

TE OGH 1986/3/4 14Ob7/86

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 04.03.1986

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes HONProf. Dr. Petrasch als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuderna, Dr. Gamarith sowie die Beisitzer Prof.Dr. Robert Halpern und Dr. Walter Geppert als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Helga M***, Angestellte, Wels, Sauerbruchstraße 54, vertreten durch Mag.Erich G***, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich in Linz, dieser vertreten durch Dr. Walter Gastgeb, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei K*** DER B*** S*** VOM

HL.K***, Linz, Wurmstraße 1-3, vertreten durch Dr. Alfred Haslinger, Rechtsanwalt in Linz, wegen Feststellung (Streitwert S 30.001,-), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 21.September 1984, GZ 17 Cg 11/84-23, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wels vom 20.September 1983, GZ Cr 184/81-15, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 2.829,75 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin sind S 257,25 an USt enthalten) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin begehrt gegenüber der beklagten Partei, ihrer Arbeitgeberin, die Feststellung der Rechtsunwirksamkeit der von der beklagten Partei am 1.6.1980 vorgenommenen Versetzung der Klägerin von ihrer Tätigkeit als Kanzleileiterin in der urologischen Abteilung zur Verrichtung von Schreibarbeiten in der Entlassungskanzlei des Krankenhauses der beklagten Partei. Zur Begründung führt sie im wesentlichen aus, sie sei von 1967 bis zum 31.5.1980 als Kanzleileiterin der urologischen Abteilung verwendet worden. Am 1.6.1980 sei sie ohne Zustimmung des Betriebsrats in die Entlassungskanzlei versetzt worden, wo sie ausschließlich zu Schreibarbeiten verwendet werde. Dies sei eine unzulässige vertragsändernde Versetzung, die überdies eine Verschlechterung der Arbeitsbedingungen mit sich bringe, was auch nach § 101 ArbVG rechtsunwirksam sei.

Die beklagte Partei beantragt die Klagsabweisung. Die Klägerin sei nicht Kanzleileiterin gewesen und sei nach ihrer Versetzung ebenso im Schreibdienst tätig wie früher. Die Versetzung sei weder mit einer Verschlechterung der Entgeltnoch der sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es traf folgende wesentliche Feststellungen:

Die als Kanzleiangestellte aufgenommene und als solche in der Unfallabteilung beschäftigte Klägerin übernahm am

1.3.1968 die frei gewordene Stelle in der Kanzlei der urologischen Abteilung des Krankenhauses der beklagten Partei. Sie war dort zunächst allein und ab Juli 1975 gemeinsam mit einer anderen Angestellten tätig. Ab September 1976 war sie nur mehr teilzeitbeschäftigt; ihre wöchentliche Arbeitszeit betrug zuletzt 25 Stunden. Die Klägerin hatte in der Kanzlei der urologischen Abteilung die Aufgabe, alle im Ambulanzbetrieb und im stationären Betrieb dieser Abteilung anfallenden Schreibarbeiten zu verrichten, wobei sie den Zeitpunkt und die Reihenfolge der Arbeiten meistens selbst bestimmen konnte. Alle medizinische Angelegenheiten betreffenden Arbeiten konnte sie nur auf Grund entsprechender Aufträge des Abteilungsleiters oder der Ärzte der Abteilung vornehmen. Die Klägerin hatte die Krankengeschichten anhand der Fieberblätter sowie die Operationsbefunde und Briefe an Ärzte zu schreiben. Die vorerwähnten Befunde schrieb sie entweder nach Diktat oder auf Grund einer entsprechenden Weisung des Abteilungsleiters nach einem von ihr herauszusuchenden Schimmel. Die Klägerin hatte ferner das Operationsbuch und das Ambulanzprotokoll auf der Grundlage der Operationsbefunde zu führen. Sie mußte ferner die Röntgenaufnahmen der Patienten der urologischen Abteilung von der Röntgenabteilung beschaffen und dem Abteilungsleiter vorlegen. Sie erledigte die gesamte schriftliche Korrespondenz der urologischen Abteilung auf der Grundlage der ihr erteilten Aufträge. Die Klägerin hatte dem Abteilungsleiter vorbereitete Schriftstücke zur Unterfertigung vorzulegen, ihn auf Termine aufmerksam zu machen und ihn über den Inhalt von in seiner Abwesenheit erfolgten Telefonanrufen zu informieren. Die Termine für auswärtige Untersuchungen an Patienten der urologischen Abteilung, die im Krankenhaus der beklagten Partei nicht vorgenommen werden konnten, wurden von der Klägerin telefonisch organisiert. Sie hatte ferner Patientenkarten anzulegen und die Karteikarten im Bedarfsfall herauszusuchen. Sie stellte täglich die Anzahl der belegten und der freien Betten der Abteilung fest und bereitete die Entlassung von Patienten vor, indem sie die Krankengeschichten und die Röntgenaufnahmen heraussuchte, die Befunde einordnete und den nichtmedizinischen Teil des an den behandelnden Arzt gerichteten Briefes vorbereitete; der medizinische Teil wurde ihr dann vom Abteilungsleiter diktiert. Über Auftrag eines Arztes erstattete die Klägerin anhand eines Formulars bei Fremdverschulden die Verletzungsanzeige an die Sicherheitsbehörde und füllte die entsprechenden Formulare bei Ansuchen um Heilbehelfe und Genesungsurlaub sowie die "Leichenzettel" auf Grund der ihr erteilten Aufträge aus. Sie übertrug Tonbänder über den Status von neu aufgenommenen Patienten, suchte gelegentlich bestimmte Krankengeschichten für wissenschaftliche Arbeiten des Abteilungsleiters heraus und erstellte Operationsstatistiken. Das von der Klägerin benötigte Kanzleimaterial holte sie selbständig von der Verwaltung. Sie schulte die zweite Angestellte ein. Es gab keine ausdrückliche Regelung, wonach die Klägerin Kanzleileiterin und die zweite Angestellte der Klägerin unterstellt sei. Diese zweite Angestellte hatte annähernd den gleichen Aufgabenbereich wie die Klägerin, doch wandte sie sich mit Fragen an ihre erfahrenere Kollegin. Die Arbeitsaufteilung erfolgte in beiderseitigem Einvernehmen.

