

TE OGH 2025/4/29 9ObA1/25z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.04.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Wolfgang Jelinek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R*, vertreten durch Dax Wutzlhofer & Partner Rechtsanwälte GmbH in Eisenstadt, gegen die beklagte Partei B*, vertreten durch Kosch & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wiener Neustadt, wegen 69.356,76 EUR brutto sA und Feststellung (Streitwert: 2.000 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse: 48.283,08 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. Oktober 2024, GZ 8 Ra 83/24w-39, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Eisenstadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 14. März 2024, GZ 32 Cga 16/23p-30, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt und beschlossen:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 2.671,62 EUR (darin 445,27 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Die Klägerin war beim beklagten Verband von 1. 8. 1996 bis zu ihrem vorzeitigen Austritt am 8. 2. 2023 als Büroangestellte beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis kommt kein Kollektivvertrag zur Anwendung. Im schriftlichen Dienstvertrag vom 5. 8. 1996 wurde die Anwendung des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 vereinbart, soweit dieses nicht mit den arbeitsrechtlichen Bestimmungen für Angestellte im Widerspruch steht.

[2] Die Klägerin begehrte zuletzt 69.356,76 EUR brutto sA, bestehend aus einer Kündigungsentschädigung im Ausmaß von 5 Monatsentgelten (27.644,45 EUR sA), einer Abfertigung im Ausmaß von 9 Monatsentgelten (36.212,31 EUR sA) sowie einem Schadenersatz von 5.500 EUR. Weiters begehrte sie die Feststellung, dass ihr die Beklagte für sämtliche Schäden, die im Zusammenhang mit ihrer psychischen Beeinträchtigung stünden und durch Mobbinghandlungen während ihres Dienstverhältnisses beim Beklagten hervorgerufen worden seien, hafte. Die Klägerin sei berechtigt vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausgetreten, weil ihr die Fortsetzung des Dienstverhältnisses aus gesundheitlichen Gründen, resultierend aus der psychischen Belastung an ihrem Arbeitsplatz, nicht mehr zumutbar gewesen sei. Aufgrund von Umstrukturierungsmaßnahmen beim Beklagten im Jahr 2022 sei sie einer neuen Abteilung mit einem neuen Vorgesetzten zugeteilt worden. Auf diesem Arbeitsplatz sei sie einem massiven Mobbingverhalten ausgesetzt gewesen. Ihrem mehrmals geäußerten Wunsch, weiterhin mit ihrem früheren unmittelbaren Vorgesetzten in ihrer früheren Abteilung zusammenarbeiten zu dürfen, sei der Beklagte nicht

nachgekommen. Obwohl dem Beklagten ihr gesundheitlicher Zustand bekannt gewesen sei, sei ihr kein Ersatzarbeitsplatz bzw eine andere Beschäftigung, die ihre Gesundheit nicht beeinträchtigt hätte, angeboten worden; dies obwohl sie sogar darum gebeten habe. Da der Beklagte seine arbeitsvertragliche Fürsorgepflicht verletzt habe, weil er auf die von der Klägerin bekannt gegebene belastende Arbeitssituation aufgrund massiven Mobblings nicht eingegangen sei, stünde ihr zudem ein Schadenersatz von 5.500 EUR zu. Der Beklagte hafte ihr auch für weitere daraus entstehende Schäden.

[3] Der Beklagte bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass eine allfällige psychische Belastung der Klägerin für keinen ihrer Vorgesetzten erkennbar gewesen sei. Die Klägerin habe ihn nie über ihre angeblichen psychischen Probleme informiert, weshalb er auch gar nicht in der Lage gewesen sei, Abhilfe zu schaffen. Hätte sie ihn darüber in Kenntnis gesetzt, hätte er jedenfalls Abhilfe geschaffen und sich der Probleme der Klägerin angenommen.

[4] Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es stellte – stark zusammengefasst – fest, dass die Klägerin ihren Vorgesetzten während des Dienstverhältnisses nicht mitteilte, dass sie in der neuen Abteilung mit einem neuen unmittelbaren Vorgesetzten einem massiven Mobbing ausgesetzt gewesen sei. Für die Vorgesetzten der Klägerin war auch nicht erkennbar, dass die Klägerin psychisch belastet war. Die Klägerin hat ihre Vorgesetzten weder über ihren Gesundheitszustand noch über die aus ihrer Sicht belastende Arbeitssituation informiert.

