jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2003/1/23 8ObA104/02f

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.01.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Rohrer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Michael Mutz und Robert Maggale als weitere Richter in der Sozialrechtssache der klagenden Partei Petra K*****, vertreten durch Dr. Gerhard Hiebler, Rechtsanwalt in Leoben, wider die beklagten Parteien 1. Heidemarie B*****, 2. Hermann B*****, vertreten durch Eisenberger & Herzog, Rechtsanwaltssozietät in Graz, wegen EUR 871,93 brutto sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 6. März 2002, GZ 7 Ra 9/02a-24, womit infolge Berufung der beklagten Parteien das Urteil des Landesgerichtes Leoben als Arbeits- und Sozialgericht vom 11. Oktober 2001, GZ 23 Cga 35/01s-18, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die beklagten Parteien sind zur ungeteilten Hand schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 519,89 (darin EUR 86,65 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens und die mit EUR 293,35 (darin EUR 48,89 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Zwei Freundinnen der Klägerin hatten für die Erstbeklagte bei der Herbstmesse 2000 gearbeitet. Es wurde dort eine weitere Tätigkeit als Schankhilfen auf einem Adventmarkt in der Zeit von 1. 12. bis 23. 12. 2000 vereinbart. Gegenstand der dort auszuübenden Tätigkeit sollte der Ausschank von heißen Getränken wie insbesondere Glühwein und Glühpunsch, von kalten Getränken sowie die Zubereitung und der Verkauf diverser Speisen sein. Vereinbart war ein Stundenlohn von ATS 82 brutto auf der Basis des anzuwendenden Kollektivvertrags für Handelsarbeiter. Bei diesem Gespräch war auch die Klägerin anwesend. Einige Tage vor dem 1. 12. 2000 rief die Erstbeklagte eine der Freundinnen der Klägerin wegen der Arbeit am Adventmarkt an. Die Erstbeklagte erklärte sich bei diesem Gespräch letztlich damit einverstanden, dass insgesamt vier Arbeitskräfte, darunter die Klägerin, eingestellt werden, weil auf Grund der erforderlichen hohen Stundenanzahl zwei Arbeitskräfte zu wenig seien. Die Freundinnen trafen daraufhin eine Arbeitseinteilung, in der sie festlegten, wann wer mit wem am Stand arbeitet. Es wurde vereinbart, grundsätzlich von 10 bis 19 Uhr bzw einschließlich der Aufräumarbeiten bis 19.30 Uhr zu arbeiten.

Am 1. 12. 2000 bauten die Klägerin und ihre beiden Freundinnen die Adventhütte auf. Als sie den Beklagten die von ihnen getroffene Arbeitseinteilung mitteilen wollten, zeigten sich diese daran nicht interessiert. Die Erstbeklagte sagte

