

TE OGH 1977/11/8 4Ob144/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.11.1977

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl, sowie die Beisitzer Dr. Fritz Miklau und Johann Friesenbichler als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei T*M*, Verkäuferin, *, vertreten durch Dr. H*, Angestellter der Kammer für Arbeiter und Angestellte für *, dieser vertreten durch Dr. Walter Gastgeb, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei „T*“ * E* W*, vertreten durch Dr. Erich Wöhrle, Rechtsanwalt in Linz, wegen S 18.379,14 samt Anhang, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Linz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 3. August 1977, GZ 12 Cg 1/77, ON 30, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Linz vom 23. November 1976, GZ 2 Cr 89/76-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 2.370,54 (einschließlich S 480,-- Barauslagen und S 140,04 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin begehrt von der beklagten Partei eine der Höhe nach unbestrittene Abfertigung von S 18.379,14 mit der Begründung, sie habe ihr Dienstverhältnis als Verkäuferin ohne Schaden für ihre Gesundheit nicht mehr fortsetzen können und daher unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 31. Jänner 1976 aufgekündigt.

Die beklagte Partei beantragt kostenpflichtige Klagsabweisung, weil die Klägerin wegen einer Auseinandersetzung mit der Geschäftsleitung und nicht aus gesundheitlichen Gründen gekündigt habe; überdies habe sie bestätigt, urlaubs- und gehaltsbefriedigt per 31. Jänner 1976 ausgeschieden zu sein.

Das Erstgericht hat das Klagebegehren abgewiesen.

Es ging von folgendem Sachverhalt aus:

Die Klägerin war vom 1. Oktober 1970 bis 31. Jänner 1976 in der L* Filiale der beklagten Partei als Verkäuferin beschäftigt. An einem Samstag anfangs Dezember 1975, bemerkte C* B*, eine Dienstvorgesetzte der Verkäuferinnen in der L* Filiale, daß die Damenhosen nicht richtig eingeordnet waren, und bemängelte dies. E* M*, eine Arbeitskollegin der Klägerin, bezog diese eher allgemein gehaltene Kritik auf ihre eigene Arbeitsleistung und gab, da ihrer Ansicht nach die Klägerin diese Arbeit hätte machen sollen, die Rüge an die Klägerin weiter. Die Klägerin war über diesen Tadel sehr erregt, sagte, sie werde kündigen, und ging unter Tränen ins Büro zu A* K*. Dort erzählte sie weinend von ihrer Auseinandersetzung mit Frau M* und wiederholte ihre Absicht zu kündigen. Auch als A* K* sie

beruhigen wollte, wiederholte sie ihre Kündigungsabsicht mit dem Bemerkten, sie wolle nicht mehr, sie halte es nicht mehr aus. Während dieses Gespräches kam auch Frau B* ins Büro und versuchte, die Klägerin zu beruhigen. Noch im Dezember 1975 sprach A* K* mehrmals mit der Klägerin über deren Kündigungsabsicht. Vom 15. Dezember 1975 bis 10. Jänner 1976 war die Klägerin im Krankenstand. Am 30. Dezember 1975 kündigte die Klägerin das Dienstverhältnis erst telefonisch auf, wurde jedoch noch von Frau K* ersucht, ein von dieser vorbereitetes Kündigungsschreiben zu unterfertigen. In diesem Kündigungsschreiben ist von einer Auflösung des Dienstverhältnisses per 31. Jänner 1976 aus gesundheitlichen und familiären Gründen die Rede. Sowohl Frau K* als auch Frau B* brachten die Kündigung der Klägerin sofort mit dem oben geschilderten Vorfall Anfang Dezember 1975 in Verbindung. Noch im Jänner 1976 erfuhr die Klägerin beim Arbeitsamt L*, daß eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses für sie besser gewesen wäre. Die Klägerin ersuchte daraufhin die beklagte Partei, auf einem Formular des Arbeitsamtes als Auflösungsgrund, die einvernehmliche Auflösung anzugeben, was jedoch von der beklagten Partei verweigert wurde. Anlässlich der Endabrechnung und Übergabe der Arbeitspapiere am 30. oder 31. Jänner 1976 wurde der Klägerin folgende Erklärung zur Unterfertigung vorgelegt: „Ich bestätige hiemit die Übernahme meiner Papiere (Lohnsteuernkarte, Zeugnis) und daß ich urlaubs- und gehaltsbefriedigt aus den Diensten der Firma T*, *, per 31. Jänner 1976 scheide.“ Die Klägerin unterfertigte diese Bestätigung im Glauben, daß keinerlei Ansprüche aus dem Dienstverhältnis offen seien, insbesondere dachte sie weder an einen allfälligen Abfertigungsanspruch noch an einen Rest an Urlaubsentschädigung. Bei einer weiteren Vorsprache Anfang Februar 1976 bei Frau K* in Sachen Umwandlung der Kündigung in eine einvernehmliche Auflösung wies Frau K* auch darauf hin, daß in einem solchen Fall ein Abfertigungsanspruch gegeben sei, worauf die Klägerin ausdrücklich erklärte, es gehe ihr nicht um die Abfertigung, sondern lediglich um das Arbeitslosengeld.

