

RECHTE & PFLICHTEN  
VON ELISABETH PRECHTL



Alles zum Thema Recht finden Sie auch online auf [nachrichten.at/recht](https://nachrichten.at/recht)

# Verbrechen und Strafe: Wie gehen Arbeitgeber damit um?

Die Auswirkungen eines Strafverfahrens hängen von der Art des Dienstverhältnisses ab. Gerüchte reichen nicht für eine Entlassung

**WELS.** Der Fall Florian Teichtmeister lässt nach wie vor die Wogen hochgehen. Dieser muss sich, wie berichtet, wegen Besitzes von 58.000 kinderpornografischen Aufnahmen vor Gericht verantworten. Intensiv diskutiert wird auch die Frage, ob der Arbeitgeber des Schauspielers, das Burgtheater, nicht viel früher eine Suspendierung bzw. eine Entlassung aussprechen hätte müssen. Wie sich Strafverfahren auf ein Arbeitsverhältnis auswirken – und wann ein Arbeitgeber tätig werden muss.

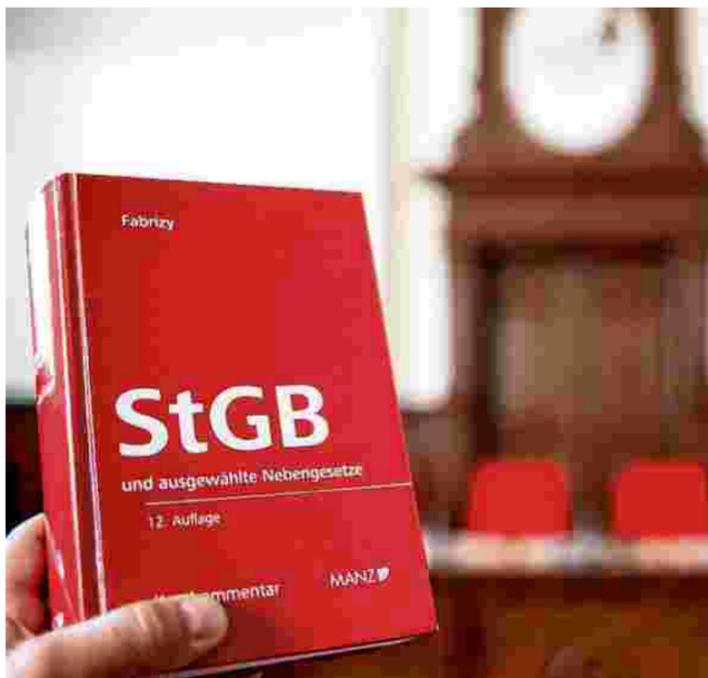
## Welche Auswirkungen haben Anschuldigungen bzw. Verurteilungen?

„Das ist von mehreren Faktoren abhängig“, sagt Roland Heinrich, Rechtsanwalt für Arbeitsrecht in der Welser Kanzlei SCWP. „Erstens muss zwischen einem öffentlich-rechtlichen und einem privatrechtlichen Dienstverhältnis unterschieden werden.“ Die Rahmenbedingungen seien unterschiedlich, weiters seien Dienstverhältnisse mit besonderem Kündigungsschutz, etwa begünstigte Behinderte oder Betriebsräte, hinsichtlich Kündigungsschutz gesondert geregelt. Auch Strafausmaß und Schwere einer Tat seien von Relevanz. Zweitens treffe den Arbeitgeber, der eine Entlassung ausspricht, vor Gericht die Beweispflicht: „Vage Informationen oder Gerüchte sind hier nicht ausreichend.“

Drittens müsse geklärt werden, ob die (vermeintliche) Straftat etwas mit dem Dienstverhältnis zu tun habe. Straftaten im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis könnten Vertrauensunwürdigkeit oder Untreue bewirken, zum Beispiel wenn der Dienstnehmer Unternehmensvermögen stehle. Ansonsten werde streng zwischen Dienstverhältnis und Privatleben unterschieden. Nur wenn Letzteres Auswirkungen auf die betrieblichen Interessen habe, seien Konsequenzen denkbar. „Häufig gibt es für diese Fälle keine konkrete gesetzliche Grundlage, aber im Kern geht es um die Frage, ob das Vertrauen des Dienstgebers in die ordnungsgemäße Leistungserbringung verletzt wurde oder die betrieblichen Interessen gefährdet sind.“ Das sei immer eine Ermessenssache.

