

FM.legal.bites | Employment: Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit - welche Rolle spielt ein Strafverfahren?**Ein Beitrag von Partnerin Dr. Julia Andras**

Ein Fall aus der Praxis, den man sich gut merken sollte: Ein Mitarbeiter eines Hotels wird fristlos entlassen, weil er einem erkennbar schwer erkrankten Gast nicht geholfen, sondern ihn vor die Tür gesetzt hat. Im arbeitsgerichtlichen Verfahren argumentiert er, er habe ohnehin korrekt gehandelt - und verweist zusätzlich darauf, dass das gegen ihn eingeleitete Strafverfahren wegen unterlassener Hilfeleistung eingestellt wurde. Muss das Arbeitsgericht diese strafrechtliche Bewertung übernehmen? Die klare Antwort: Nein.

👉 Arbeitsrecht und Strafrecht folgen unterschiedlichen Maßstäben

Der Oberste Gerichtshof stellt in ständiger Rechtsprechung klar, dass es für die Verwirklichung des Entlassungsgrundes der Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 AngG bzw. § 82 lit d GewO 1859) nicht auf eine strafgerichtliche Verurteilung ankommt - und damit erst recht nicht auf deren Ausbleiben. Entscheidend ist allein, ob das Verhalten des Arbeitnehmers bei objektiver Betrachtung geeignet ist, das Vertrauen des Arbeitgebers in die künftige pflichtgemäße Aufgabenerfüllung zu erschüttern.

Der OGH hat dazu wörtlich festgehalten, dass die Frage der "Strafbarkeit" nicht davon abhängt, dass bereits eine Verurteilung erfolgt ist, sondern nur, dass die fragliche Handlung vorliegt. Diese Wertung gilt spiegelbildlich auch in die andere Richtung: Eine Einstellung des Strafverfahrens - mangels Anklage, aus Opportunitätsgründen oder selbst ein Freispruch - entfaltet für das arbeitsgerichtliche Verfahren keine Bindungswirkung. Straf- und Zivil- bzw. Arbeitsgericht beurteilen denselben Sachverhalt nach eigenen, voneinander unabhängigen Maßstäben und mit unterschiedlichen Beweisanforderungen.

👉 Worauf es stattdessen ankommt

Maßgeblich ist eine eigenständige arbeitsrechtliche Würdigung: Wie schwer wiegt das Fehlverhalten, welche Auswirkungen hatte oder hätte es auf Gäste, Belegschaft und den Ruf des Betriebs, und kann der Arbeitgeber bei objektiver Betrachtung noch darauf vertrauen, dass der Arbeitnehmer seine Pflichten künftig getreulich erfüllt? Wer als Mitarbeiter im Hotelbetrieb einem erkennbar hilfsbedürftigen Gast die Unterstützung verweigert und ihn stattdessen vor die Tür setzt, stellt genau diese Verlässlichkeit infrage - unabhängig davon, wie ein Strafgericht oder eine Staatsanwaltschaft den Vorfall am Ende einordnet.

👉 Praxistipp für Arbeitgeber:Innen

Ein eingestelltes oder gar nicht erst geführtes Strafverfahren ist für sich genommen kein Freibrief. Bei der Beurteilung, ob eine Entlassung berechtigt war, sollte der Fokus konsequent auf der arbeitsrechtlichen Zumutbarkeitsprüfung liegen: Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis, Art der Tätigkeit und Vertrauensstellung, sowie das bisherige Verhalten des Arbeitnehmers. Wer diese Prüfung von Anfang an sauber dokumentiert, steht im Prozess deutlich besser da - unabhängig davon, was parallel im Strafverfahren passiert.