[5] Die Klägerin hätte nach der Anfang 2022 erfolgten Umstrukturierung bei der Beklagten gerne unter ihrem früheren unmittelbaren Vorgesetzten gearbeitet, was zunächst nicht möglich war, weil dieser als Leiter in eine andere Abteilung gewechselt war. Auf eine im Herbst 2022 in dieser Abteilung ausgeschriebene Stelle einer Sachbearbeiterin bewarb sich die Klägerin nicht, weil sie bestimmte der dort anfallenden Arbeiten nicht übernehmen wollte. In einem emotional verlaufenden Gespräch mit dem Geschäftsstellenleiter und den beiden Leitern der betroffenen Abteilungen am 12. 10. 2022 ging es der Klägerin sichtlich nicht gut. Sie war betrübt darüber, dass sich im Zuge des Gesprächs herausstellte, dass es nicht möglich war, dass sie ihre bisherige Tätigkeit behält und gleichzeitig ihr früherer unmittelbarer Vorgesetzter wiederum ihr Vorgesetzter wird. Weiters war die Klägerin erregt darüber, dass einer Bewerberin die ausgeschriebene Stelle schon zugesagt worden war. Da der Geschäftsstellenleiter wollte, dass es der Klägerin wieder besser geht, bot er ihr zwei Tage Sonderurlaub an, die die Klägerin dann auch in Anspruch nahm. Auch bei diesem Gespräch erwähnte die Klägerin nicht, dass sie mit ihrem neuen unmittelbaren Vorgesetzten nicht zurecht käme oder dass sie von ihm gemobbt werde.

[6] Die Arbeit der Klägerin wurde von sämtlichen Vorgesetzten wertgeschätzt. Im November 2022 wurde ihr über deren Antrag ein Ehrenzeichen des Landes überreicht.

[7] Am 10. 11. 2022, dem ersten Tag ihres Krankenstands, suchte die Klägerin wegen der für sie belastenden Situation am Arbeitsplatz den Hausarzt auf. Ab 22. 11. 2022 war sie dann wegen der belastenden Situation auch in neurologisch-psychiatrischer Behandlung. Am 22. 11. 2022 wurde bei ihr eine Depression in belastender Dienstsituation diagnostiziert. Sie gab beim Arzt an, große Angst zu haben, an den für sie belastenden Arbeitsplatz zurückkehren zu müssen und eine berufliche Neuorientierung zu wollen. Dem am 3. 2. 2023 gegenüber dem Geschäftsstellenleiter geäußerten Wunsch der Klägerin, das Dienstverhältnis einvernehmlich aufzulösen, trat der Beklagte nicht näher. Die Klägerin gab bei diesem Gespräch keinen Grund für die von ihr gewünschte Beendigung des Dienstverhältnisses an.

[8] Am 1. 3. 2023 begann die Klägerin ein neues Dienstverhältnis beim Land *.

[9] In seiner rechtlichen Beurteilung begründete das Erstgericht die Klagsabweisung damit, dass die Klägerin keine Mobblingsituation beweisen habe können. Es lägen keine Anhaltspunkte für ein systematisches, ausgrenzendes und prozesshaftes Geschehen über einen längeren Zeitraum vor. Vielmehr sei die Arbeit der Klägerin im Betrieb des Beklagten wertgeschätzt worden und der Beklagte habe sie im Betrieb behalten wollen. Dass sich die Klägerin mit ihrem neuen Vorgesetzten keine Zusammenarbeit vorstellen habe können, berechtige sie nicht zum vorzeitigen Austritt. Dass eine Gefahr für die Gesundheit der Klägerin durch die Ausübung der Arbeitsleistung bestehe, habe nicht festgestellt werden können. Auch hätten sich keine Beweisergebnisse dafür ergeben, dass die Klägerin ihre Dienste nicht mehr verrichten habe können bzw dass ihr Gesundheitszustand auf das Dienstverhältnis zurückzuführen sei. Da die Klägerin somit unberechtigt vorzeitig aus dem Dienstverhältnis ausgetreten sei, stehe ihr keine Abfertigung zu. Die Kündigungsentschädigung gebühre ihr nicht, weil den Beklagten an ihrem vorzeitigen Austritt kein Verschulden treffe.

Nachdem der Beklagte auch seine Fürsorgepflicht nicht schuldhaft verletzt habe, stehe der Klägerin auch kein Schadenersatz zu und sie habe kein rechtliches Interesse an der Feststellung der Haftung für noch in Zukunft auftretende Schäden.