nur, es sei ihr egal, wann wer arbeite, Hauptsache "es funktioniere". Im Zuge des Aufstellens der Hütte gab die Erstbeklagte der Klägerin auch Anweisungen, so etwa, dass sie Vorhänge aufzuhängen habe. Da die Klägerin erst ab 3. 12. 2000 zur Arbeit eingeteilt war, verließ sie den Adventstand, der noch am selben Tag in Betrieb genommen wurde, um 14 Uhr. Die Beklagten schulten die beiden Freundinnen der Klägerin am Nachmittag ein. Es wurde vereinbart, dass der Zweitbeklagte den Glühweinkessel vor der Hütte betreuen solle. Schon während der Einschulung erfolgten die ersten Beschimpfungen durch die Erstbeklagte. Sie warf den beiden Arbeitskräften vor, dass sie nichts könnten, "deppert" seien udgl. Der Zweitbeklagte verließ bereits am ersten Nachmittag immer wieder stundenweise den von ihm zu betreuenden Glühweinkessel. Da sehr viele Besucher am Adventmarkt waren, sind die beiden Freundinnen mit ihrer Arbeit fast nicht "zusammengekommen". Sie konnten auch ihre Arbeit nicht um 19.30 Uhr beenden, sondern erst um 20.15 Uhr. Am nächsten Tag verließ der Zweitbeklagte wieder stundenlang den Stand. Da die Klägerin wissen wollte, wie die verschiedenen angebotenen Speisen zubereitet werden, suchte sie auch am Nachmittag des 2. 12. 2000 die Adventhütte auf. Da die beiden Freundinnen auf Grund der vielen Arbeit unter großem Druck standen und der Zweitbeklagte nicht anwesend war, half die Klägerin für einige Zeit aus. Jedesmal, wenn der Zweitbeklagte zur Adeventhütte zurückkam, war er betrunkener als zuvor. Schließlich begannen die beiden Freundinnen um ca 19.30 Uhr, alles wegzuräumen, um die Hütte zusperren zu können. Um etwa 20.30 Uhr kam der Zweitbeklagte total betrunken zum Stand und verbot, diesen zuzusperren. Dann rief er die Erstbeklagte an und übergab den Hörer einer der beiden Freundinnen. Die Erstbeklagte begann sofort mit Beschimpfungen und fragte, ob die beiden Freundinnen "komplett vertrottelt" seien, weil sie schon zusperren wollten. Als ihr mitgeteilt wurde, dass kein Rum und kein Knoblauch mehr da sei, erwiderte die Erstbeklagte, dass die beiden Freundinnen zu dumm seien, "zu dumm fürs Arbeiten, dass sie nur Volksschulniveau haben, warum sie überhaupt studieren dürfen und dass sie auch für das Studieren zu blöd seien". Nach diesem Telefonat kamen die beiden Freundinnen überein, unter diesen Umständen nicht mehr weiter arbeiten zu wollen. Dies teilten sie dem Zweitbeklagten mit, von welchem sie verlangten, dass es keine Beschimpfungen mehr geben dürfe, sie ordentlich behandelt werden müssten und dass der Zweitbeklagte die vereinbarte Mitarbeit erbringe. Während des Telefonats mit der Erstbeklagten kam auch die Klägerin wieder zum Stand, da sie ihre Freundinnen abholen wollte. Alle drei Arbeitnehmerinnen teilten dann dem Zweitbeklagten mit, dass sie es am nächsten Tag nochmals versuchen würden, der nächste Tag aber der "Probetag" sei. Damit war der Zweitbeklagte einverstanden. Am 3. 12. 2000 sperrten die Klägerin und eine der beiden Freundinnen den Stand pünktlich um 11 Uhr auf. Obwohl der Zweitbeklagte wusste, dass in der Hütte Zutaten wie Rum, Knoblauch, Salat udgl fehlten, war er nicht anwesend. Als die Freundin der Klägerin die Beklagten anrief und nach dem Zweitbeklagten fragte, kam es wieder zu Beschimpfungen durch die Erstbeklagte. Auf Grund dieser Vorfälle kamen die Freundinnen überein, nicht mehr für die Beklagten tätig sein zu wollen. Als der Beklagte um ca 13 Uhr mit dem Auto kam und die erforderlichen Lebensmittel brachte, teilten ihm die beiden Aushilfskräfte sogleich mit, dass dies so nicht gehe und sie sowie die dritte Freundin die Arbeit beendeten. Der Zweitbeklagte sagte dazu lediglich: "Ist in Ordnung, dann geht's halt". Die Mutter der Klägerin verlangte vom Zweitbeklagten den ausständigen Lohn der Tochter. Sie wurde von diesem an die Erstbeklagte verwiesen. Am nächsten Tag suchten die beiden Freundinnen der Klägerin die Erstbeklagte auf. Diese beschimpfte sie wieder und verweigerte ihnen den Lohn mit der Begründung, dass den Beklagten wegen der Arbeitsniederlegung Schadenersatz zustehe. Auch auf ein Schreiben vom 10. 12. 2000, mit welchem für alle Mitarbeiterinnen lediglich für die tatsächlich geleisteten Stunden Entlohnung in Höhe von insgesamt ATS

2.905 netto begehrt wurde, reagierten die Beklagten nicht. Das Erstgericht konnte nicht feststellen, dass die Beklagten in der Zeit vom 3. 12. bis einschließlich 6. 12. 2000 einen Gewinnentgang in Höhe von ATS 8.000 netto erlitten haben.

