

TE OGH 1978/4/18 4Ob24/78

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.04.1978

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Lassmann als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Kuderna sowie die Beisitzer Dr. Martin Mayr und Johann Herzog als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei J*, Versicherungsvertreter, *, vertreten durch Dr. Robert A. Kronegger, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei A*Aktien-Gesellschaft, *, vertreten durch Dr. Werner Thurner, Rechtsanwalt in Graz, wegen S 58.100,74 samt Anhang, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Graz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 22. November 1977, GZ 2 Cg 51/77-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Hartberg vom 2. Juni 1977, GZ Cr 1/77-13, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben; das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, daß die Entscheidung erster Instanz wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 8.578,32 bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens (darin sind S 1.230,-- an Barauslagen und S 544,32 an Umsatzsteuer enthalten) sowie die mit S 3.720,72 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin sind S 1.200,-- an Barauslagen und S 186,72 an Umsatzsteuer enthalten) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit 1. 6. 1968 im Unternehmen der beklagten Partei als Versicherungsvertreter angestellt und war ausschließlich in dem ihm zugewiesenen Gerichtsbezirk P* bis zu seiner mit Schreiben vom 7. 10. 1976 ausgesprochenen Entlassung tätig. Auf sein Arbeitsverhältnis fand der Kollektivvertrag für Angestellte der Versicherungsunternehmen im Außendienst Anwendung. Der Kläger hatte einen Anspruch auf ein monatliches Fixum in der Höhe von zuletzt S 2.000,-- brutto und auf Provisionen.

Mit der Behauptung, er sei ungerechtfertigt entlassen worden, begehrt der Kläger (nach einer Klageseinschränkung) aus diesem Rechtsgrund den der Höhe nach außer Streit stehenden Betrag von S 58.100,74 samt Anhang an Kündigungsentschädigung und Abfertigung. Zur Begründung führte er aus, er hätte in der Zeit vom 10. bis 15. 10. 1976 über Auftrag der beklagten Partei an einem von dieser in K* veranstalteten Kurs teilnehmen sollen. Er habe am 5. 10. 1976 der beklagten Partei mitgeteilt, diesen Kurs nicht besuchen zu können, weil er seine Kinder in die Schule und in den Kindergarten transportieren müsse. Das Angebot der beklagten Partei, diesen Transport durch den Geschäftsstellenleiter P* durchführen zu lassen, habe er abgelehnt. Er habe den Verdienstausschlag, den er infolge Besuches derartiger Kurse in den Jahren 1969 und 1971 erlitten habe, trotz mehrmaliger Geltendmachung nicht

ersetzt bekommen. Auf Grund seiner Ankündigung, den gegenständlichen Kurs nicht besuchen zu wollen, sei er mit dem ihm am 8. 10. 1976 übergebenen Schreiben vom 7. 10. 1976 entlassen worden. Diese Entlassung sei ungerechtfertigt, weil seine Weigerung berechtigt gewesen sei und weil eine bloße Ankündigung einer Arbeitsverweigerung die Entlassung nicht rechtfertige.

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Der Kläger hätte bereits im Jahr 1974 an einem Fortbildungskurs teilnehmen sollen, habe sich aber mit Krankheit entschuldigt. Als ihm am 23. 9. 1976 vom Organisationsdirektor K* mitgeteilt worden sei, daß er diesmal an dem Fortbildungskurs teilnehmen müsse, habe der Kläger dies abgelehnt. Am 5. 10. 1976 habe eine Aussprache zwischen Dr. R*, K* und dem Kläger stattgefunden, in deren Verlauf der Kläger davon in Kenntnis gesetzt worden sei, daß eine Weigerung, an dem für die Fortbildung notwendigen Kurs teilzunehmen, zur Entlassung führen würde. Der Kläger habe auf die Schwierigkeiten hingewiesen, die ihm im Falle einer Kursteilnahme infolge des Transportes seiner Kinder in die Schule und in den Kindergarten erwüchsen. Als ihm hierauf angeboten worden sei, diesen Transport durch den Angestellten P* durchführen zu lassen, habe er entgegnet, er werde diesen Transport schon irgendwie organisieren und werde am nächsten Tag der Direktion mitteilen, ob er den Kurs besuchen werde. Am nächsten Tag habe er mitgeteilt, daß er am Kurs nicht teilnehmen werde. Hierauf sei dem Kläger das Entlassungsschreiben vom 7. 10. 1976 übermittelt worden.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren aus der Erwägung ab, der Kläger habe eine gerechtfertigte Anweisung der beklagten Partei, den Fortbildungskurs zu besuchen, pflichtwidrig nicht befolgt.

Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung im Sinne des Klagebegehrens ab. Es führte das Verfahren gemäß dem § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG neu durch und traf folgende wesentliche Feststellungen: Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung im Sinne des Klagebegehrens ab. Es führte das Verfahren gemäß dem Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGG neu durch und traf folgende wesentliche Feststellungen:

Die Haupttätigkeit des im Außendienst beschäftigten Klägers bestand im Abschluß von Versicherungsverträgen. Die beklagte Partei veranstaltet in regelmäßigen Abständen in K* Schulungskurse, um ihre Mitarbeiter mit den wiederholten Neuerungen vertraut zu machen. Diese Kurse, von denen der Betriebsrat nur informiert wird, werden in der Regel mit einer Prüfung abgeschlossen. Wenn ein Angestellter diese Prüfung nicht besteht, wird er lediglich zu einem neuen Kurs eingeladen. Der Kläger absolvierte zu Beginn seines Arbeitsverhältnisses einen Grundkurs und im Jahr 1971 einen Aufbaukurs, den er nicht bestand. Aus diesem Grund wurde er zu dem in der Zeit vom 10. bis 15. 10. 1976 vorgesehenen Kurs eingeladen, nachdem er im Jahr 1974 über seinen Wunsch – er entschuldigte sich mit Krankheit und Hausbau – zurückgestellt worden war. Er sagte damals den Besuch des nächsten Kurses zu. Am 22. 9. 1976 legte der Organisationsleiter K*, nachdem er erfahren hatte, daß der Kläger Schwierigkeiten wegen der Kursteilnahme machte, diesem nahe, den Kurs zu besuchen. Der Kläger blieb jedoch bei seiner Weigerung und führte zur Begründung an, er habe für den Fall seiner Abwesenheit Schwierigkeiten mit dem Transport seiner Kinder in die Schule und in den Kindergarten; außerdem habe er in der Zeit des Kursbesuches einen Verdienstentgang zu erwarten, dessen Ersatz er von der beklagten Partei begehre. Sein Vorgesetzter K* informierte von diesem Gespräch den Landesdirektor Dr. R*, worauf am 5. 10. 1976 eine Aussprache zwischen dem Kläger und Dr. R* in Anwesenheit K*s stattfand. Als der Kläger die Gründe seiner Weigerung wiederholte, machte ihn Dr. R* darauf aufmerksam, daß er dies als Dienstverweigerung auffassen und die entsprechenden Konsequenzen ziehen werde. Er bot dem Kläger an, dessen Kinder während des Kurses durch einen anderen Mitarbeiter der beklagten Partei transportieren zu lassen. Zur Forderung nach Vergütung des Verdienstaufalles nahm er nicht Stellung. Er bot dem Kläger weder eine Vergütung an noch forderte er ihn auf, einen Nachweis für den behaupteten Verdienstentgang zu erbringen. Der Kläger erklärte sich schließlich bereit, am nächsten Tag seinen Entschluß telefonisch mitzuteilen. Als er am nächsten Tag neuerlich eine Kursteilnahme ablehnte, beauftragte Dr. R* den Organisationsleiter K*, dem Kläger das Entlassungsschreiben zu überbringen. Er ermächtigte ihn jedoch, dieses Schreiben dem Kläger nicht auszuhändigen, falls sich dieser doch noch umstimmen lassen sollte. Da dieser Fall nicht eintrat, wurde dem Kläger das Entlassungsschreiben anfangs Oktober 1976 übergeben. Der Kläger hatte im Zeitpunkt seiner Aussprache mit Dr. R* bereits eine andere Arbeitsstelle bei einem Autohändler in Aussicht. Er machte der beklagten Partei den Vorschlag, für sie nebenberuflich weiterzuarbeiten. Die beklagte Partei lehnte dies ab.