[10] Das Berufungsgericht gab der Berufung der Klägerin nicht Folge. Die vom Erstgericht getroffenen dislozierten Feststellungen (zur Dienstunfähigkeit der Klägerin) würden nicht übernommen, weil dem Erstgericht in diesem Zusammenhang durch die unterlassene Einholung des von der Klägerin beantragten Sachverständigengutachtens ein Verfahrensmangel unterlaufen sei. Aber selbst wenn man davon ausginge, dass die Klägerin zur Dienstleistung unfähig gewesen sei oder sie ihre Tätigkeit nicht ohne Schaden für ihre Gesundheit fortsetzen habe können, wäre das Klagebegehren abzuweisen gewesen.

[11] Sowohl die Kündigungsentschädigung nach § 17 Abs 3 VBG 1948 als auch der geltend gemachte Schadenersatzanspruch und die begehrte Feststellung der Haftung für weitere Schäden setzten ein Verschulden des Beklagten voraus (§ 1295 ABGB). Unabhängig von der Frage, ob die Klägerin das Dienstverhältnis berechtigt vorzeitig aufgelöst habe oder nicht, treffe den Beklagten aber kein Verschulden am vorzeitigen Austritt der Klägerin. Der Beklagte habe (durch die Vorgesetzten der Klägerin) weder Mobbinghandlungen gesetzt, noch habe er seine Fürsorgepflicht verletzt. Dagegen wende sich die Klägerin in ihrer Berufung auch nicht. [11] Sowohl die Kündigungsentschädigung nach Paragraph 17, Absatz 3, VBG 1948 als auch der geltend gemachte Schadenersatzanspruch und die begehrte Feststellung der Haftung für weitere Schäden setzten ein Verschulden des Beklagten voraus (Paragraph 1295, ABGB). Unabhängig von der Frage, ob die Klägerin das Dienstverhältnis berechtigt vorzeitig aufgelöst habe oder nicht, treffe den Beklagten aber kein Verschulden am vorzeitigen Austritt der Klägerin. Der Beklagte habe (durch die Vorgesetzten der Klägerin) weder Mobbinghandlungen gesetzt, noch habe er seine Fürsorgepflicht verletzt. Dagegen wende sich die Klägerin in ihrer Berufung auch nicht.

[12] Der Abfertigungsanspruch sei unabhängig von der – im Verfahren nicht beantworteten – Frage, ob die Klägerin berechtigt wegen Dienstunfähigkeit oder Gefährdung ihrer Gesundheit aus dem Dienstverhältnis ausgetreten sei, nicht berechtigt. Die Klägerin habe nämlich ihre vor dem Austritt bestandene Pflicht, den Dienstgeber vor Ausübung des Austrittsrechts auf ihre Dienstunfähigkeit oder Gesundheitsgefährdung aufmerksam zu machen, damit dieser seiner auf der Fürsorgepflicht des Dienstgebers beruhenden Verpflichtung, ihr allenfalls einen anderen geeigneten Arbeitsplatz zuzuweisen, nachkommen könne, verletzt. Diese Aufklärungspflicht bestehe nur dann nicht, wenn diese Umstände dem Dienstgeber ohnehin bekannt seien, oder die Dienstunfähigkeit oder die gesundheitliche Gefährdung des Angestellten durch Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen der übernommenen dienstvertraglichen Pflichten ohnehin nicht beseitigt werden könne. Dies sei aber hier nicht der Fall gewesen. Der Beklagte habe daher keine Veranlassung gehabt, der Klägerin einen Ersatzarbeitsplatz anzubieten (was auch unstrittig nicht erfolgt sei). Die Klägerin habe auch nicht behauptet, dass ihre Dienstunfähigkeit oder die gesundheitliche Gefährdung durch Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen der übernommenen dienstvertraglichen Pflichten nicht beseitigt hätte werden können. Vielmehr sei ihr Vorbringen immer dahin gerichtet gewesen, dass der Beklagte sie trotz ihres Wunsches nicht mit ihrem früheren Vorgesetzten in ihrer früheren Abteilung zusammenarbeiten habe lassen, woraus nur ableitbar sei, dass es insofern einen Ersatzarbeitsplatz für die Klägerin gegeben hätte.

[13] Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision nicht zu.