Mit ihrer am 6. 3. 2001 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrte die Klägerin, die Beklagten zur Zahlung eines Betrages von ATS 11.998 brutto sA schuldig zu erkennen. Ihr stünden ATS 164 als Lohn für zwei Arbeitsstunden, ATS 132 an anteiligen Sonderzahlungen, ATS 10.640 an Kündigungsentschädigung und ATS 1.062 an Urlaubsentschädigung zu. Einige Tage vor dem 1. 12. 2000 sei mit der Erstbeklagten ausdrücklich die Tätigkeit von insgesamt vier Mitarbeiterinnen, darunter der Klägerin, vereinbart worden. Der Verkaufsstand sollte abwechselnd jeweils zu zweit betrieben werden, wobei der erste Dienst der Klägerin am 3. 12. 2000 hätte stattfinden sollen. Die Klägerin sei jedoch schon an diesem Tag aus dem bis 23. 12. 2000 befristeten Dienstverhältnis berechtigt vorzeitig ausgetreten, weil es durch die Beklagten regelmäßig zu Beschimpfungen gekommen sei. Dies auch am 3. 12. 2000, obwohl der Zweitbeklagte am Vortag ausdrücklich darauf hingewiesen worden sei, dass sich die Klägerin und ihre Kolleginnen nicht weiter beschimpfen lassen würden.

Die Beklagten wendeten ein, ein Arbeitsverhältnis sei lediglich mit den beiden Freundinnen der Klägerin, nicht jedoch mit dieser selbst begründet worden. Ein berechtigter vorzeitiger Austritt liege nicht vor, weil es niemals zu Beschimpfungen gekommen sei. Vielmehr hätten die beiden Freundinnen der Klägerin am 3. 12. 2000 trotz vorhandener Warenvorräte den Adventstand nicht aufgesperrt, sondern erklärt, die Arbeit doch nicht übernehmen zu wollen und den Standplatz zu verlassen. Da dem Beklagten erst ab 7. 12. 2000 die Orgaisation einer Ersatzkraft möglich gewesen sei, sei ihnen bei einem Umsatzverlust von ATS 12.000 ein Gewinn von ATS 8.000 entgangen, den sie bei vollem Arbeitseinsatz der Klägerin und ihrer Kolleginnen erzielt hätten. Dieser Betrag werde der Klagsforderung aufrechnungsweise entgegengehalten.