## Was ist, wenn der Dienstgeber Gerüchte hört?

Hört der Arbeitgeber etwas über eine vermeintliche Straftat



Bei Delikten gegen Leib und Leben kann eine Pflicht des Arbeitgebers bestehen, sich vom Mitarbeiter zu trennen. (vowe, SCWP)



**„Strafausmaß und Schwere einer Tat sind von Relevanz. Zudem muss streng zwischen Dienstverhältnis und Privatleben unterschieden werden.“**

■ Roland Heinrich, SCWP

bzw. ein Ermittlungsverfahren, sind seine Möglichkeiten gering: Eine Entlassung beendet das Arbeitsverhältnis zwar sofort, es müssen aber wichtige Gründe vorliegen, die eine weitere Zusammenarbeit unzumutbar machen. „Für eine Entlassung muss der Arbeitgeber entsprechende Gründe geltend machen und Beweise vorlegen können. Gerüchte werden hier nicht ausreichen.“ Gegenüber Ermittlungsbehörden bestehe grundsätzlich kein Auskunftsrecht des Dienstgebers, solange dieser nicht Opfer sei.

Auch im Falle einer Verurteilung ist nicht sicher, dass der Arbeitgeber davon erfährt, vor allem dann nicht, wenn eine bedingte Freiheitsstrafe ausgesprochen wird. „Kommt der Arbeitnehmer wegen einer längeren Freiheitsstrafe nicht mehr zur Arbeit, gilt

dies als Entlassungsgrund.“

## Hat der Arbeitgeber ein Auskunftsrecht gegenüber dem Mitarbeiter?

Kommt dem Arbeitgeber etwas zu Ohren, sollte er am besten mit dem Mitarbeiter reden. Aus dessen Treupflicht lässt sich wohl auch eine Pflicht zu einer wahrheitsgemäßen Antwort ableiten, sofern ein berechtigtes Interesse des Arbeitgebers gegeben ist. „Ein Verstoß dagegen könnte eine Beendigung rechtfertigen, wenn die Interessen durch den Arbeitnehmer gefährdet sind.“

## Wann muss der Arbeitgeber tätig werden?

Generell, wenn es um die Fürsorgepflicht gegenüber anderen Mitarbeitern geht. Wurde zum Beispiel ein Dienstnehmer, der mit Kindern arbeitet, wegen eines Deliktes gegen Leib und Leben verurteilt, kann für den Dienstgeber eine Pflicht bestehen, sich vom Arbeitnehmer zu trennen.

## Aber kündigen kann ich den Arbeitnehmer immer, oder?

Auch das ist nicht für alle Dienstverhältnisse gleich geregelt. Im privatrechtlichen Angestelltenbereich braucht es keinen Grund, im Fall einer Anfechtung bedarf es unter Umständen einer Rechtfertigung. Im öffentlich-rechtlichen Bereich kann in der Regel nur bei Vorliegen bestimmter Gründe gekündigt werden.

DIE AKTUELLE RECHTSFRAGE  
VON DER RECHTSANWALTSKAMMER



## Was Nachbarn dulden müssen

„2022 hat in unserer Nähe ein griechisches Restaurant eröffnet, die Geruchsbelästigung ist immens. Was kann man tun?“, fragt Frau S.

Grundsätzlich müssen gewisse Beeinträchtigungen, die von angrenzenden Grundstücken ausgehen, geduldet werden. Allerdings sind dieser Duldungspflicht Grenzen gesetzt. Niemand geduldet werden müssen unmittelbare Einwirkungen (etwa die direkte Zuleitung von Regenwasser) oder gesundheitsgefährdende Einwirkungen. Bei anderen Einwirkungen ist eine Abwägung im Einzelfall vorzunehmen. Diese orientiert sich an vorgegebenen Parametern. Niemand muss Belästigungen dulden, die über das ortsübliche Ausmaß hinausgehen und die Benutzung des eigenen Grundstückes wesentlich beeinträchtigen.

