jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1987/9/16 14ObA79/87

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.09.1987

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Pipin Henzl und Ferdinand Rodinger als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Herbert S***, Maschinenarbeiter, Wels, Siebenbürgerstraße 22, vertreten durch Franz B***, Sekretär der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, Linz, Volksgartenstraße 40, dieser vertreten durch Dr. Walter Rinner, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei B*** W*** Gesellschaft mbH, Wels, Grünbachplatz, vertreten durch Dr. Josef Lindlbauer, Rechtsanwalt in Enns, wegen S 73.506,82 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 14. November 1986, GZ 21 Cg 12/85-37, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wels vom 19. November 1984, GZ Cr 151/84-10, 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 3.397,35 (darin S 308,85 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 1. März 1977 als Maschinenarbeiter beschäftigt. Mit Schreiben vom 21. Mai 1984 erklärte er seinen Austritt aus dem Arbeitsverhältnis, da er die Arbeit ohne Schaden an seiner Gesundheit nicht fortsetzen könne. Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger den der Höhe nach unstrittigen Betrag von S 73.506,82 brutto sA an Abfertigung, anteiliger Weihnachtsremuneration, anteiligem Urlaubszuschuß, Urlaubsentschädigung und Treueprämie. Er sei bei der Beklagten zur Bedienung und Wartung eines sogenannten "Zwischenfachverdichters" aufgenommen worden. Zufolge einer Bauchspeicheldrüsenentzündung könne er die Arbeit an dieser Rüttelmaschine ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen. Der Beklagten sei seine Erkrankung bekannt gewesen.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Der Kläger habe von seinen Problemen mit der Bauchspeicheldrüse nie etwas gesagt. Er habe die Unternehmensleitung mit seiner Austrittserklärung überrascht. Dadurch habe keine Möglichkeit bestanden, dem Kläger eine dem Arbeitsvertrag entsprechende und vorhandene "unschädliche" Verwendung im Betrieb anzubieten.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß der Kläger die Beklagte durch seinen Austritt überrascht habe. Er sei verpflichtet gewesen, dem Arbeitgeber seine Erkrankung bekannt zu geben. Da sowohl

im Außendienst als auch im Innendienst eine dem Arbeitsvertrag entsprechende Verwendung des Klägers ohne Schaden für seine Gesundheit möglich gewesen wäre, sei sein Austritt ungerechtfertigt erfolgt.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung. Es führte das Verfahren gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG von neuem durch und traf die gleichen Feststellungen wie das Erstgericht. Einschließlich der im Berufungsverfahren vorgenommenen Ergänzungen lassen sich die Feststellungen wie folgt zusammenfassen:

Der Kläger, der gelernter Mechaniker ist, begann am 1. März 1977 seine Tätigkeit als Maschinenarbeiter im Außendienst. Bei der Beklagten gibt es mehrere Maschinenzüge, die jeweils aus einer Hebestopfnivelliermaschine, Verdichtmaschine und einer Schnellschotterplaniermaschine bestehen. Weiters sind noch drei Weichenstopfmaschinen und eine Stoßstopfmaschine vorhanden. Kein Arbeitnehmer wird für eine bestimmte Maschine aufgenommen, sondern generell für die Bedienung und Wartung aller dieser Maschinen und für die Arbeit in der Werkstätte. Auch dem Kläger wurde anläßlich des Einstellungsgespräches dieser mögliche Umfang seiner Arbeitsleistung mitgeteilt.