Das Erstgericht stellte den Klagsbetrag als zu Recht bestehend, die Gegenforderung hingegen als nicht zu Recht bestehend fest und erkannte die Beklagten zur ungeteilten Hand schuldig, der Klägerin den Betrag von ATS 11.998 brutto sA zu bezahlen. Es traf die eingangs wiedergegebenen Feststellungen, welche es rechtlich dahin würdigte, dass zwischen den Beklagten und der Klägerin ein bis 23. 12. 2000 befristetes Dienstverhältnis zustande gekommen sei. Die Klägerin sei berechtigt vorzeitig ausgetreten, weil die Beschimpfungen den Tatbestand der groben Ehrenbeleidigung erfüllten. Zu derartigen Beschimpfungen sei es auch noch am 3. 12. 2000 gekommen, obwohl am Vortag das Dienstverhältnis nur unter der Bedingung aufrecht erhalten worden sei, dass keine weiteren Beschimpfungen erfolgten. Der Klägerin stehe daher der gesamte Klagsbetrag zu. Im Hinblick auf den berechtigten Austritt scheitere die eingewendete Gegenforderung schon dem Grunde nach.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten hinsichtlich der beendigungsabhängigen Ansprüche (Kündigungsentschädigung, anteilige Sonderzahlungen und Urlaubsentschädigung) Folge und änderte es insoweit im klagsabweisenden Sinne ab. Es sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei. Das Gericht zweiter Instanz übernahm die erstgerichtlichen Feststellungen und pflichtete dem Erstgericht darin bei, dass auch mit der Klägerin ein befristeter Dienstvertrag zustande gekommen sei. Jedoch sei der vorzeitige Austritt mangels Erheblichkeit der Ehrverletzung im Sinn des § 82a lit b zweiter Fall GewO 1859 nicht berechtigt gewesen. Adressaten der Beschimpfungen durch die Erstbeklagte seien jeweils nur die beiden Freundinnen der Klägerin gewesen, nicht aber diese selbst. Dass und in welcher Weise die Klägerin in dem am Austrittstag geführten Telefonat beschimpft worden sei, sei nicht festgestellt worden. Dem damit ohne konkreten Anlass und offensichtlich lediglich aus Solidarität mit den beiden Freundinnen erklärten Austritt der Klägerin mangle es daher an der Berechtigung. Es stehe der Klägerin lediglich der endigungsunabhängige Lohn für zwei Arbeitsstunden im Betrag von ATS 164 brutto sA zu. Für den Fall des unberechtigten vorzeitigen Austritts schließe der in seiner Anwendbarkeit ausdrücklich außer Streit gestellte Kollektivvertrag für Handelsarbeiter den Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen aus.Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten hinsichtlich der beendigungsabhängigen Ansprüche (Kündigungsentschädigung, anteilige Sonderzahlungen und Urlaubsentschädigung) Folge und änderte es insoweit im klagsabweisenden Sinne ab. Es sprach aus, dass die Revision nicht zulässig sei. Das Gericht zweiter Instanz übernahm die erstgerichtlichen Feststellungen und pflichtete dem Erstgericht darin bei, dass auch mit der Klägerin ein befristeter Dienstvertrag zustande gekommen sei. Jedoch sei der vorzeitige Austritt mangels Erheblichkeit der Ehrverletzung im Sinn des Paragraph 82 a, Litera b, zweiter Fall GewO 1859 nicht berechtigt gewesen. Adressaten der Beschimpfungen durch die Erstbeklagte seien jeweils nur die beiden Freundinnen der Klägerin gewesen, nicht aber diese selbst. Dass und in welcher Weise die Klägerin in dem am Austrittstag geführten Telefonat beschimpft worden sei, sei nicht festgestellt worden. Dem damit ohne konkreten Anlass und offensichtlich lediglich aus Solidarität mit den beiden Freundinnen erklärten Austritt der Klägerin mangle es daher an der Berechtigung. Es stehe der Klägerin lediglich der endigungsunabhängige Lohn für zwei Arbeitsstunden im Betrag von ATS 164 brutto sA zu. Für den Fall des unberechtigten vorzeitigen Austritts schließe der in seiner Anwendbarkeit ausdrücklich außer Streit gestellte Kollektivvertrag für Handelsarbeiter den Anspruch auf anteilige Sonderzahlungen aus.

Rechtliche Beurteilung

Die dagegen erhobene Revision der Klägerin ist zulässig und auch berechtigt.

Die gerügte Mangelhaftigkeit liegt ebensowenig wie der geltend gemachte Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Wie der erkennende Senat in seiner eine der beiden Freundinnen der Klägerin betreffenden Entscheidung 8 ObA 130/02d ausführlich dargelegt hat, liegt ein Gruppenarbeitsverhältnis vor, hat sich doch auch die Klägerin gemeinsam mit ihren beiden Freundinnen zur Arbeit verpflichtet und wurde ihnen die Gestaltung der Arbeitseinteilung überlassen. Obwohl nach der Art der zu erbringenden Arbeitsleistung durchaus auch getrennte

