

# TE OGH 1992/6/16 4Ob10/92

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 16.06.1992

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Prof. Dr.Friedl als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof. Dr.Gamerith, Dr.Kodek, Dr.Niederreiter und Dr.Redl als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei P.D\*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr.Dieter Böhmdorfer und andere Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei N\*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr.Helmut Renner und Dr.Nikolaus Topic-Matutin, Rechtsanwälte in Salzburg, wegen Unterlassung und Urteilsveröffentlichung (Gesamtstreitwert S 450.000) infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht vom 23.Okttober 1991, GZ 3 R 224/91-29, womit das Urteil des Landesgerichtes Salzburg vom 2.Mai 1991, GZ 4 Cg 421/89-23, teilweise abgeändert wurde (Revisionsinteresse S 400.000), in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben; das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, daß die Entscheidung des Erstgerichtes in der Hauptsache wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 100.740 (darin enthalten S 16.790 Umsatzsteuer) bestimmten Prozeßkosten binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen. Die klagende Partei ist weiters schuldig, der beklagten Partei die mit S 60.095 (darin enthalten S 8.349 Umsatzsteuer und S 10.000 Barauslagen) bestimmten Kosten des Rechtsmittelverfahrens abzüglich der Kosten eines angenommenen Kostenrekurses in der Höhe von S 3.169,60 (darin enthalten S 361,60 Umsatzsteuer und S 1.000 Barauslagen), sohin den Betrag von S 56.925,40, binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Streitteile betreiben Reinigungsunternehmen. Nachdem die Klägerin den Zuschlag für die Reinigungsarbeiten für die Landeskrankenanstalten Salzburg erhalten hatte, richtete die Beklagte am 22.11.1989 an den Landeshauptmann von Salzburg ein Schreiben folgenden Inhaltes:

"Sehr geehrter Herr Landeshauptmann!

In der Beilage überreichen wir eine Fotokopie aus den NÖN, verbunden mit der Frage:

Wie lange kann und will es sich das Land Salzburg noch leisten, ein Reinigungsunternehmen zu beschäftigen, welches in dieser Form seit längerer Zeit ständiger Kritik in den Medien ausgesetzt ist?

Zu vermerken bleibt noch, daß im Bereich der Landeskrankenanstalten Salzburg überwiegend auswärtige Unternehmen beschäftigt sind, während seriöse, ortsansässige Unternehmen aus Kostengründen übergangen werden.

Dies läßt den offensichtlichen Schluß zu, daß fragwürdige Geschäftspraktiken, welche - zum Nachteil von

Dienstnehmern - zu Kosteneinsparungen führen, durch Auftragsvergaben belohnt werden.

Mit der Bitte um Prüfung verbleiben wir....."

Dem Schreiben waren Zeitungsberichte angeschlossen, in denen von der Verletzung arbeitsrechtlicher Vorschriften im Betrieb der Klägerin die Rede war. So enthält einer der Zeitungsberichte unter der Überschrift "Firma P\*\*\*\*\* hat nicht einmal die Kinderbeihilfe voll ausbezahlt" einen Bericht darüber, daß 33 Reinigungsfrauen, welche die Klägerin am 2.November 1988 vor dem St.Pöltner Krankenhaus fristlos entlassen hatte, das Urlaubsgeld wieder weggenommen worden sei und einige davon nicht einmal die Kinderbeihilfe voll ausgezahlt erhalten hätten. Weiters ist davon die Rede, daß sich die Klägerin bis jetzt eine halbe Million Schilling erspart habe, weil Frauen auf Abfertigungen verzichtet hätten, um die Arbeitsverträge mit der Klägerin lösen zu können; rund S 900.000 würden den entlassenen Arbeitskräften vorenthalten. In einem weiteren Zeitungsartikel wurde darüber berichtet, daß es bei der Klägerin zu einer Reihe gesetzwidriger Kündigung gekommen sei, sowie Zuschläge und Zulagen nicht ausgezahlt, Arbeitnehmer und Betriebsräte unter Druck gesetzt, Krankenkassenbeiträge nicht gezahlt und Mitarbeiter vor Erreichung des Abfertigungsanspruches gekündigt würden usgl.