Als die Klägerin am 1.6.1980 ihre Arbeit antreten wollte, war ihr Arbeitsplatz "abgeräumt". In der Verwaltung wurde ihr mitgeteilt, daß sie vorläufig als Urlaubsvertreterin in die Entlassungskanzlei versetzt werde, weil in der Kanzlei der urologischen Abteilung für zwei Kanzleiangestellte nicht genügend Arbeit anfalle. Der von der Versetzung verständigte Betriebsratsobmann nahm dies zur Kenntnis, ohne aber der Versetzung zuzustimmen. Bemühungen der Verwaltung, die Klägerin in einer anderen Kanzlei unterzubringen, scheiterten an der Ablehnung der zuständigen Abteilungsleiter. Die Klägerin ist auch Mitglied des Betriebsrates des Krankenhauses der beklagten Partei. Dieser Umstand war für die Versetzung ohne Bedeutung; die Klägerin wurde dadurch bei ihrer Tätigkeit als Betriebsratsmitglied nicht behindert. Die Klägerin ist seit 1.6.1980 in der Schreibstube der Entlassungskanzlei als Kanzleiangestellte beschäftigt. Ihr Aufgabenbereich umfaßt jetzt im wesentlichen das Schreiben von Krankengeschichten, Befunden und Arztbriefen für die Kinderabteilung nach Tonbanddiktat. Gelegentlich schreibt sie auch Befunde für andere Abteilungen. Sie hat mit der Entlassung von Patienten nichts zu tun. Die Entlassungskanzlei wird von einer geistlichen Schwester geleitet. Im Schreibzimmer sind neben der Klägerin noch zwei andere Angestellte untergebracht. Für diese Tätigkeit der Klägerin sind entsprechende Vorkenntnisse notwendig; bestimmte Fachausdrücke müssen von ihr erst neu gelernt werden. Ein wesentlicher Unterschied im Schwierigkeitsgrad der beiden Tätigkeiten der Klägerin besteht nicht. Die Klägerin hat durch ihre Versetzung finanzielle Einbußen nicht erlitten.

In der urologischen Abteilung wurde die Umstellung auf Tonbanddiktat zum Teil bereits im Jahr 1979 durchgeführt. Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, die Versetzung der Klägerin sei aus wirtschaftlichen und organisatorischen Gründen unter Bedachtnahme auf das Gebot einer sparsamen Wirtschaftsführung verständlich und nahezu unumgänglich notwendig. Da ihre Haupttätigkeit, nämlich das Schreiben von Krankengeschichten, Befunden

und Arztbriefen, auch nach der Versetzung gleich geblieben sei, hätten sich die Arbeitsbedingungen für die Klägerin nicht verschlechtert. Der Umstand, daß die von der Klägerin verrichtete Arbeit vor ihrer Versetzung abwechslungsreicher gewesen sei, reiche für eine gegenteilige Annahme nicht aus.

Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung dahin ab, daß es dem Klagebegehren stattgab. Es sprach (mit Berichtigungsbeschuß vom 20.12.1985) aus, daß der von der Abänderung betroffene Wert des Streitgegenstandes S 2.000,-- übersteige. Das Berufungsgericht führte das Verfahren gemäß dem § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG neu durch, traf die gleichen Feststellungen wie das Erstgericht und ergänzte diese wie folgt:

Die Klägerin schrieb die Krankengeschichten in der Kanzlei der urologischen Abteilung im wesentlichen auf die Weise, daß sie von dem von den Ärzten auf der Rückseite des Fieberkurvenblattes vermerkten Status ausging, die Befunde, welche vom Abteilungsleiter vorgenommene stenographische Aufzeichnungen und Abkürzungen enthielten, übertrug und Sätze formulierte. Die beklagte Partei stellte die Schreib- und Kanzleiangestellten allgemein als solche ein und behält sich den Einsatz nach Bedarf vor. Sie werden nicht zu einem bestimmten Schreib- oder Kanzleiposten aufgenommen. Unter den Schreib- und Kanzleiangestellten gibt es keine offizielle Abstufung. Erfahrene und tüchtige Schreibkräfte werden zu besonderen Tätigkeiten herangezogen. Dazu gehört etwa die Betreuung und Leitung der Kanzleien der internen oder chirurgischen Abteilung, der Pathologie oder jener der Nuklearmedizin. Diese Schreibkräfte haben eine gewisse Bevorzugung im Sozialprestige, weil sie doch eine gewisse Vorgesetztenfunktion für mehrere Schreibkräfte in den jeweiligen Abteilungen ausüben. Die Tätigkeit in diesen Kanzleien umfaßt vor allem auch administrative Arbeiten. Auch die Kanzleikraft der urologischen Abteilung genießt ein derartiges gehobenes Sozialprestige. Die Kanzleikräfte, die eine derartige Position inne haben, betrachten eine solche - wenngleich gehaltsmäßig nicht bevorzugte - Position als einen Aufstieg. Dies gilt auch für die Position der in der Kanzlei der urologischen Abteilung eingesetzten Angestellten, also vormals für die Klägerin und jetzt für deren Nachfolgerin. Die Schreibkräfte der beklagten Partei sind daran interessiert, eine solche Position zu erlangen.

Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, eine vertragsändernde oder eine mit einer Verschlechterung der Entgeltbedingungen verbundene Versetzung liege nicht vor. Die Versetzung habe aber eine Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne des § 101 ArbVG für die Klägerin herbeigeführt. Dafür seien zwar nicht die unterschiedlichen Qualitätsanforderungen, die an die Klägerin vor und nach ihrer Versetzung gestellt wurden, und ebenso wenig die nunmehr weniger abwechslungsreiche Arbeit entscheidend. Die Klägerin sei jedoch durch die Versetzung innerhalb des "innerbetrieblichen Sozialgefüges" eine Stufe tiefer gestellt worden. Ihre frühere Tätigkeit sei der einer Arztsekretärin sehr nahe gekommen, wenn nicht überhaupt gleichgekommen; ihre jetzige Tätigkeit entspreche eher der einer Stenotypistin. Die Versetzung sei daher mit einem wesentlichen Verlust an Sozialprestige verbunden, so daß ihre Arbeitsbedingungen damit verschlechtert worden seien. Daraus folge, daß die Versetzung gemäß § 101 ArbVG der Zustimmung des Betriebsrates bedurft hätte. Mangels Vorliegens einer solchen Zustimmung sei die Versetzung rechtsunwirksam.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung (der Anfechtungsgrund der Nichtigkeit ist infolge der vom Berufungsgericht rechtskräftig vorgenommenen Berichtigung der Parteienbezeichnung der beklagten Partei gegenstandslos geworden) erhobene Revision der beklagten Partei mit einem auf die Wiederherstellung des erstgerichtlichen Urteils abzielenden Abänderungsantrag. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Klägerin beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

Die Mitwirkungen des Betriebsrates bei Versetzungen wird im § 101 ArbVG geregelt. Danach bedarf die dauernde Einreihung von Arbeitnehmern auf einen anderen Arbeitsplatz zu ihrer Rechtswirksamkeit der Zustimmung des Betriebsrates, wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden ist. Die Zustimmung kann durch Entscheidung des Einigungsamtes ersetzt werden. Eine dauernde Einreihung liegt nicht vor, wenn sie für einen Zeitraum von voraussichtlich weniger als 13 Wochen erfolgt.