Arbeitsverträge vorliegen könnten, wurden diese im gegenständlichen Fall nach dem Willen der Verragsparteien verbunden. Nach ständiger Rechtsprechung können Gruppenarbeitsverträge dann aufgelöst werden, wenn auch nur ein Mitglied der Gruppe einen Entlasssungsgrund gesetzt hat (RIS-Justiz RS0029196). Diese Rechtsprechung ist hier insoweit heranzuziehen, als für die Beurteilung des Vorliegens von Gründen für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das Verhalten des Vertragspartners gegenüber anderen Gruppenmitgliedern heranzuziehen ist.Die gerügte Mangelhaftigkeit liegt ebensowenig wie der geltend gemachte Revisionsgrund der Aktenwidrigkeit vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Wie der erkennende Senat in seiner eine der beiden Freundinnen der Klägerin betreffenden Entscheidung 8 ObA 130/02d ausführlich dargelegt hat, liegt ein Gruppenarbeitsverhältnis vor, hat sich doch auch die Klägerin gemeinsam mit ihren beiden Freundinnen zur Arbeit verpflichtet und wurde ihnen die Gestaltung der Arbeitseinteilung überlassen. Obwohl nach der Art der zu erbringenden Arbeitsleistung durchaus auch getrennte Arbeitsverträge vorliegen könnten, wurden diese im gegenständlichen Fall nach dem Willen der Verragsparteien verbunden. Nach ständiger Rechtsprechung können Gruppenarbeitsverträge dann aufgelöst werden, wenn auch nur ein Mitglied der Gruppe einen Entlasssungsgrund gesetzt hat (RIS-Justiz RS0029196). Diese Rechtsprechung ist hier insoweit heranzuziehen, als für die Beurteilung des Vorliegens von Gründen für die vorzeitige Beendigung des Arbeitsverhältnisses auch das Verhalten des Vertragspartners gegenüber anderen Gruppenmitgliedern heranzuziehen ist.

Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit kann ein berechtigter vorzeitiger Austritt unter anderem dann erklärt werden, wenn der Gewerbeinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung gegenüber dem Arbeitnehmer "oder dessen Angehörigen" schuldig macht (§ 82a lit b GewO) oder wenn der Gewerbeinhaber wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt (§ 82a lit d GewO).Vor Ablauf der vertragsmäßigen Zeit kann ein berechtigter vorzeitiger Austritt unter anderem dann erklärt werden, wenn der Gewerbeinhaber sich einer groben Ehrenbeleidigung gegenüber dem Arbeitnehmer "oder dessen Angehörigen" schuldig macht (Paragraph 82 a, Litera b, GewO) oder wenn der Gewerbeinhaber wesentliche Vertragsbestimmungen verletzt (Paragraph 82 a, Litera d, GewO).

Bei der Beurteilung des Vorliegens dieser Austrittsgründe ist - so wie im Allgemeinen - entscheidend, ob es sich um eine so wesentliche Vertragsverletzung handelt, dass dem Arbeitnehmer das weitere Aufrechterhalten des Arbeitsverhältnisses nicht zugemutet werden kann (RIS-Justiz RS0030641). Wesentlich ist hier nun, dass gar nicht die einzelnen - ohnehin unzumutbaren - Beschimpfungen durch die Erstbeklagte oder die den Arbeitsablauf immer wesentlich störenden Abwesenheiten und Unzuverlässigkeiten des Zweitbeklagten im Einzelnen den Austritt als berechtigt erscheinen lassen, sondern das Gesamtbild eines unzumutbaren Verhaltens gegenüber den Arbeitnehmern. Diese haben gemeinsam zum Ausdruck gebracht, dass sie bei Aufrechterhaltung dieses Arbeitsklimas das Dienstverhältnis unverzüglich beenden werden. Dies können sie dann, wenn ungeachtet dieses Vorhalts die schlechten Arbeitsbedingungen unverändert bleiben, auch berechtigt tun.

Der Revision ist Folge zu geben und das Ersturteil, dessen Feststellungen zur Anspruchshöhe unbekämpft blieben, wieder herzustellen.

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

Anmerkung

E68294 8ObA104.02f

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:008OBA00104.02F.0123.000

Dokumentnummer

JJT_20030123_OGH0002_008OBA00104_02F0000_000

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at