Als die beklagte Partei dem Wunsch der klagenden Partei, den Auflösungsgrund des Dienstverhältnisses abzuändern, abermals nicht nachkam, erhielt die Klägerin vom Arbeitsamt den Rat, sich an die Arbeiterkammer zu wenden, wo ihr bestätigt wurde, daß sie im Falle der Kündigung aus gesundheitlichen Gründen einen Abfertigungsanspruch habe und bei Selbstkündigung der Anspruch auf Arbeitslosengeld vier Wochen lang ruhe. Über Anraten der Arbeiterkammer suchte die Klägerin am 10. Februar 1976 ihre Hausärztin Dr. F* auf, die ihr folgendes ärztliches Attest ausstellte: „Frau M* T*, geb. am *, aus L*, * leidet an Herz-Kreislaufschwäche mit Bronchitis und Peribronchitis, Emphysema pulm. und beginnendem Asthma bronchiale. Luftveränderung und völlige Schonung ohne Staub und Textilstaub wurde ihr empfohlen. L*, 10. 2. 1976“. Die Klägerin erzählte der Ärztin, daß sie eine derartige Bestätigung für die Arbeiterkammer brauche, weil sie auf Grund der Kündigung die Arbeitslose nicht bekomme.

Mit Schreiben vom 26. Februar 1976 erhob die Kammer für Arbeiter und Angestellte im Auftrag der Klägerin die Forderung nach Abfertigung und restlicher Urlaubsentschädigung. Mit Schreiben der beklagten Partei vom 10. März 1976 wurde der Anspruch auf Abfertigung zurückgewiesen, ein Teil der begehrten Urlaubsentschädigung jedoch anerkannt. Die Klägerin hatte A* K*, E* M*, C* B* und E* W* während ihres Dienstverhältnisses nie erzählt, daß sie unter den Arbeitsbedingungen der beklagten Partei (Staub, Hitze usw.) leide oder aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr arbeiten könne. Die Hausärztin Dr. F* riet der Klägerin nicht zur Kündigung. Es war nur die Rede von einer Überlastung durch Beruf und Haushalt. Dr. F* erfuhr erst nach dem 31. Jänner 1976 von der Kündigung. Die Klägerin weist einerseits Abnützungserscheinungen auf wie sie ihrem Lebensalter im Durchschnitt entsprechen, andererseits krankhafte Veränderungen, die über die Altersnorm hinausgehen: Eine Vergrößerung und Erweiterung des Herzens mäßigen Grades, ein beträchtlich erhöhter arterieller Blutdruck (210/110), eine chronische Schwellung der beiden Carotisdrüsen und eine atmungsbehinderte Krampfneigung der Luftröhre bzw ihrer großen Äste. Beschwerden dieser Art und dieses Ausmaßes lassen eine zusätzliche berufliche Tätigkeit einer Frau, die ohnehin als Hausfrau einen 4-Personenhaushalt zu versorgen hat, als medizinisch nicht wünschenswert erscheinen. Wenn solche Tätigkeit dennoch vereint werden, dann ist mit vermehrten Krankenständen, wohl auch mit gegenüber dem Durchschnitt qualitativ schlechteren Arbeitsleistungen zu rechnen. Eine akute gesundheitliche Gefährdung, die ein dringliches Abbrechen der beruflichen Tätigkeit erforderlich machen würde, kann aus dem bei der Klägerin festgestellten Gesundheitszustand nicht abgeleitet werden, sofern es sich bei dem Geschäft der beklagten Partei um ein normales Kleidungsverkaufsgeschäft handelt. Die aufscheinenden Befundberichte lassen keinen Hinweis auf eine dramatische Verschlechterung des Gesundheitszustandes um die Zeit der Kündigung erkennen. Ein der ärztlichen Untersuchung durch den Sachverständigen analoger Gesundheitszustand war schon jahrelang gegeben.