Wie jeder andere Arbeitnehmer der Beklagten wurde der Kläger für mehrere dieser Maschinen eingeschult und einem Maschinenzug zugeteilt, wo er bis zum Ende des Arbeitsverhältnisses vorwiegend auf der Verdichtmaschine arbeitete. Etwa zwei Wochen im Jahr bediente er auch die Schnellschotterplaniermaschine; überdies führte er gelegentlich Meßarbeiten mit der Wasserwaage durch. Von Weihnachten bis März war er jeweils in der Werkstätte der Beklagten tätig. Die Einteilung der Arbeitskräfte richtete sich nach dem jeweiligen Bedarf. Mangelte es an Aufträgen, wurde auch im Sommer in der Werkstätte gearbeitet. Eine Verwendung an einer bestimmten Maschine oder eine ausschließliche Tätigkeit in der Werkstätte hätte die Beklagte bei Neuaufnahmen im allgemeinen nicht zugelassen. Der Kläger hatte schon seit dem Jahre 1979 Beschwerden mit seiner Bauchspeicheldrüse, die ihre Ursachen nicht in der Arbeit an den Gleisstopfmaschinen hatten, sondern in Alkoholabusus. Kam es zu einem akuten Schub der Pankreatitis, war er nicht arbeitsfähig. In der Zeit vom 5. März bis 5. April 1979, vom 11. Juni bis 16. Juni 1980, vom 18. Juni bis 9. Juli 1980 und vom 9. August 1982 bis 2. September 1982 wurde er wegen dieses Leidens stationär behandelt. 1983 war er insgesamt dreimal und 1984 insgesamt zweimal jeweils eine Woche - zum Teil auch wegen Grippe - im Krankenstand. Nach den Krankenhausaufenthalten meldete sich der Kläger jeweils wieder als gesund zurück und nahm seine Arbeit wieder auf. Schon 1980 wurde dem Kläger ärztlicherseits geraten, daß es für seine Gesundheit gut wäre, wenn er seine Tätigkeit auf der Verdichtmaschine beende, da die mit dem Betrieb der Maschine verbundenen Rüttelbewegungen für sein Geschwür nicht gut seien und er im Außendienst nur schwer Diät halten könne. Auch wurde ihm absolute Alkoholkarenz empfohlen. Seinen Vorgesetzten gegenüber erwähnte der Kläger von seinen gesundheitlichen Problemen jedoch nichts. Er teilte lediglich im Winter 1983/84 einem Arbeitskollegen mit, daß er auf Grund seiner Probleme lieber in der Werkstätte arbeiten möchte. Aus den Krankenstandsbescheinigungen war der Grund der Erkrankung für die Beklagte nicht ersichtlich.

Zuletzt befand sich der Kläger vom 16. Mai bis 21. Mai 1984 im Krankenstand. Der ihn behandelnde Arzt legte ihm nahe, die bisherige Arbeit auf der "Rüttelmaschine" aufzugeben, da sonst mit einer akuten Verschlechterung bzw. sogar mit einer Chronifizierung des Zustandes zu rechnen sei. Zum Zeitpunkt seines Austrittes am 21. Mai 1984 lag keine solche Erkrankung vor, die ein abruptes Aufhören der Arbeit erforderlich gemacht hätte. Es bestand zwar vorübergehend eine Entzündung der Bauchspeicheldrüse, die eine gewisse Schonung hinsichtlich Diät, Alkoholkarenz und Erschütterung notwendig machte. Leichtere Arbeiten, wie etwa in der Werkstätte, wären aus medizinischer Sicht ohne weiteres möglich gewesen. Bei Einhaltung einer strengen Diät und Alkoholkarenz wäre die Entzündung in etwa sechs Monaten völlig abgeklungen. Da die mit der Arbeit an den Gleisbaumaschinen verbundenen Erschütterungen auch bei Vorliegen einer Pankreatitis - ausgenommen den Fall von Entzündungen - nicht gesundheitsschädlich waren, hätte der Kläger im Anschluß an einen Innendienst auch wieder Außendienstarbeiten verrichten können. Die Beklagte hat Wohnwaggons, in denen die Möglichkeit besteht, sich warme Speisen zuzubereiten und Diätverpflegung zu sich zu nehmen. Hätte der Kläger die Unternehmensleitung der Beklagten vor seinem überraschenden Austritt von seiner Krankheit informiert und hätte er mitgeteilt, daß er seine bisherige Tätigkeit auf der Verdichtmaschine ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen könne, hätte - wie schon in anderen Fällen - die Möglichkeit bestanden, den Kläger in der Werkstätte, auf der nicht so stark rüttelnden Schnellschotterplaniermaschine oder auf der Stoßstopfmaschine einzusetzen. In der Werkstätte, in welcher ständig vier bis fünf Arbeitnehmer beschäftigt sind, hätte der Kläger denselben Stundenlohn zuzüglich einer Schmutzzulage erhalten. Allerdings wären weniger

