

TE OGH 2017/5/24 9ObA43/17i

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.05.2017

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätin des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Dehn und den Hofrat des Obersten Gerichtshofs Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Stelzer und Werner Krachler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A***** O*****, vertreten durch Schmidberger-Kassmannhuber-Schwager Rechtsanwalts-Partnerschaft in Steyr, gegen die beklagte Partei B***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Mag. Edwin Kerschbaummayr, Rechtsanwalt in Linz, wegen 17.077,68 EUR sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Jänner 2017, GZ 11 Ra 92/16b-23, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Steyr als Arbeits- und Sozialgericht vom 4. August 2016, GZ 8 Cga 59/15g-18, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das Berufungsurteil wird dahin abgeändert, dass das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.631,52 EUR (darin 271,92 EUR USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit 2.537,22 EUR (darin 195,97 EUR USt und 1.362 EUR Barauslagen) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten seit 17. 7. 1989 als Arbeiter beschäftigt.

In einer schriftlichen Vereinbarung der Streitteile vom 1. 4. 2010 ist ua festgehalten, dass aufgrund von Veränderungen im Bereich der betrieblichen Aktivitäten der Beklagten ab dem 1. 4. 2010 das Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungsgesetz (BUAG) sowie das Bauarbeiter-Schlechtwetterentschädigungsgesetz (BSchEG) Anwendung finden; gleichzeitig der bisher geltende Kollektivvertrag für Steinarbeiter durch den Kollektivvertrag für Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe ersetzt wird; der Kläger weiterhin im Abfertigungssystem ALT bleibt; für Abfertigung ALT gilt: Sofern bis zum 31. 3. 2010 Abfertigungsansprüche gegenüber der Beklagten erworben wurden, bleiben diese erhalten; und der Kläger ab 1. 4. 2010 Abfertigungsansprüche ausschließlich gegenüber der BUAK erwirbt.

Am 1. 9. 2014 wurde der Kläger von der Beklagten entlassen.

Mit Schreiben vom 3. 9. 2014 machte der Kläger gegenüber der Beklagten aufgrund der aus seiner Sicht unberechtigten Entlassung offene Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis geltend. Er forderte darin 1. Lohn/Urlaubsentgelt/Entgeltfortzahlung von 1. 8. 2014 bis 1. 9. 2014, 2. aliquote Weihnachtsremuneration und

3. Kündigungsentschädigung für die von der Beklagten einzuhaltende Kündigungsfrist. Weiters ersuchte er die Beklagte, die Abmeldung des Klägers gegenüber der OÖGKK und der BUAK zu ändern, um ihm den Bezug der „Abfertigung BUAK alt“ zu ermöglichen.

Da die Beklagte auf dieses Schreiben des Klägers nicht reagierte, forderte der Kläger – nunmehr vertreten durch seine Interessenvertretung – nochmals die Abrechnung seiner offenen Ansprüche, nämlich 1. aliquote Weihnachtsremuneration und 2. Kündigungsentschädigung für die von der Beklagten einzuhaltende Kündigungsfrist. Erneut ersuchte er um Änderung der Abmeldung bei der OÖGKK und der BUAK auf eine Dienstgeberkündigung.

Nachdem eine außergerichtliche Einigung nicht zu Stande kam, begehrte der Kläger mit seiner in einem Vorprozess am 29. 10. 2014 eingebrachten Klage von der Beklagten 3.219,92 EUR sA, bestehend aus Weihnachtsremuneration von 1.336,74 EUR und Kündigungsentschädigung von 1.338,18 EUR. In der Folge schlossen die Parteien einen gerichtlichen Vergleich, in dem das Arbeitsverhältnis zum 1. 9. 2014 einvernehmlich aufgelöst wurde und sich die Beklagte zum einen zur Zahlung von 2.146,61 EUR brutto, darin enthalten eine Weihnachtsremuneration von 1.336,74 EUR und eine anteilige Kündigungsentschädigung für 1. 9. 2014 bis 11. 9. 2014, zuzüglich einer Zinsenpauschale von 13,14 EUR an den Kläger und zum anderen dazu verpflichtete, die erforderlichen Änderungsmeldungen bei der OÖGKK und der BUAK durchzuführen. In der Folge einigten sich die Vergleichsparteien darauf, dass die Beklagte der BUAK (in Abweichung vom Vergleich) gegenüber meldet, dass das Arbeitsverhältnis durch Dienstgeberkündigung vom 1. 9. 2014 aufgelöst wurde. Der Vergleich wurde von der Beklagten erfüllt. Abfertigungsansprüche des Klägers gegenüber der Beklagten wurden bis dahin weder im Zuge des gerichtlichen noch des außergerichtlichen Vergleichs thematisiert und vom Kläger auch nicht gefordert.