Bis zu diesem Zeitpunkt hatte weder ein Versicherungsvertreter der beklagten Partei den Ersatz eines während des Kursbesuches erlittenen Verdienstentganges begehrt noch hatte sich ein Vertreter über einen solchen Entgang beklagt. Während der Kursdauer können allenfalls Geschäfte von der Geschäftsstelle erledigt werden. Ein

Provisionsentgang ist im Falle von Neuabschlüssen, die während der Kursdauer unterbleiben, möglich.

Das monatliche Einkommen des Klägers betrug einschließlich eines Fixums von S 2.000,-- zwischen S 7.000,-- und S 9.000,-- brutto monatlich.

In rechtlicher Hinsicht nahm das Berufungsgericht eine grundsätzlich bestehende Verpflichtung des Klägers zum Kursbesuch an. Wenn eine solche Verpflichtung auch nicht im Arbeitsvertrag bei dessen Abschluß vereinbart worden sei, so sei der Vertrag doch durch die zweimalige Teilnahme des Klägers an solchen Kursen und durch seine im Jahr 1974 erteilte Zusage, den nächsten Kurs zu besuchen, im Sinne einer solchen Verpflichtung schlüssig ergänzt worden. Diese Verpflichtung reiche aber nur so weit, als dem Kläger durch den Kursbesuch kein Nachteil erwachse. Die Forderung des Klägers auf Ersatz seines während dieses Besuches entstehenden Verdienstentganges sei berechtigt gewesen. Mangels Reaktion der beklagten Partei auf diese Forderung habe der Kläger sie als abgelehnt betrachten dürfen. Die Weigerung des Klägers sei daher berechtigt gewesen, so daß die auf diese Weigerung gestützte Entlassung ungerechtfertigt sei.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die nur aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der beklagten Partei mit dem auf Wiederherstellung des erstgerichtlichen Urteils abzielenden Abänderungsantrag.

Der Kläger beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Vorweggenommen sei, daß der Kläger weder in seiner Berufung noch in der Berufungsverhandlung auf den in der Klage vorgebrachten Weigerungsgrund der für seine Kinder bestehenden Transportschwierigkeiten zurückgekommen ist. Da nach den Feststellungen diese Schwierigkeiten durch den Vorschlag Dr. R*, den Transport durch einen Angestellten der beklagten Partei durchführen zu lassen, beseitigt worden sind und der Kläger nicht etwa behauptet hat, daß ein solcher Transport ihm oder seinen Kindern nicht hätte zugemutet werden können, braucht auf diesen auch in der Revisionsbeantwortung nur kurz erwähnten Weigerungsgrund nicht mehr näher eingegangen zu werden.

??g auf Grund des Klagevorbringens allenfalls noch zweifelhaft gewesen sein, ob der Kläger seine Weigerung, an dem Fortbildungskurs teilzunehmen, auch auf die Behauptung eines ihm durch den Kursbesuch entstehenden und von der beklagten Partei nicht zu ersetzen beabsichtigten Verdienstentganges stützt, so hat er ein solches Vorbringen in den Berufungsausführungen ausdrücklich erstattet. Der Kläger hält sich demnach deshalb für berechtigt, die Teilnahme an dem Schulungskurs zu verweigern, weil eine Verpflichtung zum Kursbesuch mangels entsprechender ausdrücklicher oder stillschweigender Vereinbarung nicht bestanden habe. Im übrigen sei die beklagte Partei nicht berechtigt, vom Kläger eine „unbezahlte Tätigkeit“ zu verlangen.