Überstunden angefallen und der Kläger hätte im Innendienst keine Auslösen erhalten. Der Kläger, der selbst am liebsten ständig in der Werkstätte arbeiten wollte, hätte sich aber auch eine Tätigkeit auf der Schnellschotterplaniermaschine ohne gesundheitliche Nachteile zugetraut.

Konfrontiert mit der Austrittserklärung des Klägers teilte ihm die Unternehmensleitung der Beklagten mit, daß sie ihm im Falle einer Verständigung von der Empfehlung des Arztes eine Arbeit zugewiesen hätte, die nicht durch Erschütterungen erschwert worden wäre.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß gemäß § 82 a lit a GewO 1859 nur eine objektiv vorhandene Gesundheitsgefährdung durch die Arbeitsleistung einen vorzeitigen Austritt des Arbeitnehmers rechtfertige. Ein gesundheitlicher Schaden müsse noch nicht eingetreten sein; es genüge vielmehr, daß ein solcher bei Fortsetzung der Arbeit befürchtet werden müsse und daß die Arbeitsunfähigkeit nicht bloß vorübergehend sei. Hätte sich der Kläger an die ärztlichen Anweisungen gehalten, wäre selbst die Fortsetzung seiner Arbeit an der Verdichtmaschine im Ergebnis nur mit einer vorübergehenden Gesundheitsschädigung verbunden gewesen. Aber auch eine zeitweilige oder ständige Tätigkeit des Klägers in der Werkstätte hätte noch innerhalb des durch den Arbeitsvertrag gezogenen Rahmens erfolgen können, da aus der bloßen Tatsache der Verwendung des Arbeitnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz noch nicht ohne weiteres geschlossen werden dürfe, daß sein Aufgabenkreis auf diese Arbeiten beschränkt sei. Selbst wenn der Kläger überwiegend im Außendienst beschäftigt worden sei, habe er dennoch regelmäßig und etwa bei Auftragsmangel fallweise auch in der Werkstätte gearbeitet. Da er seine Erkrankung und somit seine vorübergehende Arbeitsunfähigkeit durch Alkoholabusus selbst verschuldet habe, sei ihm zuzumuten gewesen, zwischenzeitlich in der Werkstätte zu arbeiten und erst nach dem Abklingen der akuten Schübe allenfalls den Außendienst wiederaufzunehmen. Sein Austritt sei daher unberechtigt erfolgt.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision des Klägers aus dem Grunde der Mangelhaftigkeit des Verfahrens, der "unvollständigen Sachverhaltsfeststellung", der Aktenwidrigkeit und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, die Urteile der Vorinstanzen im Sinne des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

In seiner Mängelrüge bekämpft der Kläger im Ergebnis lediglich die Beweiswürdigung des Berufungsgerichtes, indem er geltend macht, es hätte noch der ihn behandelnde Arzt über seinen Gesundheitszustand bei Erklärung des Austritts vernommen werden müssen. Zu diesem Beweisthema holte das Berufungsgericht ohnehin eingehende Gutachten des Sachverständigen Univ. Prof. Dr. Klaus J*** ein, der auch das der Austrittserklärung beigelegte Attest des behandelnden Arztes Bedacht nahm. Es trifft daher nicht zu, daß der Sachverständige auf die Frage, ob dem Kläger die Fortführung des Arbeitsverhältnisses am 21. Mai 1984 ohne (weitere) gesundheitliche Schäden zumutbar gewesen wäre, nicht eingegangen sei. Da seine Aussage als Partei vom Berufungsgericht ohne Einsprache verlesen wurde, kann sich der Kläger weiters nicht dadurch beschwert erachten, daß er nicht neuerlich vernommen wurde (§ 25 Abs 1 Z 3 ArbGG; Arb. 5.959, 9.784 ua).