Die BUAK teilte dem Kläger am 17. 9. 2015 schriftlich mit, dass er von ihr 4.703,85 EUR brutto, daher 4.421,62 EUR netto an Abfertigung erhält.

Daraufhin forderte der Kläger die Beklagte mit Schreiben seiner Interessenvertretung vom 7. 10. 2015 erstmalig auf, ihm die für den Zeitraum 1989 bis 2009 von der Beklagten zu leistende Abfertigung zu überweisen. Er wies darauf hin, dass die BUAK die Abfertigung nur für die Zeit ab 1. 4. 2010 bezahlt habe.

Nicht festgestellt werden konnte vom Erstgericht, dass es die Beklagte schuldhaft unterlassen hat, binnen zwei Wochen nach Tätigkeitsaufnahme des Klägers bei der BUAK eine Eintrittsmeldung zu erstatten, obwohl sie dazu verpflichtet gewesen wäre.

Auf das Dienstverhältnis ist der Kollektivvertrag für Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe (in der Folge kurz: KV) anzuwenden.

Mit seiner Klage vom 9. 11. 2015 begehrt der Kläger von der Beklagten eine „restliche“ Abfertigung von 17.077,68 EUR „nach Maßgabe der einschlägigen Bestimmungen des Arbeiterabfertigungsgesetzes sowie aus dem Rechtsgrund des Schadenersatzes“.

Die Beklagte wandte – soweit für die Revisionsentscheidung noch wesentlich – ein, dass der Klagsanspruch mangels rechtzeitiger Geltendmachung gemäß § 14 Abs 3 des KV verfallen sei. Die Beklagte wandte – soweit für die Revisionsentscheidung noch wesentlich – ein, dass der Klagsanspruch mangels rechtzeitiger Geltendmachung gemäß Paragraph 14, Absatz 3, des KV verfallen sei.

Dem Verfallseinwand hielt der Kläger in seinem Schriftsatz vom 7. 1. 2016 (ON 5) entgegen, dass er bereits mit dem Aufforderungsschreiben vom 3. 9. 2014 hinreichend deutlich seinen Abfertigungsanspruch geltend gemacht habe. Zu diesem Zeitpunkt seien zumindest die auf Seiten des Klägers beteiligten Personen davon ausgegangen, dass er die (gesamte) Abfertigung von der BUAK erhalten werde. Der Verfallseinwand sei rechtsmissbräuchlich und sittenwidrig, weil ihn die Beklagte aufgrund ihrer Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin darauf aufmerksam machen hätte müssen, dass er nur einen Teil seiner Abfertigung gegenüber der BUAK geltend machen könne, während der überwiegende Teil der Abfertigung von der Beklagten zu bezahlen sei.