Da dem Kläger von der beklagten Partei zur Rechtfertigung der Entlassung die beharrliche Weigerung der Befolgung einer ihm erteilten Anordnung und somit ein Entlassungsgrund im Sinne des § 27 Z 4 AngG, zweiter Tatbestand, vorgeworfen wird, ist zu prüfen, ob die beklagte Partei zu dieser Anordnung berechtigt war. Dies ist nach der zitierten Bestimmung immer dann der Fall, wenn die Anordnung durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt ist. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn sich die Anordnung innerhalb der durch den Arbeitsvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb erstreckt (vgl. Martinek-Schwarz, AngG3, 130, 491; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 67; Spielbüchler in Arbeitsrecht I, 89; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch2, 95). Entgegen der Auffassung des Klägers greift aber die vorliegende Anordnung der beklagten Partei, an dem Schulungskurs teilzunehmen, über den Inhalt des zwischen den Prozeßparteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht hinaus. Die Auffassung des Klägers, er sei zu der Teilnahme an dem Fortbildungskurs deshalb nicht verpflichtet gewesen, weil dies im Arbeitsvertrag nicht vereinbart worden sei, ist verfehlt, weil sich im allgemeinen der Inhalt eines Arbeitsvertrages nicht auf jede einzelne konkrete Arbeitspflicht erstrecken kann. Der näheren Bestimmung (Konkretisierung) dieser Arbeitspflichten dienen ja gerade die im Rahmen des dem Arbeitsverhältnis immanenten Direktionsrechtes erteilten Weisungen des Arbeitgebers. Sie dürfen alle jene konkreten Arbeitspflichten (Arbeitsverrichtungen) zum Gegenstand haben, die zur Erbringung der im Arbeitsvertrag vereinbarten, den Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bildenden Dienste üblicherweise gehören. Da dem Kläger von der beklagten

Partei zur Rechtfertigung der Entlassung die beharrliche Weigerung der Befolgung einer ihm erteilten Anordnung und somit ein Entlassungsgrund im Sinne des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG, zweiter Tatbestand, vorgeworfen wird, ist zu prüfen, ob die beklagte Partei zu dieser Anordnung berechtigt war. Dies ist nach der zitierten Bestimmung immer dann der Fall, wenn die Anordnung durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt ist. Diese Voraussetzung liegt vor, wenn sich die Anordnung innerhalb der durch den Arbeitsvertrag und den sich daraus ergebenden Rechten und Pflichten gezogenen Grenzen hält und sich auf die nähere Bestimmung der konkreten Arbeitspflicht oder auf das Verhalten des Arbeitnehmers im Betrieb erstreckt vergleiche Martinek-Schwarz, AngG3, 130, 491; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 67; Spielbüchler in Arbeitsrecht römisch eins, 89; Schaub, Arbeitsrechtshandbuch2, 95). Entgegen der Auffassung des Klägers greift aber die vorliegende Anordnung der beklagten Partei, an dem Schulungskurs teilzunehmen, über den Inhalt des zwischen den Prozeßparteien abgeschlossenen Arbeitsvertrages nicht hinaus. Die Auffassung des Klägers, er sei zu der Teilnahme an dem Fortbildungskurs deshalb nicht verpflichtet gewesen, weil dies im Arbeitsvertrag nicht vereinbart worden sei, ist verfehlt, weil sich im allgemeinen der Inhalt eines Arbeitsvertrages nicht auf jede einzelne konkrete Arbeitspflicht erstrecken kann. Der näheren Bestimmung (Konkretisierung) dieser Arbeitspflichten dienen ja gerade die im Rahmen des dem Arbeitsverhältnis immanenten Direktionsrechtes erteilten Weisungen des Arbeitgebers. Sie dürfen alle jene konkreten Arbeitspflichten (Arbeitsverrichtungen) zum Gegenstand haben, die zur Erbringung der im Arbeitsvertrag vereinbarten, den Gegenstand des Arbeitsverhältnisses bildenden Dienste üblicherweise gehören.