In normalen Kleidungsverkaufsgeschäften konnte eine Beschäftigung für die Klägerin keine veranschlagbare

gesundheitliche Gefährdung mit sich bringen. Zum Zeitpunkt der Arbeitsbeendigung bestanden keine gesundheitlichen Störungen, die die Befassung eines Arztes notwendig gemacht hätten. Die Klägerin war in einer reinen Verkaufsabteilung in großen und hohen Räumen beschäftigt. Weder die Klägerin noch andere Mitarbeiter haben sich jemals über Staubentwicklung, Hitze usw. beklagt. Die Geschäftsräumlichkeiten werden regelmäßig vom Arbeitsinspektorat überprüft, ein Grund zur Beanstandung wurde nicht gefunden. Es wäre bei der beklagten Partei grundsätzlich möglich gewesen, die Klägerin entweder im Büro oder als teilzeitbeschäftigte Verkäuferin einzusetzen. Die Klägerin hat jedoch einen solchen Wunsch nie geäußert. Eine Klimaanlage wurde in der L* Filiale erst im Sommer 1976 installiert. Zu Beschwerden von Kunden oder Angestellten war es auch vorher nie gekommen. Die Klägerin hatte bis zur Beendigung ihres Dienstverhältnisses für einen 4-Personenhaushalt zu sorgen. Ihre beiden Kinder sind 23 und 17 Jahre alt.

In der rechtlichen Beurteilung führte das Erstgericht aus, daß die Bestätigung der Klägerin, gehaltsbefriedigt von der beklagten Partei zu scheiden, keinen generellen Verzicht auf sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis bedeute, weil sie sich nur auf das Gehalt beziehe. Der Abfertigungsanspruch nach § 23 AngG gehe nicht dadurch verloren, daß ein Angestellter sein Dienstverhältnis durch Kündigung löse, wenn eine Gesundheitsgefährdung der eigentliche Grund für die Auflösung sei. Im vorliegenden Fall sei aber davon auszugehen, daß weder eine akute noch eine allmähliche mit stärkeren Beschwerden verbundene Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu befürchten gewesen wäre. Die Klägerin hätte ihre Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit fortsetzen können, daher sei der Austrittsgrund des § 26 Z 1 AngG nicht gegeben. In der rechtlichen Beurteilung führte das Erstgericht aus, daß die Bestätigung der Klägerin, gehaltsbefriedigt von der beklagten Partei zu scheiden, keinen generellen Verzicht auf sämtliche Ansprüche aus dem Dienstverhältnis bedeute, weil sie sich nur auf das Gehalt beziehe. Der Abfertigungsanspruch nach Paragraph 23, AngG gehe nicht dadurch verloren, daß ein Angestellter sein Dienstverhältnis durch Kündigung löse, wenn eine Gesundheitsgefährdung der eigentliche Grund für die Auflösung sei. Im vorliegenden Fall sei aber davon auszugehen, daß weder eine akute noch eine allmähliche mit stärkeren Beschwerden verbundene Verschlechterung des Gesundheitszustandes zu befürchten gewesen wäre. Die Klägerin hätte ihre Dienstleistung ohne Schaden für ihre Gesundheit fortsetzen können, daher sei der Austrittsgrund des Paragraph 26, Ziffer eins, AngG nicht gegeben.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin nicht Folge. Es übernahm nach Neudurchführung der Verhandlung gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGerGes die Feststellungen des Erstgerichtes und stellte zusätzlich fest, daß das Verkaufslokal der beklagten Partei ausreichend belüftet war und dort der durchschnittliche Zustand herrschte, den man in einem guten Textilgeschäft vorfindet. Auch ein Mensch mit reduzierter Atmungsfähigkeit wie die Klägerin hätte unter den gegebenen Verhältnissen weiter arbeiten können, ohne daß eine zusätzliche (zu den bestehenden chronischen Leiden der Klägerin) gesundheitliche Gefährdung gegeben gewesen wäre. Die Klägerin litt an Kreislaufstörungen und asthmaartigen Beschwerden, wobei die Anfälle außerhalb der Arbeitszeit auftraten. Zur Zeit der Übergabe des Kündigungsschreibens an die beklagte Partei war sich die Klägerin darüber nicht klar, daß damit ein wichtiger Lösungsgrund geltend gemacht werde, ebenso wenig faßte die beklagte Partei die Kündigung als solche auf, die einen wichtigen Lösungsgrund enthielt. Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin nicht Folge. Es übernahm nach Neudurchführung der Verhandlung gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGerGes die Feststellungen des Erstgerichtes und stellte zusätzlich fest, daß das Verkaufslokal der beklagten Partei ausreichend belüftet war und dort der durchschnittliche Zustand herrschte, den man in einem guten Textilgeschäft vorfindet. Auch ein Mensch mit reduzierter Atmungsfähigkeit wie die Klägerin hätte unter den gegebenen Verhältnissen weiter arbeiten können, ohne daß eine zusätzliche (zu den bestehenden chronischen Leiden der Klägerin) gesundheitliche Gefährdung gegeben gewesen wäre. Die Klägerin litt an Kreislaufstörungen und asthmaartigen Beschwerden, wobei die Anfälle außerhalb der Arbeitszeit auftraten. Zur Zeit der Übergabe des Kündigungsschreibens an die beklagte Partei war sich die Klägerin darüber nicht klar, daß damit ein wichtiger Lösungsgrund geltend gemacht werde, ebenso wenig faßte die beklagte Partei die Kündigung als solche auf, die einen wichtigen Lösungsgrund enthielt.

