

# TE OGH 1999/11/3 9ObA150/99w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 03.11.1999

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden sowie durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Spenling und die fachkundigen Laienrichter Dr. Zeitler und Dr. Hajek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Elisabeth E\*\*\*\*\*, Pensionistin, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Wilhelm Traunwieser und andere, Rechtsanwälte in Salzburg, wider die beklagte Partei Stadtgemeinde Salzburg, Schloß Mirabell, 5010 Salzburg, vertreten durch Dr. Michael Wonisch, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen S 250.000 und Feststellung, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. April 1999, GZ 11 Ra 36/99i-27, den Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß§ 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO).Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

## Text

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Ob die Richtlinie 89/391 EWG unmittelbar anzuwenden ist und alle Träger der Verwaltung einschließlich der Gemeinden und der sonstigen Gebietskörperschaften verpflichtet sind, diese Bestimmung anzuwenden (EuGHSlg 1989, 1839), bildet im vorliegenden Fall keine Rechtsfrage im Sinn des § 46 Abs 1 ASGG.Ob die Richtlinie 89/391 EWG unmittelbar anzuwenden ist und alle Träger der Verwaltung einschließlich der Gemeinden und der sonstigen Gebietskörperschaften verpflichtet sind, diese Bestimmung anzuwenden (EuGHSlg 1989, 1839), bildet im vorliegenden Fall keine Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG.

Aus der Bestimmung des Art 5 Abs 4 der zitierten Richtlinie kann nämlich, wie der Oberste Gerichtshof zu8 ObA 324/98z bereits entschieden hat und der im Folgenden wiedergegebenen Begründung zu entnehmen ist, kein Verbot des Haftungsausschlusses des § 333 ASVG abgeleitet werden.Aus der Bestimmung des Artikel 5, Absatz 4, der zitierten Richtlinie kann nämlich, wie der Oberste Gerichtshof zu 8 ObA 324/98z bereits entschieden hat und der im Folgenden wiedergegebenen Begründung zu entnehmen ist, kein Verbot des Haftungsausschlusses des Paragraph 333, ASVG abgeleitet werden.

"Die Richtlinie des Rates vom 12. 6. 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und

