

TE OGH 2013/2/21 9ObA16/13p

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.02.2013

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte Hon.-Prof. Dr. Kuras und Mag. Ziegelbauer sowie die fachkundigen Laienrichter KR Mag. Paul Kunsy und Mag. Manuela Majeranowski als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B***** H***** , vertreten durch Dr. Thomas Majoros, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei S***** , vertreten durch Dr. Gottfried Reif, Rechtsanwalt in Judenburg, wegen 7.000 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Dezember 2012, GZ 7 Ra 80/12g-58, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die allgemeine Fürsorgepflicht verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer möglichst geschützt und auch andere immaterielle und materielle Interessen der Arbeitnehmer gewahrt werden, sondern auch dazu, die notwendigen Maßnahmen gegen das Betriebsklima gröblich beeinträchtigende Mitarbeiter zu ergreifen, insbesondere wenn deren Verhalten so weit geht, dass die Arbeitsbedingungen für andere Arbeitnehmer nahezu unzumutbar werden. Wenn dem Arbeitgeber Gefährdungen zur Kenntnis gelangen, hat er daher unverzüglich auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen (9 ObA 131/11x mWH; 8 ObA 3/04f; RIS-Justiz RS0119353). Dabei ist der Arbeitgeber in Bezug auf die Wahl der Mittel gegen ein allfälliges Mobbinggeschehen grundsätzlich frei (Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG § 6 Rz 14; 9 ObA 131/11x ua). Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft seine Fürsorgepflicht und entsteht dem Arbeitnehmer ein Schaden, so kann der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche geltend machen (Naderhirn in Reissner, AngG § 18 Rz 74; Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer AngG § 18 Rz 120 ua). Von dieser vom Berufungsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegten Rechtslage geht auch die Revisionswerberin aus; ihre Anwendung auf den konkreten Einzelfall vermag - von Fällen unvertretbarer Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen - die Zulässigkeit der Revision nicht zu rechtfertigen. Die allgemeine Fürsorgepflicht verpflichtet den Arbeitgeber nicht nur dazu, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, dass das Leben und die Gesundheit der Arbeitnehmer möglichst geschützt und auch andere immaterielle und materielle Interessen der Arbeitnehmer gewahrt werden, sondern auch dazu, die notwendigen Maßnahmen

gegen das Betriebsklima gröblich beeinträchtigende Mitarbeiter zu ergreifen, insbesondere wenn deren Verhalten so weit geht, dass die Arbeitsbedingungen für andere Arbeitnehmer nahezu unzumutbar werden. Wenn dem Arbeitgeber Gefährdungen zur Kenntnis gelangen, hat er daher unverzüglich auf angemessene Weise Abhilfe zu schaffen (9 ObA 131/11x mwH; 8 ObA 3/04f; RIS-JustizRS0119353). Dabei ist der Arbeitgeber in Bezug auf die Wahl der Mittel gegen ein allfälliges Mobbinggeschehen grundsätzlich frei (Hopf/Mayr/Eichinger, GIBG Paragraph 6, Rz 14; 9 ObA 131/11x ua). Verletzt der Arbeitgeber schuldhaft seine Fürsorgepflicht und entsteht dem Arbeitnehmer ein Schaden, so kann der Arbeitnehmer Schadenersatzansprüche geltend machen (Naderhirn in Reissner, AngG Paragraph 18, Rz 74; Marhold in Marhold/Burgstaller/Preyer AngG Paragraph 18, Rz 120 ua). Von dieser vom Berufungsgericht seiner Entscheidung zugrunde gelegten Rechtslage geht auch die Revisionswerberin aus; ihre Anwendung auf den konkreten Einzelfall vermag - von Fällen unvertretbarer Fehlbeurteilung durch die zweite Instanz abgesehen - die Zulässigkeit der Revision nicht zu rechtfertigen.

Eine unvertretbare Fehlbeurteilung zeigt die Revisionswerberin, die eine andere Lösung des konkreten Einzelfalls mit der wesentlichen Begründung begehrt, dass die Abhilfemaßnahmen der Beklagten zur Wahrung ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der Klägerin hier nicht ausreichend gewesen wären, nicht auf. Mit ihrer Behauptung, es wäre hier auch noch ein psychologisch geschulter Berater beizuziehen gewesen, übergeht die Revisionswerberin, dass sie nach den Feststellungen bis zur einvernehmlichen Auflösung ihres Dienstverhältnisses trotz durchgehender Gesprächsbereitschaft auf Beklagtenseite nicht in der Lage war, an einem Gespräch mit Vertretern der Beklagten teilzunehmen. Darüber hinaus war über Vermittlung der Personalvertretung ohnehin eine Mobbing-Beraterin eingeschaltet, die mehrfach Gespräche mit den Beteiligten führte. Keinesfalls hat die Beklagte wie in der Revision ausgeführt „lediglich Gesprächsbereitschaft“ signalisiert: Sie hat im Gegenteil nach Durchführung erforderlicher Erhebungen bereits nach knapp mehr als einem Monat, in dem sich die Klägerin im Krankenstand befand, die Vorgesetzte der Klägerin, gegen die sich die Beschwerden der Klägerin richteten, als Abteilungsleiterin gegen deren Willen enthoben und in einen Bereich versetzt, in dem ihr kein Personal mehr unterstand. Die Beklagte bot der Klägerin - die im hier relevanten Zeitraum durchgehend im Krankenstand war und nach den Feststellungen auch nicht in der Lage gewesen wäre, eine Arbeit in einer anderen Abteilung aufzunehmen - darüber hinaus immer an, ihre bisherige Tätigkeit sofort wieder aufzunehmen, wenn es ihr gesundheitlich besser ginge, dies selbst noch nach der einvernehmlichen Lösung ihres Dienstverhältnisses. Die Beurteilung des Berufungsgerichts, dass die Beklagte im konkreten Fall im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht ausreichende Abhilfemaßnahmen getroffen hat, erscheint daher nicht unvertretbar.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E103421

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2013:009OBA00016.13P.0221.000

Im RIS seit

25.03.2013

Zuletzt aktualisiert am

23.10.2014

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at