Zum Rechtsgrund des Schadenersatzes brachte der Kläger erstmals vor, dass er bei der Beklagten von Anfang an ausschließlich als Hilfsarbeiter in der Sparte Bau eingesetzt worden sei. Dem BUAG unterlägen aber Arbeiter, die in der Bauindustrie und im Baugewerbe beschäftigt seien. Die Beklagte habe es schuldhaft unterlassen, binnen zwei Wochen nach seiner Tätigkeitsaufnahme eine umfassende Meldung (Eintrittsmeldung) zu erstatten, obwohl sie dazu

verpflichtet gewesen wäre. Hätte die Beklagte dieser Pflicht entsprochen, hätte die BUAK die gesamte Abfertigung zur Auszahlung gebracht. Von dieser ungesetzlichen Vorgehensweise der Beklagten habe der Kläger erst im September 2015, als die BUAK nur einen Teilbetrag ausbezahlt habe, Kenntnis erlangt.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren wegen Verfalls ab. Der Kläger habe in keinem Schreiben an die Beklagte mit hinreichender Deutlichkeit seinen Abfertigungsanspruch geltend gemacht. Die Berufung der Beklagten auf den Verfall sei auch nicht sittenwidrig, weil die Abfertigung im Zuge der Vergleichsgespräche nicht thematisiert worden sei. Die Beklagte habe auch im Rahmen ihrer Fürsorgepflicht den (rechtsfreundlich vertretenen) Kläger nicht darauf aufmerksam machen müssen, dass ihm nicht nur ein Abfertigungsanspruch gegenüber der BUAK, sondern auch gegenüber der Beklagten zustünde.

Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge und gab dem Klagebegehren statt. § 14 Abs 3 KV sei so auszulegen, dass alle Abfertigungsansprüche, die sich direkt gegen den Arbeitgeber richten, der dreijährigen Verjährungsfrist ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterlägen. Diese Frist habe der Kläger eingehalten. Das Berufungsgericht gab der Berufung des Klägers Folge und gab dem Klagebegehren statt. Paragraph 14, Absatz 3, KV sei so auszulegen, dass alle Abfertigungsansprüche, die sich direkt gegen den Arbeitgeber richten, der dreijährigen Verjährungsfrist ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterlägen. Diese Frist habe der Kläger eingehalten.

In ihrer dagegen gerichteten Revision beantragt die Beklagte die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsabweisung; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Kläger beantragt in seiner Revisionsbeantwortung, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist zulässig und berechtigt.

1. § 14 Abs 3 des Kollektivvertrags für Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe lautet¹. Paragraph 14, Absatz 3, des Kollektivvertrags für Arbeiter in der Bauindustrie und im Baugewerbe lautet:

„Nach Lösung des Arbeitsverhältnisses sind Forderungen jeglicher Art spätestens binnen drei Monaten, gerechnet vom Zeitpunkt der Lösung bei sonstigem Erlöschen, beim Arbeitgeber geltend zu machen.

Handelt es sich um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber auf Grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), gilt eine Verjährungsfrist von 3 Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses. Lehnt der Dienstgeber den Anspruch ab, verfällt er, wenn er nicht innerhalb von acht Wochen nach Ablehnung gerichtlich geltend gemacht wird.“

Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach ständiger Rechtsprechung gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RIS-Justiz RS0010088). In erster Linie ist dabei der Wortsinn – auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen – zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Denn die Normadressaten, denen nur der Text des Kollektivvertrags zur Verfügung steht, können die Vorstellungen, die die Kollektivvertragsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Norm besessen haben, weder kennen noch feststellen. Eine von den Parteien mit einer Regelung verfolgte Absicht kann somit nur dann berücksichtigt werden, wenn sie im Text in hinreichender Weise ihren Niederschlag gefunden hat (9 ObA 37/16f mwN). Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach ständiger Rechtsprechung gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RIS-Justiz RS0010088). In erster Linie ist dabei der Wortsinn – auch im Zusammenhang mit den übrigen Regelungen – zu erforschen und die sich aus dem Text des Kollektivvertrags ergebende Absicht der Kollektivvertragsparteien zu berücksichtigen (RIS-Justiz RS0010089). Denn die Normadressaten, denen nur der Text des Kollektivvertrags zur Verfügung steht, können die Vorstellungen, die die Kollektivvertragsparteien beim Abschluss vom Inhalt der Norm besessen haben, weder kennen noch feststellen. Eine von den Parteien mit einer Regelung verfolgte Absicht kann somit nur dann berücksichtigt werden, wenn sie im Text in hinreichender Weise ihren Niederschlag gefunden hat (9 ObA 37/16f mwN).