des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG, ABIEGNrL 183 vom 29. 6. 1989) wird allgemein als "Grundgesetz" des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Gemeinschaft verstanden. Sie setzt die wesentlichen Rahmenbedingungen für die gemeinschaftsrechtliche (Einzelrichtlinien) und innerstaatliche (Umsetzung) Rechtssetzung. Die Arbeitgeber werden darin im Wesentlichen verpflichtet, sich über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben und beim Gesundheitsschutz den Stand der Technik zu berücksichtigen. In der Richtlinie finden sich grundsätzliche Regelungen über die Verpflichtungen der Arbeitgeber, die Unterrichtung der Arbeitnehmer, die Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bzw deren Vertreter, die Unterweisung der Arbeitnehmer, die präventiv medizinische Überwachung und den Schutz besonders gefährdeter Gruppen (Lörcher in Internationale Arbeits- und Sozialordnung<sup>2</sup> 1193; Mosler in Koppensteiner, Österreichisches und europäisches Wirtschaftsrecht, Teil 5: Arbeitsrecht 262 ff; Tomandl, Rechtsfragen des technischen Arbeitnehmerschutzes 84 ff; Kohte, Die Umsetzung der Richtlinie 89/391 in den Mitgliedstaaten der EU, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeitsrecht und Sozialrecht, Jänner bis März 1999, 85 ff ua). Von schadenersatzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere Haftungsausschlüssen oder -einschränkungen ist in der Richtlinie nicht die Rede; auch in der zahlreichen Literatur zu dieser Richtlinie wurde nie ein derartiger Gedanke auch nur erwogen. Der von der Revisionswerberin in Anspruch genommene Art 5 Abs 4 lautet wie folgt: "Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, den Ausschluss oder die Einschränkung der Verantwortung des Arbeitgebers bei Vorkommnissen vorzusehen, die auf nicht von diesem zu vertretende anormale oder unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können." Abgesehen davon, daß die Richtlinie wie erwähnt einen ganz anderen Regelungsinhalt und -zweck hat, nämlich einheitliche Mindestrahmenbedingungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schaffen, zeigt auch die zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes, dass eine systematische Interpretation des Art 5 der Richtlinie die von der Revisionswerberin gewünschte Interpretation verbietet: "Die Richtlinie des Rates vom 12. 6. 1989 über die Durchführung von Maßnahmen zur Verbesserung der Sicherheit und des Gesundheitsschutzes der Arbeitnehmer bei der Arbeit (89/391/EWG, ABIEGNrL 183 vom 29. 6. 1989) wird allgemein als "Grundgesetz" des betrieblichen Arbeits- und Gesundheitsschutzes in der Gemeinschaft verstanden. Sie setzt die wesentlichen Rahmenbedingungen für die gemeinschaftsrechtliche (Einzelrichtlinien) und innerstaatliche (Umsetzung) Rechtssetzung. Die Arbeitgeber werden darin im Wesentlichen verpflichtet, sich über den neuesten Stand der Technik und der wissenschaftlichen Erkenntnisse zu informieren und diese Kenntnisse an die Arbeitnehmervertreter weiterzugeben und beim Gesundheitsschutz den Stand der Technik zu berücksichtigen. In der Richtlinie finden sich grundsätzliche Regelungen über die Verpflichtungen der Arbeitgeber, die Unterrichtung der Arbeitnehmer, die Anhörung und Beteiligung der Arbeitnehmer bzw deren Vertreter, die Unterweisung der Arbeitnehmer, die präventiv medizinische Überwachung und den Schutz besonders gefährdeter Gruppen (Lörcher in Internationale Arbeits- und Sozialordnung<sup>2</sup> 1193; Mosler in Koppensteiner, Österreichisches und europäisches Wirtschaftsrecht, Teil 5: Arbeitsrecht 262 ff; Tomandl, Rechtsfragen des technischen Arbeitnehmerschutzes 84 ff; Kohte, Die Umsetzung der Richtlinie 89/391 in den Mitgliedstaaten der EU, Zeitschrift für ausländisches und internationales Arbeitsrecht und Sozialrecht, Jänner bis März 1999, 85 ff ua). Von schadenersatzrechtlichen Bestimmungen, insbesondere Haftungsausschlüssen oder -einschränkungen ist in der Richtlinie nicht die Rede; auch in der zahlreichen Literatur zu dieser Richtlinie wurde nie ein derartiger Gedanke auch nur erwogen. Der von der Revisionswerberin in Anspruch genommene Artikel 5, Absatz 4, lautet wie folgt: "Diese Richtlinie steht nicht der Befugnis der Mitgliedstaaten entgegen, den Ausschluss oder die Einschränkung der Verantwortung des Arbeitgebers bei Vorkommnissen vorzusehen, die auf nicht von diesem zu vertretende anormale oder unvorhersehbare Umstände oder auf außergewöhnliche Ereignisse zurückzuführen sind, deren Folgen trotz aller Sorgfalt nicht hätten vermieden werden können." Abgesehen davon, daß die Richtlinie wie erwähnt einen ganz anderen Regelungsinhalt und -zweck hat, nämlich einheitliche Mindestrahmenbedingungen für den Arbeits- und Gesundheitsschutz zu schaffen, zeigt auch die zutreffende Begründung des Berufungsgerichtes, dass eine systematische Interpretation des Artikel 5, der Richtlinie die von der Revisionswerberin gewünschte Interpretation verbietet:

Nach Art 5 Abs 1 ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. In den Absätzen 2 f wird normiert, dass die Zuziehung von außerbetrieblichen Fachleuten (Art 7 Abs 3) den Arbeitgeber nicht von seiner diesbezüglichen Verantwortung enthebt. Demgemäß ist unter Verantwortung im Sinn der Richtlinie und insbesondere des Art 5 die Pflicht des Arbeitgebers, für

die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sorgen, zu verstehen. Eine Auslegung des Wortes "Verantwortung" in Abs 4 in Richtung einer Verpflichtung auf Schmerzensgeld - bzw Schadenersatzleistung, wie sie die Revisionswerberin geltend macht, findet daher im zitierten Art 5 der Richtlinie keinesfalls Deckung. Dies ist so eindeutig, dass sich eine Anrufung des Europäischen Gerichtshofs im Hinblick auf die acte clair-Doktrin verbietet ...."Nach Artikel 5, Absatz eins, ist der Arbeitgeber verpflichtet, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer in Bezug auf alle Aspekte, die die Arbeit betreffen, zu sorgen. In den Absätzen 2 f wird normiert, dass die Zuziehung von außerbetrieblichen Fachleuten (Artikel 7, Absatz 3,) den Arbeitgeber nicht von seiner diesbezüglichen Verantwortung enthebt. Demgemäß ist unter Verantwortung im Sinn der Richtlinie und insbesondere des Artikel 5, die Pflicht des Arbeitgebers, für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz der Arbeitnehmer zu sorgen, zu verstehen. Eine Auslegung des Wortes "Verantwortung" in Absatz 4, in Richtung einer Verpflichtung auf Schmerzensgeld - bzw Schadenersatzleistung, wie sie die Revisionswerberin geltend macht, findet daher im zitierten Artikel 5, der Richtlinie keinesfalls Deckung. Dies ist so eindeutig, dass sich eine Anrufung des Europäischen Gerichtshofs im Hinblick auf die acte clair-Doktrin verbietet ...."