Vor der Abfassen ihres Schreibens vom 22.11.1989 hat die Beklagte keine eigenen Recherchen durchgeführt, wohl aber bei Gewerkschaft und Arbeiterkammer nachgefragt.

Der Entlassung von 33 Arbeitskräften war folgender Sachverhalt zugrunde gelegen: Die Klägerin hatte mit Wirkung 2.11.1989 den Auftrag zur Reinigung des Landeskrankenhauses St.Pölten verloren. Mit Rundschreiben vom 3.10.1989 teilte sie den betroffenen Arbeitskräften mit, daß sie sie dennoch weiterbeschäftigen möchte und ihnen deshalb Ersatzarbeitsplätze in St.Pölten (sieben) in Gugging (Montag bis Freitag von 7.00 Uhr bis 15.30 Uhr bzw

9.30 Uhr bis 18.00 Uhr und Samstag/Sonntag von 7.00 Uhr bis 14.00 Uhr oder 9.30 Uhr bis 18.00 Uhr für 31 Arbeitskräfte), in Wien (Krankenhaus Rudolfstiftung Montag bis Freitag 7.00 Uhr bis 13.30 Uhr oder 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr und Samstag/Sonntag von 7.00 Uhr bis 12.00 Uhr oder 17.00 Uhr bis 19.00 Uhr für 30 Personen; Krankenhaus Lainz: im Rhythmus vier Tage Dienst, drei Tage frei, von 7.00 Uhr bis 19.00 Uhr für 14 Personen) anbieten könne. Eine Stunde der Fahrzeit würde täglich als Normalarbeitszeit vergütet; außerdem würde ein höherer Lohn gezahlt; die Transportkosten würden von der Klägerin übernommen.

Mit einem weiteren Rundschreiben vom 12.10.1989 teilte die Klägerin ihren Arbeitnehmerinnen neuerlich mit, daß sie sich um ihre Weiterbeschäftigung bemühen werde und die im Rundschreiben vom 31.10.1989 angegebenen, außerhalb St.Pöltens liegenden Arbeitsorte voraussichtlich nur vorübergehend seien. Diesem Rundschreiben lag ein Formular bei, in welchem die betroffenen Arbeitnehmerinnen eintragen sollten, ob sie vorübergehend außerhalb St.Pöltens eingesetzt werden wollten, bejahendenfalls, an welchem Einsatzort, ob sie einer dauernden Versetzung gegen eine Lohnerhöhung von 3 % zustimmten oder ob sie zum 30.10.1989 gegen Zahlung von 25 % der Abfertigung, die im Fall einer Dienstgeberkündigung zustünde, kündigen wollten. Für den Fall, daß die Arbeitskräfte das Antwortschreiben nicht ausfüllen sollten, werde erwartet, daß sie sich mit Ablauf des Monates Oktober 1989 vor dem Landeskrankenhaus St.Pölten zur Arbeitsleistung einfinden; von dort würden sie an ihre Einsatzorte gebracht werden. Sollten jedoch die Dienstnehmerinnen von keiner angebotenen Möglichkeit Gebrauch machen und einfach bei der Konkurrenz weiterarbeiten, dann hätte das ihre Entlassung zur Folge.

Keine der betroffenen Arbeitnehmerinnen machten von dem Formular für das Antwortschreiben Gebrauch. Am 2.11.1989 fanden sich diese Arbeitnehmerinnen zur Dienstleistung am bisherigen Dienstort ein. Sie wurden vom Bereichsleiter der Klägerin zu wartenden Autobussen gebeten und gefragt, ob sie einsteigen wollten; ihnen wurde aber nicht mitgeteilt, wohin sie gebracht und wann sie wieder zurückkehren würden. Nachdem beim namentlichen Aufruf jede einzelne Arbeitnehmerin erklärt hatte, daß sie nicht bereit sei, in den Autobus einzusteigen, wurde jeder gegenüber die Entlassung ausgesprochen. Ein Großteil dieser Arbeitnehmerinnen war nur teilzeitbeschäftigt (vier Stunden vormittags oder viereinhalb Stunden nachmittags; einige hatten einen Sechsstudentag, sechs Arbeitnehmerinnen einen Achtstudentag).