In rechtlicher Hinsicht teilte das Berufungsgericht zunächst die Auffassung des Erstgerichtes, daß die Erklärung der Klägerin, sie scheide gehaltsbefriedigt aus, keinen Verzicht auf eine Abfertigung umfaßt habe. Die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unmöglichkeit, es ohne Schaden für die Gesundheit fortzusetzen, könne zwar auch in die äußere Form einer Kündigung gekleidet werden, doch müsse zwischen den Parteien klar sein, daß ein wichtiger Auflösungsgrund geltend gemacht werde. Das habe im vorliegenden Fall nicht zugetragen. Die Angabe der Klägerin, daß sie das Dienstverhältnis aus gesundheitlichen und familiären Gründen löse, sei von der Klägerin nicht als

Geltendmachung eines wichtigen Auflösungsgrundes gewollt gewesen und von der beklagten Partei auch nicht so aufgefaßt worden. Es habe sich um eine zwar nicht erforderliche, aber doch übliche Begründung einer Kündigung gehandelt. Da die Klägerin somit eine Erklärung, das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund aufzulösen, nicht abgegeben habe, könne sie sich auf eine Auflösung des Dienstverhältnisses aus einem wichtigen Grund und das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht berufen. Ein wichtiger Grund liege überdies auch nicht vor. Die Klägerin sei zwar chronisch leidend, aber grundsätzlich arbeitsfähig gewesen. Die Frage, ob die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit ihre Gesundheit gefährdet hätte, habe der Sachverständige eindeutig verneint. Die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit habe daher die Gesundheit der Klägerin (über die normale altersbedingte Abnützung hinaus) nicht gefährdet. Der Austrittsgrund nach § 26 Z 1 AngG liege somit nicht vor. In rechtlicher Hinsicht teilte das Berufungsgericht zunächst die Auffassung des Erstgerichtes, daß die Erklärung der Klägerin, sie scheide gehaltsbefriedigt aus, keinen Verzicht auf eine Abfertigung umfaßt habe. Die vorzeitige Lösung des Arbeitsverhältnisses wegen Unmöglichkeit, es ohne Schaden für die Gesundheit fortzusetzen, könne zwar auch in die äußere Form einer Kündigung gekleidet werden, doch müsse zwischen den Parteien klar sein, daß ein wichtiger Auflösungsgrund geltend gemacht werde. Das habe im vorliegenden Fall nicht zugetroffen. Die Angabe der Klägerin, daß sie das Dienstverhältnis aus gesundheitlichen und familiären Gründen löse, sei von der Klägerin nicht als Geltendmachung eines wichtigen Auflösungsgrundes gewollt gewesen und von der beklagten Partei auch nicht so aufgefaßt worden. Es habe sich um eine zwar nicht erforderliche, aber doch übliche Begründung einer Kündigung gehandelt. Da die Klägerin somit eine Erklärung, das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund aufzulösen, nicht abgegeben habe, könne sie sich auf eine Auflösung des Dienstverhältnisses aus einem wichtigen Grund und das Vorliegen eines wichtigen Grundes nicht berufen. Ein wichtiger Grund liege überdies auch nicht vor. Die Klägerin sei zwar chronisch leidend, aber grundsätzlich arbeitsfähig gewesen. Die Frage, ob die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit ihre Gesundheit gefährdet hätte, habe der Sachverständige eindeutig verneint. Die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit habe daher die Gesundheit der Klägerin (über die normale altersbedingte Abnützung hinaus) nicht gefährdet. Der Austrittsgrund nach Paragraph 26, Ziffer eins, AngG liege somit nicht vor.