Der Wortlaut des § 14 Abs 3 KV lässt klar erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien in dessen Satz 1 (als eigenen

Absatz) festlegen wollten, dass grundsätzlich alle Forderungen (arg „jeglicher Art“) des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen sind, andernfalls diese erlöschen. In Satz 2 wird von dieser Grundregel eine Ausnahme gemacht: Für einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), soll eine Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten. Der Wortlaut des Paragraph 14, Absatz 3, KV lässt klar erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien in dessen Satz 1 (als eigenen Absatz) festlegen wollten, dass grundsätzlich alle Forderungen (arg „jeglicher Art“) des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber binnen drei Monaten nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses geltend zu machen sind, andernfalls diese erlöschen. In Satz 2 wird von dieser Grundregel eine Ausnahme gemacht: Für einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber aufgrund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch), soll eine Verjährungsfrist von drei Jahren ab Beendigung des Arbeitsverhältnisses gelten.

Hätten die Kollektivvertragsparteien gewollt, sämtliche, gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Abfertigungsansprüche, also auch die gesetzlichen, von der Grundregel des § 14 Abs 3 Satz 1 KV auszunehmen, so hätte es des Beisatzes „auf Grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch)“ nicht bedurft. Anderslautende Aspekte gegen diese Kollektivvertragsauslegung werden auch vom Kläger nicht vorgebracht. Hätten die Kollektivvertragsparteien gewollt, sämtliche, gegenüber dem Arbeitgeber bestehenden Abfertigungsansprüche, also auch die gesetzlichen, von der Grundregel des Paragraph 14, Absatz 3, Satz 1 KV auszunehmen, so hätte es des Beisatzes „auf Grund von Einzelvereinbarungen, Arbeitsordnungen oder Betriebsvereinbarungen, der durch das BUAG nicht erfasst ist (Mehranspruch gegenüber dem gesetzlichen Anspruch)“ nicht bedurft. Anderslautende Aspekte gegen diese Kollektivvertragsauslegung werden auch vom Kläger nicht vorgebracht.

2. Vielmehr führt die Revisionsbeantwortung des Klägers ins Treffen, dass es sich beim klagsweise geltend gemachten Abfertigungsanspruch um einen Abfertigungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber handelt, der auf eine Vereinbarung abstellt und auch vom BUAG nicht erfasst ist.

Diesen Überlegungen des Klägers steht allerdings das im Revisionsverfahren geltende Neuerungsverbot (§ 502 Abs 2 ZPO) entgegen. Der Kläger hat sich im erstinstanzlichen Verfahren nicht auf einen ihm aufgrund einer Einzelvereinbarung mit der Beklagten gestützten Abfertigungsanspruch, sondern ausdrücklich auf einen ihm nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz zustehenden, also gesetzlichen Abfertigungsanspruch, gestützt. Diesen Überlegungen des Klägers steht allerdings das im Revisionsverfahren geltende Neuerungsverbot (Paragraph 502, Absatz 2, ZPO) entgegen. Der Kläger hat sich im erstinstanzlichen Verfahren nicht auf einen ihm aufgrund einer Einzelvereinbarung mit der Beklagten gestützten Abfertigungsanspruch, sondern ausdrücklich auf einen ihm nach dem Arbeiterabfertigungsgesetz zustehenden, also gesetzlichen Abfertigungsanspruch, gestützt.

3. Der Kläger hat nun seinen gegenüber der Beklagten behaupteten gesetzlichen Abfertigungsanspruch nicht iSd § 14 Abs 3 Satz 1 KV rechtzeitig geltend gemacht. 3. Der Kläger hat nun seinen gegenüber der Beklagten behaupteten gesetzlichen Abfertigungsanspruch nicht iSd Paragraph 14, Absatz 3, Satz 1 KV rechtzeitig geltend gemacht.

