurteilung einer erheblichen Ehrverletzung ist auch, ob die Ehrenbeleidigung – nach der Art und den Umständen – von einem Menschen mit normalem Ehrgefühl nicht anders als mit dem Abbruch der Beziehungen beantwortet werden kann.

Zu berücksichtigen ist auch immer die Stellung des Arbeitnehmers im Betrieb sowie die Gelegenheit, bei der die Äußerung fiel. Eine Ehrverletzung als Entlassungsgrund ist auch anders zu beurteilen, wenn der ehrverletzenden Äußerung eine Provokation oder unangemessenes Verhalten des Dienstgebers vorangegangen ist. In einem solchen Fall kann auch eine erhebliche Ehrverletzung entschuldbar sein und damit den Charakter eines Entlassungstatbestandes verlieren. Wird die Äußerung nicht in Beleidigungsabsicht vorgebracht und soll sie der Wahrung berechtigter Interessen des Dienstnehmers dienen, liegt in der Regel kein Entlassungsgrund vor, auch wenn die Äußerung objektiv geeignet war, ehrverletzend zu sein.

Sexuelle Belästigung ist anzunehmen, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das

- die Würde einer Person beeinträchtigt,
-

- für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist
- und eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft.

Unter sexuelle Belästigungen fallen Handlungen, die geeignet sind, die soziale Wertschätzung der betroffenen Frauen durch Verletzung ihrer Intimsphäre und der sexuellen Integrität im Betrieb herabzusetzen und deren Ehrgefühl grob zu verletzen.

Beispiel: Entlassungsgründe

Beschimpft ein Arbeitnehmer, dem bei der Gehaltsauszahlung ein Vorschuss abgezogen wurde, den Geschäftsführer im Büro unter vier Augen mit: „Ich will jetzt mein Geld, sonst kriegst a Watschn, du Arschloch!“ und am darauf folgenden Tag anlässlich eines zufälligen Zusammentreffens in einem Lokal mit: „Wannst weiter deppert bist, du Arschloch, leg ich dir eine auf!“, so liegt ein Entlassungsgrund vor (ASG Wien, 21 Cga 222/02y, 27.06.2003).

Ein Arbeitnehmer fordert seinen Arbeitgeber auf, er solle „kusch“ sein und nicht „blöd reden“. Es liegt eine grobe Ehrverletzung vor. Jedoch trifft den Arbeitgeber an der Entlassung ein erhebliches Mitverschulden, wenn dieser gegenüber dem Arbeitnehmer bemerkt, er solle nicht nur fernsehen, sondern auch Zeitung lesen, und ihm somit mangelnde Bildung unterstellt. Diese Aussage ist geeignet, eine heftigere Antwort zu provozieren (ASG Wien 29 Cga 100/96d, 15.04.1997).

Ein Arbeitnehmer stellt die Behauptung auf, der Arbeitgeber gestalte die Arbeitszeit wie Adolf Hitler (OGH 08.07.1999, 8 ObA 45/99x).

Ein Arbeitnehmer äußert sich gegenüber seinem Vorgesetzten mit den Worten: „Du bist nix, du hast mir nix zu sagen!“ Auch in diesem Fall liegt eine erhebliche Ehrverletzung vor (OLG Wien, 10 Ra 151/05g, 27.02.2006).

Ein Arbeitnehmer hält gegen eine Kollegin gegen ihren Willen fest und fügt ihr dabei einen Kratzer und Blutunterlaufungen zu (OGH 27.02.1991, 9 ObA 40/91).

Der Arbeitnehmer wurde entlassen, nachdem dem Vertreter des Dienstgebers bekannt geworden war, dass der Arbeitnehmer eine ebenfalls an der Schule tätige Reinigungskraft sexuell belästigt hatte, einmal, indem er sie am Pullover gezogen, ein anderes Mal, indem er ihr in den Ausschnitt gegriffen hatte (OGH 26.05.2004, 9 ObA 64/04h).

Auch wenn die Beschimpfung in einer Fremdsprache („Hure“ und „Arschloch“) erfolgt, ist der Tatbestand der groben Ehrverletzung erfüllt und eine Entlassung gerechtfertigt. Dabei spielt es keine Rolle, dass ein zufällig anwesender Mitarbeiter, die Beleidigungen mangels türkischer Sprachkenntnis, nicht verstanden hat. Das ASG ist zur Erkenntnis gelangt, dass es ausreicht, dass die Vorgesetzte, die Beleidigungen bzw Schimpfworte des türkischen Arbeitnehmers verstanden hat (ASG Wien, 34 Cga 23/11t, 12.09.2011).