Die beklagte Partei vertritt in ihren Rechtsmittelausführungen die Auffassung, eine Versetzung im Sinne des§ 101 ArbVG liege hier nicht vor, weil lediglich der Wirkungskreis der Klägerin eingeschränkt worden sei, ohne daß neue, von ihr bisher nicht verrichtete Tätigkeiten hinzugekommen wären.

Dieser Auffassung kann nicht zugestimmt werden. Die im§ 101 ArbVG und in der Überschrift zu dieser Gesetzesbestimmung verwendeten Begriffe "Versetzung", "Einreihung auf einen anderen Arbeitsplatz" und "Wechsel des Arbeitsplatzes" bezeichnen in gleicher Weise Änderungen im Tätigkeitsbereich bei gleichzeitigen örtlichen Veränderungen, ferner Änderungen im Tätigkeitsbereich allein sowie Änderungen des Dienstortes allein. Eine bloße Einschränkung des Tätigkeitsbereiches erfüllt hingegen die Voraussetzungen einer Versetzung im Sinne des § 101 ArbVG nicht (Strasser in Floretta-Strasser, Handkommentar zum ArbVG, 590). Nach den Feststellungen liegt aber eine bloße Einschränkung des Tätigkeitsbereiches nicht vor. Abgesehen davon, daß die Klägerin ihre Arbeit nach der Versetzung in einem anderen Kanzleiraum verrichten muß, den sie statt mit einer Kollegin nunmehr mit deren zwei teilen muß - ein Umstand, der für sich allein die Annahme einer Versetzung nicht rechtfertigen würde -, trat nicht eine Einschränkung, sondern eine inhaltliche Änderung des Tätigkeitsbereiches ein. Während die Klägerin vor der Versetzung neben bloßen Schreibarbeiten, die nur zum Teil nach Diktat erfolgten, eine Vielzahl anderer, eine gewisse Selbständigkeit, Verantwortlichkeit und Eigeninitiative erfordernde Arbeiten, die wenigstens zum Teil für die einer Sekretärin typisch sind, zu verrichten hatte, muß sie seit ihrer Versetzung nur Schreibarbeiten nach Tonbanddiktat vornehmen. Diese Veränderung ihres Tätigkeitsbereiches betrifft nicht den Umfang, sondern die Art und den Inhalt ihrer Tätigkeit. Daraus folgt, daß die Voraussetzungen einer Versetzung im Sinne des § 101 ArbVG vorliegen. Die Rechtsmittelausführungen der beklagten Partei, an der Tätigkeit der Klägerin vor und nach der Versetzung habe sich nichts Wesentliches geändert, weil sie immer hauptsächlich Schreibarbeiten verrichtet habe, weichen von den Feststellungen ab und müssen daher unbeachtet bleiben.

Dem Berufungsgericht ist darin beizustimmen, daß diese Versetzung keinen vertragsändernden Charakter hat, weil die Klägerin als Kanzleiangestellte aufgenommen wurde und daher nach dem Inhalt ihres Arbeitsvertrages auch nur zu Schreibarbeiten herangezogen werden kann. Da der Betriebsrat der Versetzung der Klägerin nicht zugestimmt hat und da mit der Versetzung unbestrittenmaßen eine Verschlechterung der Entgeltbedingungen nicht verbunden war und auch die Versetzung keinen bloß vorläufigen Charakter im Sinne des dritten Satzes des § 101 ArbVG hat, ist lediglich zu prüfen, ob die Versetzung eine Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen zur Folge hatte. Wenn diese Frage zu bejahen ist, wäre eine Zustimmung des Betriebsrates erforderlich gewesen. Da eine solche Zustimmung nicht erteilt wurde, wäre die Versetzung dann rechtsunwirksam. Ob die Versetzung aus betrieblichen oder persönlichen Gründen sachlich gerechtfertigt oder ungerechtfertigt war, ist entgegen der Meinung des Erstgerichts für die Frage der Rechtswirksamkeit der Versetzung ohne Bedeutung. Diese Umstände wären nur in einem vor dem Einigungsamt über die Ersetzung der fehlenden Zustimmung des Betriebsrates allenfalls geführten Verfahren relevant. Ein solches Verfahren hat aber nicht stattgefunden.