Im vorliegenden Fall wurde der Kläger als Versicherungsvertreter von der beklagten Partei angestellt. Da diese Tätigkeit eine genaue Kenntnis der für den Abschluß von Versicherungsverträgen maßgebenden Bestimmungen der verschiedenen Versicherungszweige sowie die Kenntnis der betriebsinternen Vorschriften, insbesondere auch jener über die Prämien und die Versicherungsleistungen, erfordert, all diese Vorschriften aber einem häufigen Wandel unterliegen, ist eine entsprechende Fortbildung und Instruktion der Versicherungsvertreter notwendig. Diese Fortbildung ermöglicht erst dem Versicherungsvertreter die ordnungsgemäße Ausübung seiner auf den Abschluß von Versicherungsverträgen sowie auf die hierzu erforderliche Beratung der Versicherungsnehmer gerichteten Tätigkeit und bildet daher einen Bestandteil seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Da eine solche Weiterbildung dem Versicherungsvertreter für sich allein in dem erforderlichen Maße regelmäßig nicht möglich ist, wird der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Voraussetzungen für eine solche Fortbildung und Instruktion zu bieten haben. Veranaltet er zu diesem Zweck Kurse, wie dies gerade in der Versicherungsbranche üblich ist, dann zählt die Teilnahme an solchen in den Rahmen der allgemeinen Geschäftsgewohnheiten fallenden Kurse zu den durch Anordnung des Arbeitgebers zu konkretisierenden Arbeitspflichten des Arbeitnehmers. Eine einseitige und daher unwirksame Vertragsänderung kann in einer derartigen Anordnung nicht erblickt werden. Daraus folgt für den vorliegenden Fall, daß der Kläger, der eine den Geschäftsgewohnheiten widersprechende Gestaltung der Kurse nicht behauptet hat, zu der Teilnahme an dem auch in seinem Interesse liegenden Fortbildungskurs grundsätzlich verpflichtet gewesen ist. Dazu kommt, daß der Kläger, nachdem er sich für die unterbliebene Teilnahme an dem im Jahr 1974 stattgefundenen Kurs entschuldigt hatte, den Besuch des nächsten Kurses zugesagt hat. Auf die in der Revision überdies entgegen dem Neuerungsverbot des § 504 Abs 2 ZPO erstmals vorgebrachte Behauptung, die Teilnahme an diesen Kursen sei infolge einer betrieblichen Übung verbindlich gewesen, muß daher nicht mehr eingegangen werden. Im vorliegenden Fall wurde der Kläger als Versicherungsvertreter von der beklagten Partei angestellt. Da diese Tätigkeit eine genaue Kenntnis der für den Abschluß von Versicherungsverträgen maßgebenden Bestimmungen der verschiedenen Versicherungszweige sowie die Kenntnis der betriebsinternen Vorschriften, insbesondere auch jener über die Prämien und die Versicherungsleistungen, erfordert, all diese Vorschriften aber einem häufigen Wandel unterliegen, ist eine entsprechende Fortbildung und Instruktion der Versicherungsvertreter notwendig. Diese Fortbildung ermöglicht erst dem Versicherungsvertreter die ordnungsgemäße Ausübung seiner auf den Abschluß von Versicherungsverträgen sowie auf die hierzu erforderliche Beratung der Versicherungsnehmer gerichteten Tätigkeit und bildet daher einen Bestandteil seiner arbeitsvertraglichen Pflichten. Da eine solche Weiterbildung dem Versicherungsvertreter für sich allein in dem erforderlichen Maße regelmäßig nicht möglich ist, wird der Arbeitgeber im Rahmen seiner Fürsorgepflicht die Voraussetzungen für eine solche Fortbildung und Instruktion zu bieten haben. Veranaltet er zu diesem Zweck Kurse, wie dies gerade in der Versicherungsbranche üblich ist, dann zählt die Teilnahme an solchen in den Rahmen der allgemeinen Geschäftsgewohnheiten fallenden Kurse zu den durch Anordnung des Arbeitgebers zu konkretisierenden Arbeitspflichten des Arbeitnehmers. Eine einseitige und daher unwirksame Vertragsänderung kann in einer derartigen Anordnung nicht erblickt werden. Daraus

folgt für den vorliegenden Fall, daß der Kläger, der eine den Geschäftsgewohnheiten widersprechende Gestaltung der Kurse nicht behauptet hat, zu der Teilnahme an dem auch in seinem Interesse liegenden Fortbildungskurs grundsätzlich verpflichtet gewesen ist. Dazu kommt, daß der Kläger, nachdem er sich für die unterbliebene Teilnahme an dem im Jahr 1974 stattgefundenen Kurs entschuldigt hatte, den Besuch des nächsten Kurses zugesagt hat. Auf die in der Revision überdies entgegen dem Neuerungsverbot des Paragraph 504, Absatz 2, ZPO erstmals vorgebrachte Behauptung, die Teilnahme an diesen Kursen sei infolge einer betrieblichen Übung verbindlich gewesen, muß daher nicht mehr eingegangen werden.