Auf Grund des für Beschäftigte der Reinigungsunternehmen maßgebenden Kollektivvertrages für Niederösterreich haben Arbeitnehmer den Urlaubszuschuß nur dann zurückzuzahlen, wenn sie entlassen werden oder ohne wichtigen Grund vorzeitig austreten; die Weihnachtsremuneration ist am Ende jener Arbeitswoche auszuzahlen, in die der 1.12. fällt. Den entlassenen Dienstnehmerinnen wurde von den Bezügen für Oktober 1989 der bereits ausgezahlte Urlaubszuschuß abgezogen und die anteilige Weihnachtsremuneration nicht ausgezahlt. Daß dadurch auch Teile der

Familienbeihilfe einbehalten worden wären, konnte nicht festgestellt werden.

Nicht festgestellt werden konnte auch, daß die Klägerin in den Jahren vor 1989 Feiertagszuschläge gestrichen hätte, ebensowenig, zu welchen Verzögerungen es bei der Auszahlung von Urlaubszuschüssen und der Weihnachtsremuneration gekommen ist. Bis einschließlich 1988 wurden diese Leistungen jedenfalls voll erbracht.

Die Klägerin beantragt, die Beklagte schuldig zu erkennen, es zu unterlassen, zu Zwecken des Wettbewerbs, insbesondere bei der Werbung für die Vergabe von Reinigungsaufträgen für öffentliche Krankenanstalten, das Unternehmen der Klägerin herabsetzende Tatsachen zu behaupten und zu verbreiten, insbesondere zu behaupten, die Klägerin bediene sich fragwürdiger Geschäftspraktiken, die zum Nachteil von Dienstnehmern zu Kosteneinsparungen führten. Mit dem - an den Landeshauptmann für Salzburg gerichteten, aber auch an andere Personen, insbesondere die Leitung des Krankenhauses, verteilten - Schreiben vom 22.11.1989 habe die Beklagte das Ziel verfolgt, die Klägerin herabzusetzen und sich durch pauschale, wahrheitswidrige Verdächtigungen einen Wettbewerbsvorsprung zu verschaffen. Die Beklagte habe sich gar nicht bemüht, den Wahrheitsgehalt der angeschlossenen Presseberichte zu prüfen. Abgesehen davon aber, daß es auf den Wahrheitsgehalt dieser Berichte gar nicht ankomme, weil diese Art persönlicher Werbung gegen die guten Sitten verstöße, seien alle gegen die Klägerin erhobenen Vorwürfe unhaltbar. Die Klägerin sei berechtigt gewesen, die vom Verlust des Reinigungsauftrages für das Landeskrankenhaus St.Pölten betroffenen Arbeitnehmerinnen wegen beharrlicher Arbeitsverweigerung zu entlassen. Unrichtig sei, daß Familienbeihilfen nicht zur Gänze ausgezahlt worden seien. Wegen der unsachlichen Angriffe gegen die Klägerin sei der Wahrheitsbeweis ausgeschlossen.

Die Beklagte beantragt die Abweisung der Klage. Das beanstandete Schreiben habe sie ausschließlich an den Landeshauptmann von Salzburg gerichtet, nicht aber auch an andere Personen verteilt; welche Erhebungen der Landeshauptmann gepflogen habe, entziehe sich ihrer Kenntnis. Daß die Klägerin wegen ihrer Personalpolitik heftigen Angriffen in den Medien ausgesetzt war, sei wahr. Der Hinweis auf derartige Presseveröffentlichungen sei nicht wettbewerbswidrig. Der erste und der letzte Absatz ihres Schreibens vom 22.11.1989 nehme nicht auf die Klägerin Bezug, sondern wende sich allgemein gegen die Praxis der Vergabe von Reinigungsaufträgen durch das Land Salzburg. Der Hinweis auf bereits veröffentlichte Presseberichte erfülle auch nicht das Tatbestandsmerkmal des "Verbreitens" iS des § 7 UWG. Wahrheitsgemäße Kritik am Konkurrenten verstöße aber auch nicht gegen § 1 UWG, wenn sie, wie hier, das sachlich zulässige Maß nicht überschreitet und dem Anstandsgefühl der betroffenen Verkehrskreise nicht widerspricht. Die beanstandeten Äußerungen seien keine Tatsachenbehauptungen; zumindest aber seien diese wahr. So habe die Klägerin Reinigungsarbeiten angeboten, die das kollektivvertragliche Ausmaß pro Arbeitskraft und Stunde überschritten hätten. Sonderzahlungen seien wieder zurückgefördert und einbehalten worden; auch die Familienbeihilfen habe die Klägerin nicht voll ausgezahlt. Arbeitnehmerinnen hätten auch keine ordnungsgemäßen Abrechnungen erhalten. Diejenigen Arbeitnehmerinnen, die noch keinen Abfertigungsanspruch gehabt hätten, habe die Beklagte aus Anlaß des Verlustes des Reinigungsauftrages für das Landeskrankenhaus St.Pölten gekündigt. Bei den übrigen Arbeitnehmerinnen aber sei - durch die wegen der Dienstortverlegung zu erwartende Arbeitsverweigerung - ein Entlassungsgrund konstruiert worden, um die Abfertigungen zu sparen. Da die beanstandete Äußerung nur einem kleinen Personenkreis zugänglich geworden sei, bestehe kein Interesse an einer Urteilsveröffentlichung.