(8 ObA 324/98z).

Da die Argumente der Revisionswerberin die Rechtsmeinung der zitierten Entscheidung nicht zu erschüttern vermögen, ist auch nur diese eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes ausreichend, eine Rechtsfrage im Sinn des § 46 Abs 1 ASGG auszuschließen. Im Hinblick auf diese Entscheidung bietet sich auch keine Grundlage zur Einholung einer Vorabentscheidung des EuGH nach Art 177 EWG. Dass die Klägerin in diesem Zusammenhang keinen verfahrensrechtlichen Anspruch auf Einholung einer Vorabentscheidung hat, so dass ihr Antrag zurückzuweisen wäre, ist daher bedeutungslos (SZ 68/89; SZ 69/5 ua). Da der Oberste Gerichtshof überdies keine Bedenken gegen die Verfassungsgemäßheit des § 333 ASVG hegt (9 ObA 8/88 mwN) und für eine Richtlinienwidrigkeit kein Anhaltspunkt besteht, ist auch eine Anrufung des VfGH nicht von erheblicher Bedeutung. Da die Argumente der Revisionswerberin die Rechtsmeinung der zitierten Entscheidung nicht zu erschüttern vermögen, ist auch nur diese eine Entscheidung des Obersten Gerichtshofes ausreichend, eine Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG auszuschließen. Im Hinblick auf diese Entscheidung bietet sich auch keine Grundlage zur Einholung einer Vorabentscheidung des EuGH nach Artikel 177, EWG. Dass die Klägerin in diesem Zusammenhang keinen verfahrensrechtlichen Anspruch auf Einholung einer Vorabentscheidung hat, so dass ihr Antrag zurückzuweisen wäre, ist daher bedeutungslos (SZ 68/89; SZ 69/5 ua). Da der Oberste Gerichtshof überdies keine Bedenken gegen die Verfassungsgemäßheit des Paragraph 333, ASVG hegt (9 ObA 8/88 mwN) und für eine Richtlinienwidrigkeit kein Anhaltspunkt besteht, ist auch eine Anrufung des VfGH nicht von erheblicher Bedeutung.

Welcher Verschuldensgrad aufgrund der Umstände des Einzelfalles vorliegt, begründet im allgemeinen bei vertretbarer Lösung keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG (1 Ob 1689/92; 4 Ob 2010/96h). Soweit das Berufungsgericht in einer jahrelangen Vernachlässigung von Dienstnehmerschutzpflichten weder Schädigungsabsicht noch Unrechtsbewußtsein des Dienstgebers im Sinne eines Wissens und Wollens eines Schadens erkennen konnte und daher weder Vorsatz noch bedingten Vorsatz annahm, liegt keine krasse Verkennung der Rechtslage aufgrund der Umstände des Einzelfalles vor. Auch die Revisionswerberin stellt über Wissen und Wollen, sohin den Schädigungsvorsatz, nur Schlußfolgerungen an, so dass auch hier eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung nicht aufgezeigt wird. Welcher Verschuldensgrad aufgrund der Umstände des Einzelfalles vorliegt, begründet im allgemeinen bei vertretbarer Lösung keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG (1 Ob 1689/92; 4 Ob 2010/96h). Soweit das Berufungsgericht in einer jahrelangen Vernachlässigung von Dienstnehmerschutzpflichten weder Schädigungsabsicht noch Unrechtsbewußtsein des Dienstgebers im Sinne eines Wissens und Wollens eines Schadens erkennen konnte und daher weder Vorsatz noch bedingten Vorsatz annahm, liegt keine krasse Verkennung der Rechtslage aufgrund der Umstände des Einzelfalles vor. Auch die Revisionswerberin stellt über Wissen und Wollen, sohin den Schädigungsvorsatz, nur Schlußfolgerungen an, so dass auch hier eine Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung nicht aufgezeigt wird.

#### **Anmerkung**

E55918 09b01509

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

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00150.99W.1103.000

**Dokumentnummer**

JJT\_19991103\_OGH0002\_009OBA00150\_99W0000\_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)