Zu prüfen bleibt die Frage, ob der Kläger unter Berufung auf einen ihm von der beklagten Partei nicht zugesagten Ersatz für die ihm während der Kurszeit entgehenden Provisionen die Teilnahme verweigern durfte. Voraussetzung für die Berechtigung einer solchen Weigerung wäre jedenfalls zunächst ein Anspruch des Klägers auf den Ersatz entgangener Provisionen und eine korrespondierende Verpflichtung der beklagten Partei zur Leistung eines Ersatzes. Ein solcher Anspruch und eine solche Verpflichtung bestehen aber nicht. Nach der hiefür maßgebenden Bestimmung des § 12 AngG gebührt dem Angestellten dann eine angemessene Entschädigung (für entgangene Provisionen), wenn er vom Arbeitgeber vertragswidrig gehindert wird, Provisionen oder Taggelder (Diäten) in dem vereinbarten oder in dem nach den getroffenen Vereinbarungen zu erwartenden Umfang zu verdienen. Diese Ersatzpflicht setzt daher ua eine vertragswidrige und schuldhaft Behinderung des Angestellten durch den Arbeitgeber voraus. Ob eine solche Vertragsverletzung vorliegt, richtet sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages (Martinek-Schwarz, aaO, 244). Nach den oben angestellten Erwägungen verstößt jedoch die gegenständliche Anordnung nicht gegen den Arbeitsvertrag. Daraus folgt, daß der Kläger schon aus diesem Grund keinen Anspruch auf den Ersatz allenfalls entgehender Provisionen hatte. Angesichts der Bedeutung dieses Kurses für die Tätigkeit der Versicherungsvertreter – sie wirkt sich letztlich auch auf deren Verdienstmöglichkeiten positiv aus – und der nur kurzen Dauer der Kurse sowie der großen Zeitabstände, in denen sie stattfinden, kann entgegen der Auffassung des Klägers auch aus der Fürsorgepflicht der beklagten Partei ein Ersatzanspruch nicht abgeleitet werden. Der auf die Behauptung eines Ersatzanspruches gestützten Weigerung des Klägers, die Anordnung über den Kursbesuch zu befolgen, fehlt daher die rechtliche Grundlage. Zu prüfen bleibt die Frage, ob der Kläger unter Berufung auf einen ihm von der beklagten Partei nicht zugesagten Ersatz für die ihm während der Kurszeit entgehenden Provisionen die Teilnahme verweigern durfte. Voraussetzung für die Berechtigung einer solchen Weigerung wäre jedenfalls zunächst ein Anspruch des Klägers auf den Ersatz entgangener Provisionen und eine korrespondierende Verpflichtung der beklagten Partei zur Leistung eines Ersatzes. Ein solcher Anspruch und eine solche Verpflichtung bestehen aber nicht. Nach der hiefür maßgebenden Bestimmung des Paragraph 12, AngG gebührt dem Angestellten dann eine angemessene Entschädigung (für entgangene Provisionen), wenn er vom Arbeitgeber vertragswidrig gehindert wird, Provisionen oder Taggelder (Diäten) in dem vereinbarten oder in dem nach den getroffenen Vereinbarungen zu erwartenden Umfang zu verdienen. Diese Ersatzpflicht setzt daher ua eine vertragswidrige und schuldhaft Behinderung des Angestellten durch den Arbeitgeber voraus. Ob eine solche Vertragsverletzung vorliegt, richtet sich nach dem Inhalt des Arbeitsvertrages (Martinek-Schwarz, aaO, 244). Nach den oben angestellten Erwägungen verstößt jedoch die gegenständliche Anordnung nicht gegen den Arbeitsvertrag. Daraus folgt, daß der Kläger schon aus diesem Grund keinen Anspruch auf den Ersatz allenfalls entgehender Provisionen hatte. Angesichts der Bedeutung dieses Kurses für die Tätigkeit der Versicherungsvertreter – sie wirkt sich letztlich auch auf deren Verdienstmöglichkeiten positiv aus – und der nur kurzen Dauer der Kurse sowie der großen Zeitabstände, in denen sie stattfinden, kann entgegen der Auffassung des Klägers auch aus der Fürsorgepflicht der beklagten Partei ein Ersatzanspruch nicht abgeleitet werden. Der auf die Behauptung eines Ersatzanspruches gestützten Weigerung des Klägers, die Anordnung über den Kursbesuch zu befolgen, fehlt daher die rechtliche Grundlage.