Das Erstgericht wies die Klage zur Gänze ab. Die in dem Schreiben an den Landeshauptmann von Salzburg gegen die Klägerin erhobenen Vorwürfe seien geeignet gewesen, den Betrieb und den Kredit der Klägerin zu schädigen. Die Weitergabe solcher Behauptungen stelle auch das Tatbestandsmerkmal des "Verbreitens" her. Auch sei die Klägerin - ungeachtet des Umstandes, daß in dem Schreiben von mehreren Unternehmen die Rede war - von den herabsetzenden Äußerungen betroffen. Der Beklagten sei jedoch der zulässige Wahrheitsbeweis gelungen: Die Klägerin habe bereits ausgezahlte Urlaubszuschüsse im Abzugsweg wieder zurückgefördert; außerdem habe sie Arbeitnehmerinnen in ungerechtfertigter Weise entlassen und dadurch den Versuch unternommen, sich Abfertigungen zu ersparen. Daß dagegen das Anbieten überhöhter Reinigungsleistungen sowie das Vorenthalten diverser Zuschläge nicht habe bewiesen werden können, falle nicht mehr ins Gewicht.

Das Berufungsgericht gab dem Unterlassungsbegehren im wesentlichen statt und gebot der Beklagten, es zu unterlassen, zu Zwecken des Wettbewerbs, insbesondere bei der Werbung für die Vergabe von Reinigungsaufträgen für öffentliche Krankenanstalten, zu behaupten, die Klägerin bediene sich fragwürdiger Geschäftspraktiken, die zum Nachteil von Dienstnehmern zu Kosteneinsparungen führten, oder Behauptungen gleichen Inhalts aufzustellen; das Mehrbegehren, das Unternehmen der Klägerin schlechthin herabsetzende Tatsachen zu behaupten und zu verbreiten,

sowie das Urteilsveröffentlichungsbegehren blieben abgewiesen. Weiters sprach das Berufungsgericht aus, daß der Wert des Entscheidungsgegenstandes S 50.000 übersteige und die ordentliche Revision zulässig sei. Das Berufungsgericht übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes und führte in rechtlicher Hinsicht folgendes aus:

Das beanstandete Schreiben der Beklagten enthalte den Vorwurf, daß die Klägerin bewußt gegen Gesetze und Kollektivverträge verstöße und sich dadurch zum Nachteil ihrer Dienstnehmer Kosten erspare, um Wettbewerbsvorteile zu erlangen. Der Wahrheitsbeweis für diese Behauptung sei zwar, weil das Schreiben keine zusätzliche Herabsetzung oder Bloßstellung enthalten habe, zulässig; er sei der Beklagten aber nicht gelungen: Die Beklagte habe lediglich die Entlassungen bewiesen, über deren Berechtigung man aber geteilter Meinung sein könne. Den Nachweis für die Richtigkeit der übrigen, nicht sehr konkreten Behauptungen sei die Beklagte überhaupt schuldig geblieben. Wenn die Entlassungen vom 2.11.1989 auch rund 30 Arbeitnehmerinnen der Klägerin betroffen hätten, dürfe daraus nicht der Schluß gezogen werden, daß solche Maßnahmen zu ihrer ständigen Praxis gehörten. Die von der Klägerin vertretene Rechtsansicht, daß ihre Arbeitnehmerinnen den Dienstortwechsel hätten hinnehmen müssen, sei auch nicht so abwegig, daß daraus nicht der Schluß gezogen werden dürfe, daß die Klägerin Rechte ihrer Dienstnehmerinnen habe beschneiden wollen. Bei jeder Versetzung sei nämlich ein Gesamtvergleich aller Arbeitsbedingungen vorzunehmen, welcher hier nicht eindeutig ausfalle. Ob die Entlassungen aus rechtlichen Gründen gerechtfertigt waren, brauche dabei nicht endgültig geprüft zu werden. Die Rückforderung des Urlaubszuschusses sei eine Folge des Rechtsstandpunktes der Klägerin gewesen, ebenso die Nichtzahlung der anteiligen Weihnachtsremuneration. Ein generelles Aufrechnungsverbot enthalte der Kollektivvertrag nicht. Daß aber gegen das Aufrechnungsverbot des § 293 Abs 3 EO verstoßen worden wäre, sei nicht erwiesen. Schließlich sei aber auch nicht ersichtlich, wie sich die Klägerin Kosten durch ungerechtfertigte Vorgangsweisen hätte ersparen können, habe sie doch keinen Grund zu der Annahme gehabt, daß sich ihre Dienstnehmer derartige Verhaltensweisen gefallen lassen würden.

Die Beklagte habe demnach den ihr obliegenden Wahrheitsbeweis nicht erbracht. Auf den Ausnahmetatbestand des § 7 Abs 2 UWG sei hingegen nicht einzugehen, weil sich die Beklagte darauf nicht berufen habe. Daher sei dem Unterlassungsbegehren im wesentlichen stattzugeben gewesen, wobei der Exekutionstitel auf den tatsächlich begangenen Wettbewerbsverstoß und ähnliche Verhaltensweisen zu beschränken gewesen sei. Ein Interesse der Klägerin an einer Urteilsveröffentlichung bestehে hingegen mangels Publizität des Verstoßes nicht.

Gegen dieses Urteil richtet sich die wegen Aktenwidrigkeit und unrichtiger rechtlicher Beurteilung erhobene Revision der Beklagten mit dem Antrag, das Urteil des Erstgerichtes zur Gänze wiederherzustellen.

Die Klägerin beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die Revision ist - entgegen den Ausführungen in der Revisionsbeantwortung - zulässig, weil das Berufungsgericht im Ergebnis von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes über die Anforderungen an den Wahrheitsbeweis abgewichen ist; sie ist in der Hauptsache auch berechtigt.

Die gerügte Aktenwidrigkeit liegt nicht vor; die Beklagte bekämpft in Wahrheit nur in unzulässiger Weise die Beweiswürdigung der Vorinstanzen.

Den Ausführungen in der Revision, daß der Beklagten der Wahrheitsbeweis gelungen sei, ist jedoch beizupflichten; ebensowenig liegt eine sittenwidrige Herabsetzung der Klägerin durch wahre Tatsachenbehauptungen vor:

Gegenstand des beantragten Unterlassungsgebotes ist der Vorwurf, die Klägerin bediene sich fragwürdiger Geschäftspraktiken, die zum Nachteil von Dienstnehmern zu Kosteneinsparungen führen. Die beanstandete Äußerung beschränkt sich nicht auf das Wiedergeben einer konkreten Verhaltensweise der Klägerin; sie enthält vielmehr in verallgemeinernder Weise eine Beurteilung solcher durch die Beklagte. Der Begriff der "Tatsachen" iS des § 7 Abs 1 UWG wird aber weit ausgelegt (ÖBI 1984, 130 uva); er ist immer dann erfüllt, wenn die Behauptungen - unabhängig von der im Einzelfall gewählten Formulierung - auf ihre Richtigkeit nachprüfbarer Umstände, Ereignisse oder Eigenschaften zum Inhalt haben. Das trifft auch bei sogenannten "konkludenten Tatsachenbehauptungen" zu, die Urteile enthalten, welche nur auf entsprechende Tatsachen schließen lassen. Davon zu unterscheiden sind solche Werturteile, die eine rein subjektive Meinung des Erklärenden wiedergeben und daher objektiv gar nicht überprüft werden können (ÖBI 1990, 253 mwN).