Entscheidend ist daher hier die Beantwortung der Frage, ob die sonstigen Arbeitsbedingungen der Klägerin durch die Versetzung verschlechtert wurden. Unter einer solchen Verschlechterung ist jede Änderung zum Nachteil des Arbeitnehmers zu verstehen. In diesem Zusammenhang kommen materielle, aber auch immaterielle Nachteile in Betracht. Maßgebend ist ein Vergleich der Situation des Arbeitnehmers vor seiner Versetzung mit der Lage, die infolge der Versetzung eintreten würde (hier: eingetreten ist). Hiebei ist auch die allgemeine Situation am Arbeitsplatz, dessen Beschaffenheit, Sicherheit oder Gefahr, die Schwere (Erschwerung) der Arbeitsleistung, die Länge der Anreise oder die Vertrautheit des Arbeitnehmers mit den Arbeitsbedingungen zu verstehen. Eine Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen liegt auch vor, wenn die Versetzung mit einer Minderung des Ansehens des Arbeitnehmers verbunden ist (Strasser aaO, 591 mwH; Arb 9838, DRdA 1979,136; DRdA 1977,98; 4 Ob 79/85).

Eine derartige Verschlechterung liegt hier, wie das Berufungsgericht richtig erkannt hat, vor. Entscheidend ist, daß die Klägerin, wie bereits oben erwähnt, vor ihrer Versetzung neben den Schreibarbeiten zahlreiche, vielfältige, vom Berufungsgericht eingehend festgestellte Tätigkeiten zu verrichten hatte, die ein gewisses Maß an Verantwortung, Selbständigkeit und Eigeninitiative erforderten. Diese Tätigkeit glich insgesamt der einer Arztsekretärin. Wenn auch mit dieser Tätigkeit viele Schreibarbeiten verbunden waren, konnte sie mit der einer Schreibkraft, die nahezu ausschließlich Schreibarbeiten nach Diktat verrichtet, nicht verglichen werden. Die Versetzung der Klägerin hatte eine sehr einschneidende Änderung ihres bisherigen Tätigkeitsbereiches zur Folge, weil sie seither nur Schreibarbeiten nach Tonbanddiktat zu verrichten hat und damit nur mehr als Schreibkraft Verwendung findet. Abgesehen davon, daß

eine solche Tätigkeit vor allem für eine Arbeitnehmerin, die vorher eine höherwertige, verantwortungsvollere Arbeit verrichtet hat, subjektiv als "Degradiierung" empfunden werden muß, bedeutet sie nach den Feststellungen des Berufungsgerichts auch eine objektiv ins Gewicht fallende Minderung des Ansehens innerhalb der innerbetrieblichen Sozialstruktur des Krankenhauses der beklagten Partei, weil die Versetzung einer Schreibkraft in eine der festgestellten Kanzleien, wozu auch jene der urologischen Abteilung gehört, im Betrieb als Aufstieg betrachtet und angestrebt wird.

Zusammenfassend ist daher zu sagen, daß die Versetzung der Klägerin von einem Arbeitsplatz, an dem sie neben Schreiarbeiten auch mit einer gewissen Verantwortung, Selbständigkeit und Eigeninitiative verbundene Arbeiten verrichtet, auf einen Arbeitsplatz, an dem sie nur Schreiarbeiten nach Diktat durchzuführen hat, mit einer Verschlechterung der sonstigen Arbeitsbedingungen im Sinne des § 101 ArbVG verbunden ist. Da eine somit notwendige Zustimmung des Betriebsrates zu dieser Versetzung nicht vorliegt, ist diese rechtsunwirksam geblieben. Daraus folgt die Berechtigung des Feststellungsbegehrens der Klägerin. Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet. Da der Streitgegenstand nicht in einem Geldbetrag besteht, war eine Eingabengebühr nicht zu entrichten.

Anmerkung

E07764

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1986:0140OB00007.86.0304.000

Dokumentnummer

JJT_19860304_OGH0002_0140OB00007_8600000_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