[14] In ihrer dagegen gerichteten außerordentlichen Revision beantragt die Klägerin die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne eines Zuspruchs der Abfertigung in Höhe von „48.283,08 EUR“ (ohne Zinsen), hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[15] Mit seiner – vom Obersten Gerichtshof freigestellten – Revisionsbeantwortung beantragt der Beklagte, die außerordentliche Revision der Klägerin zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[16] Die Revision der Klägerin ist zur Klarstellung zulässig; sie ist jedoch nicht berechtigt.

I. Zum Revisionsinteresse von 48.283,08 EUR römisch eins. Zum Revisionsinteresse von 48.283,08 EUR:

[17] Da das von der Klägerin im erstinstanzlichen Verfahren – nach Klagsausdehnung und Klageseinschränkung – erhobene Leistungsbegehren zuletzt (nur) einen Abfertigungsbetrag von 9 Monatsentgelten in Höhe von 36.212,31 EUR brutto samt Stufenzinsen umfasste, kann sie in den Rechtsmittelverfahren (so auch die zutreffenden

Ausführungen des Berufungsgerichts) keinen höheren Abfertigungsbetrag (von 12 Monatsentgelten) geltend machen. Im Umfang des Differenzbetrags von 12.070,77 EUR brutto sA war die Revision daher unbeachtlich (vgl RS0049520). [17] Da das von der Klägerin im erstinstanzlichen Verfahren – nach Klagsausdehnung und Klageseinschränkung – erhobene Leistungsbegehren zuletzt (nur) einen Abfertigungsbetrag von 9 Monatsentgelten in Höhe von 36.212,31 EUR brutto samt Stufenzinsen umfasste, kann sie in den Rechtsmittelverfahren (so auch die zutreffenden Ausführungen des Berufungsgerichts) keinen höheren Abfertigungsbetrag (von 12 Monatsentgelten) geltend machen. Im Umfang des Differenzbetrags von 12.070,77 EUR brutto sA war die Revision daher unbeachtlich vergleiche RS0049520).

II. Zur Abfertigung:römisch zwei. Zur Abfertigung:

[18] 1.1. Gemäß § 84 Abs 2 Z 6 VBG 1948 besteht der Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (§ 34 Abs 5 VBG 1948). [18] 1.1. Gemäß Paragraph 84, Absatz 2, Ziffer 6, VBG 1948 besteht der Anspruch auf Abfertigung nicht, wenn der Dienstnehmer ohne wichtigen Grund vorzeitig austritt (Paragraph 34, Absatz 5, VBG 1948).

[19] 1.2. Ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann (§ 34 Abs 5 VBG 1948). [19] 1.2. Ein wichtiger Grund, der den Dienstnehmer zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Austritt) berechtigt, liegt insbesondere vor, wenn der Vertragsbedienstete zur Dienstleistung unfähig wird oder die Dienstleistung ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen kann (Paragraph 34, Absatz 5, VBG 1948).

[20] 2.1. Der Angestellte, der wegen Dienstunfähigkeit oder Gefährdung seiner Gesundheit durch die von ihm zu verrichtende Tätigkeit aus dem Dienstverhältnis vorzeitig austreten will, ist verpflichtet, den Dienstgeber vor Ausübung des Austrittsrechts auf seine Dienstunfähigkeit oder Gesundheitsgefährdung aufmerksam zu machen, damit dieser seiner auf der Fürsorgepflicht des Dienstgebers beruhenden Verpflichtung, dem Dienstnehmer allenfalls einen anderen, geeigneten Arbeitsplatz zuzuweisen, nachkommen kann (RS0028715; RS0060148).

[21] 2.2. Diese Aufklärungspflicht besteht nach der Rechtsprechung jedoch ausnahmsweise dann nicht, wenn diese Umstände dem Dienstgeber ohnehin bekannt sind oder die Dienstunfähigkeit oder die gesundheitliche Gefährdung des Angestellten durch Zuweisung einer anderen Tätigkeit im Rahmen der übernommenen dienstvertraglichen Pflichten ohnehin nicht beseitigt werden kann (9 ObA 43/16p Pkt 1.3. = DRdA 2017/5, 40 [Glowacka]; 8 ObA 27/24i Rz 1; RS0028663; RS0028651).