Daß die beanstandete Äußerung zu den konkludenten, auf ihre Richtigkeit überprüfbar Tatsachenbehauptungen gehört, ist zwischen den Parteien mit Recht nicht mehr strittig; fraglich ist nur, welche Tatsachen die Beklagte im Prozeß beweisen muß, um den ihr gemäß § 7 Abs 1 UWG obliegenden Beweis der Richtigkeit der beanstandeten Tatsachenbehauptungen zu erbringen. Dabei ist zu berücksichtigen, daß der Wahrheitsbeweis schon dann als erbracht anzusehen ist, wenn er den Inhalt der Mitteilungen im wesentlichen bestätigt (ÖBI 1990, 18; ÖBI 1991, 87; MR 1992, 67; Koppensteiner, Wettbewerbsrecht2, 115). Wenngleich die Beklagte - zur Illustration ihrer Behauptung - ihrem Schreiben vom 22.11.1989 mehrere Zeitungsartikel angeschlossen hat, in denen eine Reihe von Verhaltensweisen angeführt sind, die im Fall ihrer Richtigkeit den Vorwurf "fragwürdiger Geschäftspraktiken" begründen würden, reicht es im vorliegenden Fall schon wegen der Konkretisierung des beantragten Unterlassungsgebotes durch den von der Beklagten verwendeten allgemeinen Ausdruck für den Wahrheitsbeweis aus, daß Tatsachen, Verhaltensweisen, Umstände oder Eigenschaften bewiesen werden, die den Schluß zulassen, daß sich die Klägerin fragwürdiger Geschäftspraktiken bedient hat, die zum Nachteil von Dienstnehmern zu Kosteneinsparungen führen. Der Nachweis der Richtigkeit aller in den Zeitungsberichten genannter Umstände ist daher ebensowenig erforderlich wie der Nachweis der Richtigkeit aller jener Umstände und Vorfälle, welche die Beklagte im Rahmen des tatsächlich angetretenen Wahrheitsbeweises behauptet hat. Dabei ist auch zu beachten, daß identisches, aber in zahlreichen Einzelfällen angewandtes Verhalten für diesen Wahrheitsbeweis das gleiche Gewicht hat wie eine Mehrzahl zwar unterschiedlicher, aber zur gleichen Beurteilung führender Verhaltensweisen. Im vorliegenden Fall reicht es daher für den Wahrheitsbeweis aus, wenn schon die Umstände der Entlassung von 33 Arbeitnehmerinnen den Schluß rechtfertigen, daß sich die Klägerin fragwürdiger Geschäftspraktiken bedient hat, die zum Nachteil von Dienstnehmern zu Kosteneinsparungen geführt haben.