Nach ständiger Rechtsprechung ist unter „Geltendmachung“ von Ansprüchen (Forderungen) zwar kein förmliches Einmahnen zu verstehen, wohl aber ein dem Erklärungsempfänger zumindest erkennbares ernstliches Fordern einer Leistung im Sinn einer wenigstens aus den Umständen zu erschließenden Willenserklärung. Dabei kommt es primär nicht auf den Willen des Erklärenden, sondern vielmehr auf das Verständnis an, das ein redlicher Erklärungsempfänger aufgrund der konkreten Umstände aus der Erklärung (bzw dem als solche erkennbaren Verhalten) gewinnen durfte bzw musste (RIS-Justiz RS0051576 [T5]; vgl RS0113932; RS0014205). Der Arbeitgeber muss zumindest erkennen können, welche Ansprüche ihrer Art nach gemeint sind (vgl RIS-Justiz RS0034441 [T2]). Nach ständiger Rechtsprechung ist unter „Geltendmachung“ von Ansprüchen (Forderungen) zwar kein förmliches Einmahnen zu verstehen, wohl aber ein dem Erklärungsempfänger zumindest erkennbares ernstliches Fordern einer Leistung im Sinn einer wenigstens aus den Umständen zu erschließenden Willenserklärung. Dabei kommt es primär nicht auf den Willen des Erklärenden, sondern vielmehr auf das Verständnis an, das ein redlicher Erklärungsempfänger aufgrund der konkreten Umstände aus der Erklärung (bzw dem als solche erkennbaren Verhalten) gewinnen durfte bzw musste (RIS-Justiz RS0051576 [T5]; vergleiche RS0113932; RS0014205). Der Arbeitgeber muss zumindest erkennen können, welche Ansprüche ihrer Art

nach gemeint sind vergleiche RIS-Justiz RS0034441 [T2]).

Weder aus dem Schreiben des Klägers vom 3. 9. 2014 noch aus jenem vom 22. 9. 2014 musste ein redlicher Erklärungsempfänger in der Lage der Beklagten erkennen können, dass der Kläger neben seinen detailliert der Art nach bezeichneten Ansprüchen aus der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Weihnachtsremuneration, Kündigungsentschädigung) von der Beklagten auch einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch abgerechnet und überwiesen haben wollte. Sein Ersuchen, die Abmeldung bei der OÖGKK und der BUAK entsprechend zu ändern, zielte gerade nicht auf die Geltendmachung einer Abfertigung gegenüber der Beklagten ab. Es war auch nicht erforderlich, um seinen (aliquot) gegenüber der Beklagten behaupteten gesetzlichen Abfertigungsanspruch durchzusetzen, sondern nur deshalb, um seinen Abfertigungsanspruch von der BUAK verlangen zu können. Dass der Kläger in seinen beiden Aufforderungsschreiben vom September 2014 keine Abfertigung von der Beklagten verlangen wollte, zeigt im Übrigen nicht nur die Tatsache, dass im Vorprozess keine Abfertigung angesprochen wurde, sondern auch sein Vorbringen im vorliegenden Verfahren, wonach (zumindest) er bis zur Mitteilung der BUAK vom 17. 9. 2015 davon ausging, dass er die gesamte Abfertigung von der BUAK erhalten würde.

Damit ist der Klagsanspruch, soweit er sich auf das Arbeiterabfertigungsgesetz stützt, verfallen.

4. In seiner Revisionsbeantwortung hält der Kläger daran fest, dass der Verfallseinwand der Beklagten rechtsmissbräuchlich sowie treu- und sittenwidrig sei, weil ihn die Beklagte aufgrund der sie als Arbeitgeberin treffenden Fürsorgepflicht darauf hinweisen hätte müssen, dass er den Großteil seiner Abfertigung nicht gegenüber der BUAK geltend machen könne. Dieser Vorwurf an die Beklagte trifft nicht zu.