Gegen das Urteil des Berufungsgerichtes wendet sich die Revision der Klägerin wegen Mangelhaftigkeit des Verfahrens, Aktenwidrigkeit und unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es im Sinne des Klagebegehrens abzuändern oder es aufzuheben.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Als Mangelhaftigkeit des Verfahrens macht die Klägerin geltend, es hätte ein Ortsaugenschein im Verkaufslokal der beklagten Partei durchgeführt werden müssen, um feststellen zu können, ob dort ausreichend gute Belüftungsverhältnisse gegeben sind; der nachträgliche Einbau einer Klimaanlage lasse nämlich vermuten, daß dies nicht der Fall war. Demgegenüber ist aber darauf zu verweisen, daß es eine Frage der auch im arbeitsgerichtlichen Verfahren durch den Obersten Gerichtshof nicht mehr überprüfbaren Beweiswürdigung (ZAS 1977 104 ua) ist, zu prüfen, ob die vorliegenden Beweismittel für eine bestimmte Feststellung ausreichen oder noch weitere Beweisaufnahmen erforderlich sind, um die Richtigkeit einer Tatsachenbehauptung beurteilen zu können. Dies gilt auch dafür, ob ein beantragter Ortsaugenschein noch durchzuführen ist oder nicht (ZVR 1975/109 ua).

Weiter rügt die Klägerin, das Berufungsgericht sei im Widerspruch zu den Prozeßakten, nämlich den Protokollen über die Aussagen der Klägerin sowie der Zeugen Dr. F* und F* M*, davon ausgegangen, sie sei sich darüber nicht klar gewesen, mit der Kündigungserklärung einen wichtigen Auflösungsgrund geltend zu machen. Damit macht aber die Klägerin in Wahrheit auch wieder in unzulässiger Weise eine unrichtige Beweiswürdigung des Berufungsgerichtes geltend. Der behauptete Widerspruch zwischen der vom Berufungsgericht getroffenen Feststellung und dem Inhalt der Protokolle über die Aussagen der Klägerin und der angeführten Zeugen liegt nämlich nicht vor. Das Berufungsgericht hat vielmehr den Inhalt dieser Aussagen in einer nicht mit den Denkgesetzen in Widerspruch stehenden Weise gewürdigt, wobei es zur Auffassung kam, die gerügte Feststellung treffen zu müssen. Das ist auch dann ein Akt der Beweiswürdigung, der einer Nachprüfung durch das Revisionsgericht entzogen ist, wenn aus dem Inhalt der Aussagen auch ein anderer Schluß möglich gewesen wäre (ZAS 1977 104 ua).

In der Rechtsrüge macht die Klägerin geltend, ihre Erklärung über die Lösung des Dienstverhältnisses sei nicht als

„normale“ Kündigung, sondern als Geltendmachung des Rechtes, das Dienstverhältnis aus einem wichtigen Grund, nämlich wegen der Befürchtung eines gesundheitlichen Schadens bei Fortsetzung der Arbeit, aufzulösen, zu beurteilen gewesen und dieser wichtige Grund sei auch vorgelegen.

Auch darin kann der Klägerin nicht zugestimmt werden.