Die Beurteilung der Ortsüblichkeit und der wesentlichen Beeinträchtigung richtet sich dabei nach den jeweiligen örtlichen Gegebenheiten. Dies bedeutet, dass jede Belästigung gesondert zu beurteilen ist. Beispielsweise wird die Toleranz von Geruchs- und Lärmbelästigungen in einem Industriegebiet wesentlich höher sein als in einem ruhigen Wohngebiet.

Kommt man unter Berücksichtigung sämtlicher Umstände des Einzelfalls zum Schluss, dass die Immissionen das ortsübliche Ausmaß überschreiten und eine Benutzung des Grundstückes dadurch wesentlich beeinträchtigt wird, so sieht das Allgemeine Bürgerliche Gesetzbuch dazu Rechte der Nachbarn vor: Der belästigte Nachbar

kann eine Unterlassungsklage bei Gericht einbringen, die auf Beendigung der Belästigung gerichtet ist. Aber Achtung: Vor Einbringung der Klage muss versucht werden, eine gütliche Einigung vor Gericht, einem Mediator oder einer Schlichtungsstelle zu finden.

Bei genehmigten Betriebsanlagen (etwa einem Gasthaus) gelten andere Maßstäbe. Üblicherweise haben Nachbarn bei derartigen Anlagen bereits beim Genehmigungsprozess Parteistellung und können dort begründete Einwendungen erheben. Werden im Bewilligungsverfahren begründete Einwendungen erhoben, so untersagt die (Gewerbe-)Behörde entweder die Errichtung der Anlage oder erteilt Auflagen (etwa den Einbau eines Filters), um die Immissionen zu senken. Erfüllt der Betreiber die Auflagen und bewegen sich die Immissionen des Betriebes auch im Rahmen dieser Auflagen, so sind die Immissionen zu dulden; in bestimmten Konstellationen kann allerdings eine Schadenersatzpflicht („Ausgleichsanspruch“) durch den Anlagenbetreiber entstehen.

Die Langversion lesen Sie auf [nachrichten.at/recht](https://nachrichten.at/recht). Jeden ersten Freitag im Monat wird eine Frage von der OÖ. Rechtsanwaltskammer beantwortet. Auch Sie sind eingeladen, uns Fragen von allgemeinem Interesse zu schicken: [recht@nachrichten.at](mailto:recht@nachrichten.at)

## Dusche nicht abgedreht: Mieterin muss ausziehen

Frau verursachte einen massiven Wasserschaden

**WIEN.** Das Wasser in der Dusche laufen lassen und dann das Haus verlassen, kann ein Kündigungsgrund sein: Das hat der Oberste Gerichtshof (OGH) kürzlich entschieden (4 Ob 209/22x).

Die Mieterin hatte das Wasser nicht abgedreht – bei verstopfter Duschwanne. Dann verließ die Frau, die unter psychischen Problemen leidet, das Haus. Dadurch entstand, bereits zum zweiten Mal nach 2017, ein massiver Wasserschaden am Gebäude. Besonders in Mitleidenschaft gezogen wurde die Wohnung, die unter jener der Mieterin lag. Die Vermieterin kündigte das Mietverhältnis und machte als

Grund den erheblichen nachteiligen Gebrauch des Objekts geltend. Die Mieterin klagte gegen die Kündigung.

Sowohl das Erst- als auch das Zweitgericht erklärten die gerichtliche Aufkündigung für rechtswirksam: Die Mieterin sei sich zwar aufgrund ihrer psychischen Erkrankung ihres Verhaltens nicht bewusst gewesen. Sie sei aber vertrauensunwürdig. Der sorglose Umgang mit Wasser stelle einen nachteiligen Gebrauch dar. Dies bestätigte auch der OGH: Weitere derartige Handlungen könnten nicht ausgeschlossen werden. Die Frau musste ausziehen.

WERBUNG



OBERÖSTERREICHISCHE  
RECHTSANWALTSKAMMER

[www.oerak.at](https://www.oerak.at)

**ih**ranwalt.at

Ein Service der  
Oberösterreichischen  
Rechtsanwaltskammer

Ihr kompetenter Partner bei sämtlichen Rechtsfragen!