Die Klägerin war nach dem Verlust des Reinigungsauftrages für das Landeskrankenhaus St.Pölten zunächst bis auf weiteres nicht mehr in der Lage, ihre Dienstnehmerinnen am bisherigen Dienstort zu beschäftigen. Wenngleich ihre Bemühungen, von den davon Betroffenen die Zustimmung zu einer Verwendung außerhalb St.Pöltens zu erhalten, deren Weiterbeschäftigung ermöglicht hätte, konnte sie schon deshalb nicht mit einem Erfolg ihrer Fragebogenaktion rechnen, weil die angebotenen Ersatzarbeitsorte trotz der damit verbundenen - geringfügigen - finanziellen Besserstellungen zu einer wesentlichen Erschwerung des Arbeitslebens ihrer Dienstnehmerinnen geführt hätte. Unter diesen Umständen war es aber in der Tat als fragwürdige Methode anzusehen, alle betroffenen Dienstnehmerinnen - also selbst jene, deren Arbeitstag erst am Nachmittag begann - am 2.11.1989 für 8.00 Uhr vor das Landeskrankenhaus St.Pölten zu bestellen und von ihnen zu verlangen, zum Zweck der Arbeitsleistung an im einzelnen gar nicht näher bezeichneten Orten einen Autobus zu besteigen, ohne daß dabei zumindest der Zeitpunkt der Rückkunft bekanntgegeben wurde. Ebenso "fragwürdig" war es in diesem Zusammenhang, daß die Klägerin die unter den gegebenen Umständen zu erwartende Weigerung ihrer Arbeitskräfte, in den Autobus einzusteigen, zum Anlaß ihrer Entlassung gemacht hat. Die Entlassung zweier dieser Arbeitnehmerinnen ist auch schon mit Urteil des Obersten Gerichtshofes vom 18.3.1992, 9 Ob A 60/92, als ungerechtfertigt beurteilt worden. Als "fragwürdig" durfte aber die Beklagte diese Verhaltensweisen der Klägerin auch deshalb beurteilen, weil der arbeitnehmerfeindliche Zweck der Maßnahme, die Kündigung der nicht mehr wie bisher einsetzbaren Arbeitskräfte und damit die Zahlung von Abfertigungen zu vermeiden oder zumindest auf 25 % zu beschränken, klar auf der Hand liegt. Die Beklagte hat damit aber auch bewiesen, daß diese Geschäftspraktiken zu Nachteilen von Dienstnehmern und zu Kosteneinsparungen bei der Klägerin geführt haben. Der Nachteil der Dienstnehmer liegt schon darin, die Entlassung auf gerichtlichem Weg bekämpfen zu müssen; Kosteneinsparungen der Klägerin sind schon damit verbunden, daß berechtigte Ansprüche nicht sofort bei Fälligkeit erfüllt werden. Der der Beklagten obliegende Wahrheitsbeweis ist daher unter verständiger Würdigung der gesamten Umstände als erbracht anzusehen.

Auch ein Verstoß gegen § 1 UWG liegt nicht vor: Eine wahrheitsgemäße geschäftsschädigende Behauptung ist dann zulässig, wenn der Wettbewerber hinreichenden Anlaß hat, den eigenen Wettbewerb mit der Herabsetzung des Mitbewerbers zu verbinden, und sich die Kritik nach Art und Maß im Rahmen des Erforderlichen hält; sittenwidrig hingegen ist eine unsachliche oder unnötige Herabsetzung der Leistung eines Mitbewerbers, insbesondere durch Mitteilung wettbewerbsfremder Tatsachen oder nicht konkretisierter Pauschalverdächtigungen (ÖBI 1991, 87 mwN). Da die Klägerin den Zuschlag für den Reinigungsauftrag bei den Landeskrankenanstalten in Salzburg erhalten hatte, bestand für die Beklagte, welche sich an dieser Ausschreibung beteiligt hatte, ein hinreichender Anlaß, den die Dienstaufsicht führenden Landeshauptmann über die dargestellten Geschäftspraktiken des zum Zuge gekommenen Unternehmens aufzuklären. Die Mitteilung betraf auch nur wettbewerbliche Tatsachen; sie enthielt keinerlei

unkonkretisierte Pauschalverdächtigungen.

Der Revision war daher Folge zu geben und das Urteil des Erstgerichtes in der Hauptsache wiederherzustellen. Mit Recht hat aber die Klägerin in ihrer Berufung im Kostenpunkt gerügt, daß ihr das Erstgericht auch den Ersatz der Kosten der Zureise der auswärts wohnenden Zeugen auferlegt hat. Die Beklagte hat, nachdem das Erstgericht die Vernehmung dieser Zeugen durch das Bezirksgericht St.Pölten im Rechtshilfeweg beschlossen hatte, beantragt, diese Zeugen vor das erkennende Gericht zu laden, und dazu erklärt, die Reisekosten und die Kosten des Aufenthaltes der Zeugen zu übernehmen. Im Hinblick auf § 328 Abs 3 ZPO konnte diese Erklärung nur dahin aufgefaßt werden, daß die Beklagte diese Mehrkosten ohne Anspruch auf Ersatz bestreiten wollte. Der Prozeßkostenersatzanspruch war daher um die Kosten für die Vernehmung auswärtiger Zeugen in der Höhe von S 17.144 zu vermindern.

Die Entscheidung über die Kosten des Rechtsmittelverfahrens gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

#### **Anmerkung**

E29264

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1992:0040OB00010.92.0616.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19920616\_OGH0002\_0040OB00010\_9200000\_000

**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](http://www.jusline.at)