Die Feststellungen der Vorinstanzen sind auch nicht unvollständig, da das Vorliegen einer verschlechternden Versetzung des Klägers im Sinne des § 101 ArbVG durch die mögliche Verwendung in der Werkstätte nicht eingewendet worden ist und es in dieser Beziehung vorerst nur darauf ankommt ob eine wesentliche Änderung des dem Kläger im Rahmen des Arbeitsvertrages zugewiesenen Tätigkeitsbereichs vorgelegen wäre. Ohne eine solche wesentliche Änderung des Tätigkeitsbereichs oder des Arbeitsortes ist eine direktoriale Weisung, einen bestimmten Teil der geschuldeten Arbeiten auf eine bestimmte Weise zu erbringen, nicht vom Versetzungsbegriff des § 101 ArbVG umfaßt (Arb. 7.021, 9.838, 10.500 ua). Die Feststellung der Möglichkeit, auch im Außendienst Diätverpflegung herzustellen, ist in der Aussage des Zeugen Wilhelm K*** und im Gutachten des medizinischen Sachverständigen, wonach es für Zwischenmahlzeiten genügt, Diätkeks oder Tee zu sich zu nehmen, begründet. Eine Aktenwidrigkeit, die nur dann gegeben wäre, wenn Feststellungen auf aktenwidriger Grundlage getroffen werden, liegt somit nicht vor. Erwägungen der Tatsacheninstanzen, aus welchen Gründen ein Sachverhalt als erwiesen angenommen wurde oder bestimmte Feststellungen getroffen oder nicht getroffen werden, fallen in den in dritter Instanz nicht mehr anfechtbaren Bereich der Beweiswürdigung.

Die Rechtsrüge geht nicht von den Feststellungen aus, soweit sie weiterhin geltend macht, daß der Kläger von der Beklagten nur zur Bedienung und Wartung nicht erschütterungsfreier Baumaschinen im Außendienst aufgenommen worden sei, daß es ihm im Außendienst schlechthin unmöglich gewesen wäre, Diät zu halten und daß ihm die Beklagte im Rahmen des Arbeitsvertrages überhaupt keine für seine Gesundheit "unschädliche" Arbeit zuweisen hätte können. Den übrigen Ausführungen, der Kläger sei wegen der nicht bloß vorübergehenden Gefährdung seiner Gesundheit und der fehlenden Verpflichtung, ständig im Innendienst zu arbeiten, berechtigt ausgetreten, ist entgegenzuhalten:

Nach überwiegender Ansicht kann sich der Arbeitnehmer auf den Austrittsgrund der Gesundheitsgefährdung dann nicht berufen, wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer vor der Austrittserklärung eine andere, seiner Gesundheit nicht abträgliche Arbeit anbietet, die im Rahmen der ihm durch den Arbeitsvertrag übertragenen Tätigkeit liegt, und der Arbeitnehmer dieses Angebot zurückweist (Grillberger DRdA 1976/72 f; Martinek-Schwarz AngG6 558; Arb. 6.757, 8.917, 10.144). Zum Anbieten einer solchen Tätigkeit hatte die Beklagte nach den Feststellungen keine Möglichkeit, weil sie keine Kenntnis davon hatte und haben konnte, daß die Arbeit auf der Verdichtmaschine die Gesundheit des Klägers gefährdete. Der Beklagten fällt sohin keine Verletzung der Fürsorgepflicht, die Arbeitsbedingungen so zu gestalten, daß das Leben und die Gesundheit des Arbeitnehmers möglichst geschützt ist und bei Gefährdungen unverzüglich Abhilfe zu schaffen (Spielbüchler in Floretta-Spielbüchler-Strasser Arbeitsrecht2 I 171 f; Arb. 7.559 ua), zur Last. Da sich andererseits der Arbeitnehmer auf den Austrittstatbestand des § 82 a lit a GewO 1859 nur dann mit Erfolg berufen kann, wenn er nicht bloß die zuletzt ausgeübte Tätigkeit, sondern auch andere vertragsgemäße Arbeiten, die ihm vom Arbeitgeber aufgetragen oder angeboten worden sind, aus gesundheitlichen Gründen nicht mehr verrichten kann (Arb. 10.144), und ein vom Arbeitgeber dem Arbeitnehmer nachvollzogenem Austritt unterbreitetes Anbot einer zumutbaren, dem bisherigen Arbeitsvertrag entsprechenden Beschäftigung auf die bewirkte Lösung des Arbeitsverhältnisses keinen Einfluß mehr hat (Arb. 8.917), muß auch vom Arbeitnehmer verlangt werden, daß er den Arbeitgeber darüber aufklärt, daß die Arbeit auf dem ihm bisher zugewiesenen Arbeitsplatz seine Gesundheit gefährdet (Krejci in Rummel ABGB § 1162 Rz 44; 9 Ob A 38/87 mwH = ARD 3911/11/87).

Es ist daher zu prüfen, ob es der Beklagten im Rahmen der vom Kläger übernommenen arbeitsvertraglichen Pflichten möglich gewesen wäre, eine gesundheitsunschädliche Tätigkeit zuzuweisen (Grillberger aaO; Spielbüchler aaO 88 f; Arb. 10.144). Nach den Feststellungen umfaßte der Umfang der geschuldeten und erbrachten Arbeitsleistungen des Klägers nicht bloß die Arbeit auf der rüttelnden Verdichtmaschine, sondern auch die Arbeit auf anderen Baumaschinen und insbesondere die Arbeit in der Werkstätte, zu welcher der Kläger nicht nur saisonal bedingt, sondern auch aus anderen Gründen herangezogen werden konnte und wurde. Zum Zeitpunkt seines Austrittes lag keine solche Erkrankung vor, die ein abruptes Aufhören schlechthin erfordert hätte. Die Gesundheitsstörung des Klägers war jedenfalls nicht von einer solchen Intensität, daß dem Kläger nicht die Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses in einem anderen Bereich der geschuldeten Arbeiten auch nur für die Dauer der Kündigungsfrist unzumutbar gewesen wäre (Arb. 9.255, 9.376 = ZAS 1976/20; DRdA 1985/13 mit insoweit zustimmender Besprechung von Mosler 216). Der Kläger wäre aus medizinischer Sicht durchaus imstande gewesen, ohne Schädigung oder Gefährdung seiner Gesundheit zwischenzeitlich in der Werkstätte zu arbeiten. Ob er dazu im Hinblick auf § 101 ArbVG auf die Dauer verpflichtet hätte werden können - dies hätte im übrigen seinen eigenen Wünschen entsprochen -, ist entgegen seinen Ausführungen in der Revision nicht entscheidend. Da die Beklagte aber bereit gewesen wäre, dem Kläger in Kenntnis der Empfehlung des behandelnden Arztes eine Arbeit zuzuweisen, bei welcher er keinen Erschütterungen ausgesetzt worden wäre, muß sein vorzeitiger, für den Arbeitgeber überraschend erfolgter Austritt als nicht gerechtfertigt angesehen werden. Auf die weitere Frage, ob die Gesundheitsstörung des Klägers und deren Fortbestehen auf einem groben Verschulden (Alkoholabusus) beruhte und welche Bedeutung dies für den Austritt des Klägers allenfalls hat, braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden. Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E12492

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:014OBA00079.87.0916.000

Dokumentnummer

JJT_19870916_OGH0002_014OBA00079_8700000_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