



**RSS**



Rechtsservice- und Schlichtungsstelle  
des Fachverbandes der Versicherungsmakler und  
Berater in Versicherungsangelegenheiten

Johannesgasse 2, Stiege 1, 2. Stock, Tür 28  
1010 Wien  
Tel: 01- 955 12 00 – 42 (Fax DW 70)  
schlichtungsstelle@ivo.or.at

RSS-0057-17-10

= RSS-E 54/17

Die Schlichtungskommission des Fachverbandes der Versicherungsmakler und Berater in Versicherungsangelegenheiten Österreichs hat durch seinen Vorsitzenden Hofrat Dr. Gerhard Hellwagner unter Beiziehung der beratenden Mitglieder Mag. Matthias Lang, KR Dr. Elisabeth Schörg und Peter Huhndorf sowie unter Anwesenheit des Schriftführers Mag. Christian Wetzberger in seiner nichtöffentlichen Sitzung vom 14. September 2017 in der Schlichtungssache [REDACTED]

[REDACTED], vertreten durch [REDACTED]  
[REDACTED], gegen [REDACTED]  
[REDACTED]

beschlossen:

Der antragsgegnerischen Versicherung wird die Deckung des Schadenfalles [REDACTED] aus der Rechtsschutzversicherung zur Polizzennr. [REDACTED] zu empfohlen.

Begründung:

Die Antragstellerin hat bei der antragsgegnerischen Versicherung eine Rechtsschutzversicherung zur Polizzennr. [REDACTED] abgeschlossen, welche u.a. den Baustein Arbeitsgerichts-Rechtsschutz beinhaltet. Dem Versicherungsvertrag liegen die ARB 2014 zugrunde, deren Art 7 auszugsweise lautet:

**„Artikel 7**

**Was ist vom Versicherungsschutz ausgeschlossen?**

**Soweit nichts anderes vereinbart ist, besteht kein Versicherungsschutz für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen**

**4. aus**

**4.2 Verträgen, mit denen eine neue Rechtsgrundlage geschaffen wurde (z.B. Wechselbegebung, Vergleich, Anerkenntnis), es sei denn, ohne die neue Rechtsgrundlage wäre Versicherungsschutz gegeben; (...) "**

Die Antragstellerin meldete am 2.6.2017 folgenden Rechtsschutzfall: Sie schloss Ende 2015 mit ihrem ehemaligen Arbeitgeber, der [REDACTED], zur Beendigung eines arbeitsgerichtlichen Verfahren (Kündigungsanfechtung wegen Motiv- und Sozialwidrigkeit) einen Vergleich ab. Es sei weiters mündlich vereinbart worden, dass im Falle einer Kontaktaufnahme eines neuen, potentiellen Arbeitgebers als Grund der Beendigung des Dienstverhältnisses „interne Rebalancing-Maßnahmen“ anzuführen sei. Nach erfolglosen Bewerbungsversuchen im Oktober 2016 und März 2017 geht die Antragstellerin davon aus, dass der ehemalige Arbeitgeber entgegen der mündlichen Abrede über die Kündigungsanfechtungsklage Auskunft gegeben habe und aus diesem Grund die Bewerbungen entgegen positiver Signale erfolglos geblieben seien. Sie begehrt daher Deckung für eine Schadenersatzklage gegen ihren ehemaligen Arbeitgeber wegen des dadurch verursachten Verdienstentganges.

Die Antragsgegnerin lehnte die Deckung unter Berufung auf Artikel 7.4.2 der ARB 2014 ab.

Dagegen richtet sich der Schlichtungsantrag vom 19.7.2017.

Die Antragsgegnerin teilte mit, sich am Schlichtungsverfahren nicht beteiligen zu wollen.

Daher war gemäß Pkt. 2 der Verfahrensordnung der vom Antragsteller geschilderte Sachverhalt der Empfehlung zugrunde zu legen.

In rechtlicher Hinsicht folgt:

Der Versicherungsvertrag ist ein Konsensualvertrag, der formfrei geschlossen werden kann. (vgl E des OGH vom 21.4.2004, 7 Ob 315/03d; RS0117649; RSS-0019-12=RSS-E 1/13).

