



RECHTSTIPPS VON ANDREAS TINHOFER

Austritt wegen Streits am Arbeitsplatz

Der Arbeitgeber muss sich aktiv um Konfliktlösung bemühen, sonst riskiert er Schadenersatzansprüche von Mitarbeitern.

■ Ein Vorarbeiter hatte einen Konflikt mit einem ihm neu zugeteilten Mitarbeiter, der auch von einer Rauferei begleitet war. Der Mitarbeiter drohte seinem Vorgesetzten in der Folge sogar durch eindeutige Handbewegungen, die ein Kopfab-schneiden symbolisierten. Anlass war die Kritik des Vorarbeiters an der Arbeitsleistung des Mitarbeiters.

Diese belastende Situation am Arbeitsplatz führte beim Vorarbeiter zu einer schwerwiegenden depressiven Erkrankung. Unter Hinweis auf gesundheitliche Gründe trat er aus dem Arbeitsverhältnis mit sofortiger Wirkung aus. Er klagte den Arbeitgeber auf Zahlung der gesetzlichen Abfertigung, Abgeltung des offenen Urlaubs, anteilige

Sonderzahlungen und Kündigungsentschädigung.

Das Erstgericht gab der Klage zum Großteil statt, wies jedoch die begehrte Kündigungsentschädigung ab. Nach den Feststellungen könne der Kläger seine Arbeit ohne Schaden für seine Gesundheit nicht mehr fortsetzen; der Austritt sei daher berechtigt erfolgt. Eine Entschädigung stehe aber mangels Verschulden des Dienstgebers nicht zu.

Das Berufungsgericht gab hingegen der Berufung des Arbeitgebers Folge und wies das gesamte Klagebegehren ab. Aus einem Zusammentreffen des Klägers mit seinem Kontrahenten am Betriebsgelände sei ein gesundheitlicher Schaden noch nicht zu befürchten. Dafür wären weitere Bedro-

hungen oder Beleidigungen erforderlich gewesen. Die bloße Befürchtung des Klägers, es könnte in Zukunft zu einem abträglichen Verhalten des Mitarbeiters kommen, reiche für die Annahme einer Gesundheitsgefährdung nicht aus.

Voraussetzung: Aktuelle Gefahr für Gesundheit

Der Oberste Gerichtshof stellte schließlich die Entscheidung des Erstgerichts wieder her (8 ObA 82/10g). Zunächst hielt er fest, dass für Arbeiter und Angestellte im Hinblick auf den vorzeitigen Austritt wegen Gesundheitsgefährdung die gleichen rechtlichen Grundsätze gelten. Voraussetzung für einen berechtigten Austritt sei eine aktuelle Gefahr für die Gesundheit bei Fort-

setzung der bisherigen Tätigkeit. Maßgeblich ist somit eine Prognose, die im Gerichtsverfahren regelmäßig durch einen medizinischen Sachverständigen überprüft wird.

Zwischen Dienstleistung und Gesundheitsgefährdung muss jedoch auch ein kausaler Zusammenhang bestehen. Dies wurde in früheren Entscheidungen für Mobbing am Arbeitsplatz und ein schlechtes Arbeitsklima bejaht. Selbst bei einer gescheiterten privaten Beziehung zum Arbeitgeber, die zum psychischen Zusammenbruch der Mitarbeiterin geführt hatte, wurde dieser Zusammenhang anerkannt. Ausschlaggebend war in diesem Fall, dass die beiden Arbeitsbereiche im konkreten Fall

nicht von einander getrennt werden konnten. Auch ein Konflikt zwischen Mitarbeitern kann somit - bei relevanten gesundheitlichen Beeinträchtigungen - zum Austritt berechtigen. Im konkreten Fall war der kausale Zusammenhang nach Ansicht des OGH ausreichend belegt. Die Auseinandersetzung mit dem Mitarbeiter sei nach den erstgerichtlichen Feststellungen zumindest die wesentliche Mitursache für das Krankheitsbild des Klägers gewesen. Weitere Bedrohungen seien zumindest nicht ausgeschlossen.

Für Arbeitgeber (und Vorgesetzte) bedeutet dies, dass sie sich aus Konflikten zwischen Mitarbeitern schon aus rechtlichen Gründen nicht heraushalten dür-

fen. Die gesetzliche Fürsorgepflicht des Arbeitgebers verlangt, dass (auch) die gesundheitlichen Interessen der Mitarbeiter gewahrt werden. Kann die gesundheitsgefährdende Konfliktsituation vom Arbeitgeber trotz ernsthafter Bemühungen nicht beseitigt werden, darf der Arbeitnehmer zwar seinen vorzeitigen Austritt erklären.

Eine Kündigungsentschädigung steht aber mangels Verschulden des Arbeitgebers nicht zu. Auch sonstige Schadenersatzansprüche (etwa auf Ersatz der Therapiekosten) setzen voraus, dass der Arbeitgeber zumutbare Maßnahmen zur Abhilfe unterlassen hat. ■

Andreas Tinhofer ist Rechtsanwalt und Partner bei MOSATI Rechtsanwälte (www.mosati.at).