[22] 3.1. Die Revisionswerberin argumentiert zunächst damit, dass der Beklagte aufgrund der vor der Austrittserklärung mit ihr geführten Gespräche am 12. 10. 2022 und 3. 2. 2023 Kenntnis über ihre Gesundheitsgefährdung gehabt, diese aber nicht ernst genommen habe. Davon kann nach den Feststellungen aber nicht ausgegangen werden.

[23] 3.2. Bloß weil es der Klägerin beim Gespräch am 12. 10. 2022 ersichtlich „nicht gut ging“, da sie zum einen betrübt darüber war, dass sie nicht ihre bisherige Tätigkeit unter ihrem früheren unmittelbaren Vorgesetzten fortsetzen konnte und zum anderen erregt darüber war, dass einer Bewerberin die ausgeschriebene Stelle schon zugesagt worden war, musste dem Beklagten noch nicht bekannt sein, dass eine Fortsetzung der konkreten Tätigkeit der Klägerin an ihrem neuen Arbeitsplatz eine Gefährdung ihrer Gesundheit zur Folge haben würde. Schließlich erwähnte die Klägerin auch nicht, dass sie mit ihrem neuen unmittelbaren Vorgesetzten nicht zurecht käme oder dass sie von ihm gemobbt werde. Auch beim Gespräch am 3. 2. 2023 begründete die Klägerin ihren Wunsch auf eine einvernehmliche Auflösung des Dienstverhältnisses nicht. Da dem Beklagten daher nicht bekannt war (und auch nicht bekannt sein musste), dass durch die Fortsetzung der bisherigen Tätigkeit der Klägerin unter ihrem neuen unmittelbaren Vorgesetzten die Gesundheit der Klägerin gefährdet wäre, hätte die Klägerin den Beklagten über diese Umstände aufklären müssen. Da sie dies unterlassen hat, hat sie ihre Aufklärungspflicht (Pkt. 2.1.) verletzt.

[24] 4.1. Unter Bezugnahme auf die Entscheidung 9 ObA 43/16p bekämpft die Revision der Klägerin (sowohl in ihrer Rechts- als auch in ihrer Mängelrüge) die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass es auf die Frage der Berechtigung des vorzeitigen Austritts gemäß § 34 Abs 5 VBG 1948 gar nicht ankäme, weil sie ihre Aufklärungspflicht verletzt habe. Aus ihrem Wunsch, wieder mit ihrem früheren Vorgesetzten in dessen neuer Abteilung zusammenzuarbeiten, sei zu folgern, dass es für sie im Betrieb des Beklagten einen (für sie zumutbaren)

Ersatzarbeitsplatz gegeben hätte. Nach Einholung des von ihr beantragten medizinischen Sachverständigengutachtens hätte festgestellt werden können, dass sie ohne Schaden für ihre Gesundheit das Dienstverhältnis nicht fortsetzen hätte können und auch ein Ersatzarbeitsplatz keine Abhilfe geschaffen hätte. [24] 4.1. Unter Bezugnahme auf die Entscheidung 9 ObA 43/16p bekämpft die Revision der Klägerin (sowohl in ihrer Rechts- als auch in ihrer Mängelrüge) die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass es auf die Frage der Berechtigung des vorzeitigen Austritts gemäß Paragraph 34, Absatz 5, VBG 1948 gar nicht ankäme, weil sie ihre Aufklärungspflicht verletzt habe. Aus ihrem Wunsch, wieder mit ihrem früheren Vorgesetzten in dessen neuer Abteilung zusammenzuarbeiten, sei zu folgern, dass es für sie im Betrieb des Beklagten einen (für sie zumutbaren) Ersatzarbeitsplatz gegeben hätte. Nach Einholung des von ihr beantragten medizinischen Sachverständigengutachtens hätte festgestellt werden können, dass sie ohne Schaden für ihre Gesundheit das Dienstverhältnis nicht fortsetzen hätte können und auch ein Ersatzarbeitsplatz keine Abhilfe geschaffen hätte.