Eine Unzulässigkeit des Verfallseinwands setzt nach ständiger Rechtsprechung voraus, dass dem Arbeitgeber ein bewusstes rechtsmissbräuchliches Verhalten vorzuwerfen ist, das von der Absicht getragen ist, die Anspruchsdurchsetzung durch den Arbeitnehmer zu verhindern oder zumindest ernsthaft zu erschweren (9 ObA 126/15t; RIS-Justiz RS0051974 [T5]). Davon kann hier nach den bindenden Feststellungen nicht ausgegangen werden. Zwar wirkt die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers grundsätzlich auch noch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses fort. Sie erstreckt sich aber nicht auf eine Warnpflicht des Arbeitgebers bezüglich der Verjährung von Abfertigungsansprüchen (RIS-Justiz RS0109395).

5. Schließlich verweist der Kläger darauf, dass das Berufungsgericht seine Mängelrüge nicht behandelt habe. Eine Mangelhaftigkeit des erstinstanzlichen Verfahrens sah der Kläger in seiner Berufung gegen das Ersturteil darin, dass das Erstgericht – für ihn überraschend (§§ 182, 182a ZPO) – davon ausgegangen sei, dass er kein substantiiertes Vorbringen zum behaupteten Schadenersatzanspruch erstattet habe.5. Schließlich verweist der Kläger darauf, dass das Berufungsgericht seine Mängelrüge nicht behandelt habe. Eine Mangelhaftigkeit des erstinstanzlichen Verfahrens sah der Kläger in seiner Berufung gegen das Ersturteil darin, dass das Erstgericht – für ihn überraschend (Paragraphen 182, 182 a, ZPO) – davon ausgegangen sei, dass er kein substantiiertes Vorbringen zum behaupteten Schadenersatzanspruch erstattet habe.

Der Anfechtungsgrund der Mangelhaftigkeit des Verfahrens ist nur dann gegeben, wenn der Verstoß gegen ein Verfahrensgesetz abstrakt geeignet war, eine erschöpfende Erörterung und gründliche Beurteilung der Streitsache zu hindern (RIS-Justiz RS0043049). Dies ist hier nicht der Fall.

Auch einen Schadenersatzanspruch, der nach der Rechtsprechung ebenfalls der Verfallsbestimmung des § 14 Abs 3 Satz 1 KV unterfällt (8 ObA 79/13w), hat der Kläger nicht fristgerecht geltend gemacht. Mag auch der Kläger erst durch die Mitteilung der BUAK vom 17. 9. 2015 erkannt haben, dass er (auch) einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber der Beklagten hat, bestand jedenfalls bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die objektive Möglichkeit der Rechtsausübung (vgl 9 ObA 163/97d). Damit wurde der Lauf der dreimonatigen Verfallsfrist des § 14 Abs 3 Satz 1 KV in Gang gesetzt. Diese hat der Kläger ungenützt verstreichen lassen. Auch einen Schadenersatzanspruch, der nach der Rechtsprechung ebenfalls der Verfallsbestimmung des Paragraph 14, Absatz 3, Satz 1 KV unterfällt (8 ObA 79/13w), hat der Kläger nicht fristgerecht geltend gemacht. Mag auch der Kläger erst durch die Mitteilung der BUAK vom 17. 9. 2015 erkannt haben, dass er (auch) einen gesetzlichen Abfertigungsanspruch gegenüber der Beklagten hat, bestand jedenfalls bereits bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses die objektive Möglichkeit der Rechtsausübung vergleiche 9 ObA 163/97d). Damit wurde der Lauf der dreimonatigen Verfallsfrist des Paragraph 14, Absatz 3, Satz 1 KV in Gang gesetzt. Diese hat der Kläger ungenützt verstreichen lassen.

Der Revision der Beklagten ist daher Folge zu geben und das klagsabweisende Ersturteil wiederherzustellen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E118450

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2017:009OBA00043.17I.0524.000

Im RIS seit

30.06.2017

Zuletzt aktualisiert am

24.04.2018

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