Nach § 26 Z 1 AngG ist es als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritt berechtigt anzusehen, wenn er zur Fortsetzung einer Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann. Für den zuletzt angeführten Grund ist es nicht erforderlich, daß bereits ein gesundheitlicher Schaden beim Angestellten eingetreten ist. Es genügt, wenn dessen Gesundheit durch die Fortsetzung der Arbeit gefährdet ist, also ein gesundheitlicher Schaden bei Fortsetzung der Arbeit befürchtet werden muß. Die Bedrohung der Gesundheit muß allerdings schon im Zeitpunkt der Lösung des Dienstverhältnisses bestehen und nicht erst für die Zukunft zu befürchten sein. Es genügt, daß die Gefahr besteht, daß sich bereits bestehende Schmerzen oder Gesundheitsstörungen weiter, wenn auch langsam, vergrößern. Wesentlich ist aber, daß diese Gefahr durch die Dienstleistung an sich, nicht etwa durch andere Umstände zB Aufregungen infolge Differenzen im Betrieb, Arbeiten außerhalb des Dienstverhältnisses usw., gegeben sind (Martinek-Schwarz AngG3 433, ArbSlg 9376 = ZAS 1976 180 und dazu Marhold, ArbSlg 9255 = RdA 1976 70 und dazu Grillberger, ArbSlg 6968, 6350 ua). Nach Paragraph 26, Ziffer eins, AngG ist es als ein wichtiger Grund, der den Angestellten zum vorzeitigen Austritt berechtigt anzusehen, wenn er zur Fortsetzung einer Dienstleistung unfähig wird oder diese ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann. Für den zuletzt angeführten Grund ist es nicht erforderlich, daß bereits ein gesundheitlicher Schaden beim Angestellten eingetreten ist. Es genügt, wenn dessen Gesundheit durch die Fortsetzung der Arbeit gefährdet ist, also ein gesundheitlicher Schaden bei Fortsetzung der Arbeit befürchtet werden muß. Die Bedrohung der Gesundheit muß allerdings schon im Zeitpunkt der Lösung des Dienstverhältnisses bestehen und nicht erst für die Zukunft zu befürchten sein. Es genügt, daß die Gefahr besteht, daß sich bereits bestehende Schmerzen oder Gesundheitsstörungen weiter, wenn auch langsam, vergrößern. Wesentlich ist aber, daß diese Gefahr durch die Dienstleistung an sich, nicht etwa durch andere Umstände zB Aufregungen infolge Differenzen im Betrieb, Arbeiten außerhalb des Dienstverhältnisses usw., gegeben sind (Martinek-Schwarz AngG3 433, ArbSlg 9376 = ZAS 1976 180 und dazu Marhold, ArbSlg 9255 = RdA 1976 70 und dazu Grillberger, ArbSlg 6968, 6350 ua).

Im vorliegenden Fall hat das Berufungsgericht – für den Obersten Gerichtshof bindend – die Frage, ob die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit die Gesundheit der Klägerin gefährdet hätte, auf Grund des Sachverständigengutachtens eindeutig verneint. Sie war darnach vielmehr in der Lage, ohne Schaden für ihre Gesundheit ihre Dienstleistung fortzusetzen. Die Behauptung der Revision, nach Auffassung des Berufungsgerichtes hätte die Klägerin bis zum totalen Verlust ihrer Arbeitsfähigkeit im Betrieb der beklagten Partei warten müssen, damit von einer Gefährdung ihrer Gesundheit gesprochen werden könne, ist somit durch den Sachverhalt, den das Berufungsgericht seiner Entscheidung zugrundelegte und von dem daher auch der Oberste Gerichtshof auszugehen hat, nicht gedeckt, weil darnach die Fortsetzung der Arbeitsleistung für die Klägerin keine über die normale Abnützung hinausgehende Beeinträchtigung ihrer Gesundheit zur Folge gehabt hätte. Ihr Gesundheitszustand war zwar angegriffen, aber nicht in einem Maß, daß dadurch ihre Arbeitsfähigkeit verlorengegangen wäre und hätte sich infolge Fortsetzung der Arbeit nicht in einem von der normalen Abnützung abweichenden Maße verändert. Es waren bei der Klägerin somit zwar Gesundheitsschädigungen im medizinischen Sinn, aber nicht solche gegeben, die als wichtiger Grund zur Lösung des Dienstverhältnisses anzusehen waren.

Da somit der geltend gemachte Austrittsgrund nicht gegeben ist und der Anspruch auf die begehrte Abfertigung schon deswegen nicht besteht, kommt es darauf, ob die Erklärung der Klägerin der „Lösung“ des Dienstverhältnisses als „normale“ Kündigung oder als Geltendmachung des Rechtes zur vorzeitigen Lösung des Dienstverhältnisses anzusehen ist, nicht mehr an.

Der Revision war vielmehr ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung stützt sich auf §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung stützt sich auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E800937

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00144.77.1108.000

Im RIS seit

22.12.2025

Zuletzt aktualisiert am

22.12.2025

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