Wie alle Geschäftsbedingungen werden auch die Allgemeinen Versicherungsbedingungen in dem Umfang Vertragsbestandteil, in dem sie vereinbart sind (vgl RS0117649, RSS-E 1/13 ua.). Diese sind im gegenständlichen Schlichtungsfall nach dem der Empfehlung zugrunde zu legenden Sachverhalt die ARB 2014.

Allgemeine Versicherungsbedingungen sind nach Vertragsauslegungsgrundsätzen auszulegen. Die Auslegung hat sich daher im Maßstab des durchschnittlich verständigen Versicherungsnehmers zu orientieren. Es ist der einem objektiven Betrachter erkennbare Zweck einer Bestimmung zu berücksichtigen (vgl RS0008901; so auch RSS-0048-15-9=RSS-E 38/15). Klauseln sind, wenn sie nicht auch Gegenstand und Ergebnis von Vertragsverhandlungen waren, objektiv unter Beschränkung auf den Wortlaut auszulegen.

Soweit sich die Antragsgegnerin in rechtlicher Hinsicht auf Pkt. 7.4.2 der ARB beruft, ist ihr Folgendes entgegenzuhalten: Der Versicherungsfall im Arbeitsgerichts-Rechtsschutz richtet sich nach der sogenannten Verstoßtheorie (Art. 2.3 der ARB).

Geht man von dem der rechtlichen Beurteilung zugrunde zu legenden Sachverhalt aus, liegt der erste kausale Verstoß des Gegners in einer unzulässigen Information des potentiellen neuen Arbeitgebers der Antragstellerin, u.a. über die Art der

Beendigung des Dienstverhältnisses, durch einen Mitarbeiter des Gegners.

Dieser Verstoß liegt im zeitlichen Geltungsbereich des gegenständlichen Versicherungsvertrages.

Das Verhalten des Gegners war aus nachstehend angeführten Gründen auch ohne den abgeschlossenen Vergleich rechtswidrig:

Gemäß § 39 AngG ist der Dienstgeber verpflichtet, bei Beendigung des Dienstverhältnisses dem Angestellten auf Verlangen ein schriftliches Zeugnis über die Dauer und die Art der Dienstleistung auszustellen. Eintragungen und Anmerkungen im Zeugnisse, durch die dem Angestellten die Erlangung einer neuen Stelle erschwert wird, sind unzulässig.

Das Zeugnis soll einerseits dem Arbeitnehmer als Unterlage für eine neue Bewerbung dienen, andererseits einen Dritten, der die Einstellung des Zeugnisinhabers erwägt, unterrichten. Es muss alle wesentlichen Tatsachen und Bewertungen enthalten, die für die Gesamtbeurteilung des Arbeitnehmers von Bedeutung und für den Dritten von Interesse sind (vgl RS0104545).

Die Angabe über die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses ist nicht in das Zeugnis aufzunehmen (vgl RS0030868, 9 Ob 27/93).

§ 39 AngG ist zwar für die Beurteilung der Zulässigkeit von informellen Auskünften über ehemalige Mitarbeiter an potentielle neue Arbeitgeber nicht unmittelbar heranzuziehen, doch geht der Schutz des Interesses des ehemaligen Arbeitnehmers an seinem weiteren Fortkommen über jenen des § 1330 ABGB hinaus. Bei der vorzunehmenden Interessenabwägung ist nicht nur auf die Grundsätze des § 1 Abs 1 DSG, sondern auch auf die einschlägigen arbeitsrechtlichen Wertungen

Bedacht zu nehmen. Dies wird also der Arbeitgeber auch im Rahmen der Nachwirkung der Fürsorgepflicht zu beachten und allenfalls auch entsprechende Vorkehrungen zu treffen haben (vgl 9 ObA 104/07w).

Der Vergleich zwischen der Antragstellerin und ihrer früheren Arbeitgeberin hat daher diesbezüglich keine neue Rechtsgrundlage geschaffen.

Es war daher wie im Spruch zu entscheiden.

Für die Schlichtungskommission:

Dr. Hellwagner eh.

Wien, am 14. September 2017