Aussagen wie „Sie können nicht mitreden, denn Sie verstehen nichts von der Arbeit“ gegenüber Vorgesetzten und „Sie haben eh nichts zu tun“ gegenüber der Leiterin der Personalabteilung, erfüllen den Tatbestand der Ehrverletzung. Die Arbeitnehmerin hat in diesem Fall ihren Vorgesetzten fachliche Inkompetenz und der Leiterin des Personalmanagements Faulheit vorgeworfen (ASG Wien, 39 Cga 50/11z, 22.10.2012).

Ein Arbeitnehmer bezichtigt seinen Vorgesetzten der Lüge, der Manipulation von Lieferscheinen und der falschen Zeugenaussage. Dem Arbeitnehmer ist jedoch nicht gelungen, auch nur das Vorliegen hinreichender, objektiv nachvollziehbarer Verdachtsgründe für die Richtigkeit seiner Anschuldigungen zu beweisen. Hinsichtlich des Vorwurfs der falschen Zeugenaussage hat er nicht einmal den Versuch dazu angetreten (OGH 26.07.2012, 8 ObA 90/11k).

Eine nicht entschuldbare grobe Ehrenbeleidigung stellt auch die Aussage „Ich wünsche ihm einen Schlaganfall, sodass er zehn Jahre im Wachkoma liegt … damit er sieht, wer ihn aller anspucken wird, und da muss man sich wahrscheinlich anstellen“ dar (OGH 9 ObA 92/19y).

Der unwahre Vorwurf eines Dienstnehmers, dass ein Kollege während der Arbeitszeit Drogen konsumiert (OLG Wien 9 Ra 36/21m in ARD 6775/12/2021).

Ein Dienstnehmer, der seinen Kollegen als „Trottel“ beschimpft, die in einem gegenseitigen Schlagabtausch, Würgegriffen am Hals und Faustschlägen ins Gesicht endet, rechtfertigt die Entlassung wegen grober Ehrenbeleidigung und Körperverletzung (OLG Innsbruck 13 Ra 21/23w in ARD 6873/8/2023).

Beispiel: Keine Entlassungsgründe

Ein Arbeitnehmer macht wiederholt seinem Unmut mit Unmutsäußerungen wie „Drecksarbeit“ oder „Scheißfirma“ Luft. Dies ist seit Jahren im ganzen Unternehmen bekannt. Der Arbeitgeber nahm diese Äußerungen nicht besonders ernst und tolerierte diese. Es konnte auch nicht festgestellt werden, dass die Äußerungen in der Absicht erfolgten, eine bestimmte Person zu beleidigen. In Hinblick auch auf die sonst anstandslose Arbeitsverrichtung des Arbeitnehmers fehlt es an der erforderlichen Erheblichkeit eines Entlassungsgrundes (OGH 22.10.1997, 9 ObA 162/97g).

Im Gegensatz zur Formulierung „Arschloch“ muss der Begriff „Arschkriecher“ noch keine Ehrverletzung sein (OLG Wien 29.6.1999, 8 Ra 161/99a).

Die einmalige verbale Entgleisung eines Dienstnehmers gegenüber einem 19-jährigen weiblichen Lehrling („Du schaust aus, wie waunst 14 Tog durchgschnackselst hättst.“), womit dieser „scherzhaft“ deren zerzaustes Aussehen der Haare kommentieren wollte, rechtfertigt noch keine Entlassung (OGH 29.09.2010, 9 ObA 13/10t).

Wenn eine grobe Ehrenbeleidigung (in diesem Fall: „Du bist sowieso der Obertrottel“) nur infolge einer gerechtfertigten Entrüstung des betreffenden Arbeitnehmers über ein vorausgegangenes Verhalten des Beleidigten in einer den Umständen nach entschuldbaren Weise erfolgt, fehlt es an der eine Voraussetzung für eine gerechtfertigte Entlassung (OGH 26.2.2014, 9 ObA 21/14z).

Einmalige abfällige Äußerungen in einem Telefongespräch rechtfertigen noch keine Entlassung. Es ist erforderlich, dass der Arbeitnehmer zuvor entsprechend abgemahnt wurde (vgl OGH 9 ObA 105/22i).

Achtung:

Berechtigte Kritik an der Unternehmensführung oder am Unternehmen fällt nicht unter Ehrenbeleidigung und rechtfertigt nicht eine Entlassung.