Dazu ist auszuführen:

[25] 4.2. Zutreffend ist, dass der Oberste Gerichtshof im Einklang mit seiner ständigen Rechtsprechung (Pkt 2.2.) in der Entscheidung 9 ObA 43/16p ausgeführt hat, dass die Verletzung der den Dienstnehmer treffenden Aufklärungspflicht noch nicht jedenfalls zur Folge hat, dass der auf § 26 Z 1 zweiter Fall AngG (hier: § 34 Abs 5 VBG 1948) vorzeitige Austritt des Dienstnehmers unberechtigt erfolgt ist. Wie bereits oben erwähnt, besteht diese Verpflichtung des Dienstnehmers dann nicht, wenn dessen Verweisung auf einen anderen Arbeitsplatz im Rahmen des Dienstvertrags nach den gegebenen Umständen überhaupt nicht in Betracht kommt. Genau darauf hat sich der Kläger im Verfahren 9 ObA 43/16p auch gestützt. [25] 4.2. Zutreffend ist, dass der Oberste Gerichtshof im Einklang mit seiner ständigen Rechtsprechung (Pkt 2.2.) in der Entscheidung 9 ObA 43/16p ausgeführt hat, dass die Verletzung der den Dienstnehmer treffenden Aufklärungspflicht noch nicht jedenfalls zur Folge hat, dass der auf Paragraph 26, Ziffer eins, zweiter Fall AngG (hier: Paragraph 34, Absatz 5, VBG 1948) vorzeitige Austritt des Dienstnehmers unberechtigt erfolgt ist. Wie bereits oben erwähnt, besteht diese Verpflichtung des Dienstnehmers dann nicht, wenn dessen Verweisung auf einen anderen Arbeitsplatz im Rahmen des Dienstvertrags nach den gegebenen Umständen überhaupt nicht in Betracht kommt. Genau darauf hat sich der Kläger im Verfahren 9 ObA 43/16p auch gestützt.

[26] 4.3. Im vorliegenden Fall hat die Klägerin im erstinstanzlichen Verfahren aber nicht vorgebracht, dass es im Betrieb des Beklagten keinen ihr zumutbaren Ersatzarbeitsplatz gäbe. Vielmehr begründete sie ihren vorzeitigen Austritt damit, dass sie ihre Tätigkeit in der neuen Abteilung unter dem neuen unmittelbaren Vorgesetzten aus gesundheitlichen Gründen, resultierend aus der psychischen Belastung an ihrem neuen Arbeitsplatz (wegen Mobbing), nicht mehr fortsetzen könne. Genau deshalb sei sie mit dem Wunsch, wieder eine Tätigkeit unter ihrem bisherigen unmittelbaren Vorgesetzten zu verrichten, an den Beklagten herangetreten.

[27] 4.4. Wenn die Klägerin nun erstmals im Revisionsverfahren behauptet, im Unternehmen des Beklagten hätte es (auch) keinen Ersatzarbeitsplatz gegeben, an dem sie ihre dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit ohne Schaden für ihre Gesundheit fortsetzen hätte können, verstößt sie gegen das im Revisionsverfahren geltende Neuerungsverbot des § 482 ZPO. Da nach der Rechtsprechung die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen der Austrittsgründe den Dienstnehmer trifft (RS0107226 [T2]), trifft diesen auch für diese – sein Fehlverhalten (Verletzung der Aufklärungspflicht) rechtfertigenden – Umstände die Behauptungs- und Beweislast. [27] 4.4. Wenn die Klägerin nun erstmals im Revisionsverfahren behauptet, im Unternehmen des Beklagten hätte es (auch) keinen Ersatzarbeitsplatz gegeben, an dem sie ihre dienstvertraglich vereinbarte Tätigkeit ohne Schaden für ihre Gesundheit fortsetzen hätte können, verstößt sie gegen das im Revisionsverfahren geltende Neuerungsverbot des Paragraph 482, ZPO. Da nach der Rechtsprechung die Behauptungs- und Beweislast für das Vorliegen der Austrittsgründe den Dienstnehmer trifft (RS0107226 [T2]), trifft diesen auch für diese – sein Fehlverhalten (Verletzung der Aufklärungspflicht) rechtfertigenden – Umstände die Behauptungs- und Beweislast.

[28] 5. Da das Klagebegehren daher auch dann nicht berechtigt ist, wenn die Klägerin ihre konkret ausgeübte Tätigkeit nicht ohne Gefährdung ihrer Gesundheit fortsetzen hätte können, bedarf es keiner weiteren Feststellungen (und Beweisaufnahmen) zur Frage eines möglichen, der Klägerin zumutbaren Ersatzarbeitsplatzes. Der Revision war daher nicht Folge zu geben.

[29] Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. [29] Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41,, 50 ZPO.

Textnummer

E144428

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00001.25Z.0429.000

Im RIS seit

23.05.2025

Zuletzt aktualisiert am

23.05.2025

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