Da der Kläger wiederholt aufgefordert worden war, am Kurs teilzunehmen, und ihm die Konsequenzen der Nichtbefolgung dieser Anordnung eindringlich vor Augen geführt wurde, der Kläger aber immer wieder bei seiner Weigerung geblieben ist, kann an der Nachhaltigkeit seiner Willenshaltung und an der Endgültigkeit seines Entschlusses ein Zweifel nicht bestehen. Es liegen daher auch die Voraussetzungen der Beharrlichkeit dieser Arbeitsverweigerung vor (vgl dazu Arb 9493, 8785 uva; Kuderna, Das Entlassungsrecht, 95, 72, und die dort zitierte Literatur). Von einer bloßen Ankündigung der Nichtbefolgung der ihm erteilten Weisung, die schon mangels Vorliegens des Merkmales der Beharrlichkeit die Voraussetzungen des Entlassungsstatbestandes des § 27 Z 4 AngG nicht zu erfüllen geeignet wäre (Kuderna, aaO 95, 73, 69), kann im Gegensatz zu der vom Kläger in der Klage vertretenen Auffassung hier nicht die Rede sein. Da der Kläger wiederholt aufgefordert worden war, am Kurs teilzunehmen, und

ihm die Konsequenzen der Nichtbefolgung dieser Anordnung eindringlich vor Augen geführt wurde, der Kläger aber immer wieder bei seiner Weigerung geblieben ist, kann an der Nachhaltigkeit seiner Willenshaltung und an der Endgültigkeit seines Entschlusses ein Zweifel nicht bestehen. Es liegen daher auch die Voraussetzungen der Beharrlichkeit dieser Arbeitsverweigerung vor (vergleiche dazu Arb 9493, 8785 uva; Kuderna, Das Entlassungsrecht, 95, 72, und die dort zitierte Literatur). Von einer bloßen Ankündigung der Nichtbefolgung der ihm erteilten Weisung, die schon mangels Vorliegens des Merkmales der Beharrlichkeit die Voraussetzungen des Entlassungstatbestandes des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG nicht zu erfüllen geeignet wäre (Kuderna, aaO 95, 73, 69), kann im Gegensatz zu der vom Kläger in der Klage vertretenen Auffassung hier nicht die Rede sein.

Der Kläger hat die beharrliche Arbeitsverweigerung aber auch schuldhaft begangen. Die Entlassung wäre nämlich dann nicht berechtigt gewesen, wenn er etwa in der unverschuldeten irrigen Meinung befangen gewesen wäre, er sei zur Kursteilnahme nicht verpflichtet. Abgesehen davon, daß sich der Kläger auf einen solchen Irrtum gar nicht berufen hat, ist ihm zumindest ein als Verschuldensform ausreichendes fahrlässiges Verhalten (Arb 9075; Kuderna, aaO 95) zuzurechnen, weil er die Befolgung der Anordnung über den Kursbesuch trotz der Ermahnungen seiner Vorgesetzten und der Androhung der Konsequenzen dieses ausdrücklich als Arbeitsverweigerung bezeichneten Verhaltens von der Erfüllung eines nicht bestehenden Ersatzanspruches und von den anderen Versicherungsvertretern der beklagten Partei bisher noch nicht geltend gemachten Ersatzanspruches abhängig gemacht hat.

Die Revision erweist sich daher als berechtigt, so daß das erstgerichtliche Urteil in Abänderung der angefochtenen Entscheidung wiederherzustellen war.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 ZPO begründet. Die Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41, 50, ZPO begründet.

Textnummer

E800388

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1978:0040OB00024.78.0418.000

Im RIS seit

10.04.2026

Zuletzt aktualisiert am

10.04.2026

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