

TE OGH 1977/4/19 4Ob22/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.04.1977

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl sowie die Beisitzer DDr. Hans Skrovanek und Mag. pharm. Karl Rauch als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei H* K*, vertreten durch Dr. August Wippel, Rechtsanwalt in Neunkirchen, wider die beklagte Partei K* O*, vertreten durch Dr. Thomas Zimmert, Rechtsanwalt in Neunkirchen, wegen S 60.875,- sA infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Kreisgerichtes Wiener Neustadt als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 18. November 1976, GZ 2 d Cg 7/76-13, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Neunkirchen vom 27. Juli 1976, GZ Cr 17/76-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung

Spruch

I. den Beschluß gefaßt:römisches eins. den Beschluß gefaßt:

Der Antrag des Klägers auf Anberaumung einer mündlichen Revisionsverhandlung wird abgewiesen.

II. zu Recht erkannt:römisches zwei. zu Recht erkannt:

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Kläger ist schuldig, dem Beklagten die mit S 2.399,52 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 300.- Barauslagen und S 155,52 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war im Jahr 1965 als Kraftfahrzeugmechaniker-Lehrling in den Betrieb des Beklagten eingetreten. Nach Beendigung der dreieinhalbjährigen Lehrzeit hatte er zunächst eine zeitlang als Gehilfe weitergearbeitet, ehe er dann mit 1. Jänner 1973 in das Angestelltenverhältnis übernommen wurde. Am 4. Juli 1975 wurde er vom Beklagten entlassen.

Mit der Behauptung, daß diese Entlassung zu Unrecht ausgesprochen worden sei, begehrt der Kläger im vorliegenden Rechtsstreit vom Beklagten die Zahlung nachstehender Beträge:

a) Gehalt für die Monate Juli bis September 1975 (einschließlich Wohnungsbeihilfe und anteiliger Sonderzahlungen

S 36.525,--

b) Abfertigung in der Höhe von

zwei Monatsgehältern

S 24.350,--

zusammen

S 60.875,-- sA

Zur Begründung des Abfertigungsanspruches brachte der Kläger vor, daß er am 1. Juli 1971 die Leitung der Lackiererwerkstätte des Beklagten übernommen habe und daher richtigerweise schon ab diesem Zeitpunkt als Angestellter zu behandeln gewesen wäre.

Demgegenüber behauptet der Beklagte, daß der Kläger niemals als Werkstättenleiter, sondern nur als Lackierer beschäftigt gewesen sei; zu seiner Übernahme in das Angestelltenverhältnis habe auch am 1. Jänner 1973 keine rechtliche Verpflichtung bestanden. Die Entlassung des Klägers sei gerechtfertigt gewesen, weil sich der Kläger am 3. Juli 1975 eigenmächtig dienstfrei genommen und an diesem Tag nicht gearbeitet habe, obwohl dringende Lackiererarbeiten zu machen gewesen wären und der Kläger schon vorher mehrfach wegen kurzfristigen Verlassens des Arbeitsplatzes ohne Zustimmung des Dienstgebers abgemahnt worden sei.

Beide Untergerichte wiesen das Klagebegehren ab. Ihren Entscheidungen liegen folgende wesentliche Sachverhaltsfeststellungen zugrunde:

Die Kraftfahrzeugreparaturen im Betrieb des Beklagten umfaßten ua auch Spengler- und Lackiererarbeiten. Als der mit den Lackiererarbeiten befaßte P* H* – ein angelernter Spritzlackierer – Mitte 1971 aus dem Betrieb ausschied, wurde der Kläger, welcher von H* seit etwa einem Jahr in diesen Arbeiten angelernt worden war, mit der Durchführung der Lackiererarbeiten betraut, was für ihn eine finanzielle Besserstellung bedeutete. Der Kläger führte die Tätigkeit eines Spritzlackierers in der Regel selbst aus; nur für Vorbereitungsarbeiten und bei der Ausbesserung kleinerer Lackschäden standen ihm drei bis fünf Lehrlinge oder sonstige Hilfskräfte (Gastarbeiter) zur Verfügung, welche seine Anweisungen zu befolgen hatten. Die mit 1. Jänner 1973 verfügte Übernahme des Klägers in das Angestelltenverhältnis war ein freiwilliger Akt des Beklagten, welcher damit einen Dienstnehmer, der sich durch längere Zeit bewährt hatte bei besserer Bezahlung auch weiterhin an den Betrieb binden wollte.

In der Zeit vom Sommer 1974 bis Juli 1975 war der Kläger vom Beklagten oder dessen Betriebsleiter, W* L*, wiederholt abgemahnt oder gerügt worden, weil er mehrfach seine Arbeit kurzfristig verlassen hatte, um sich Ersatzteile oder dergleichen für sein jeweiliges Kraftfahrzeug zu besorgen. Der Beklagte hatte zwar allgemein toleriert, daß sich seine Leute dadurch einen Nebenverdienst verschafften, daß sie gebrachte Fahrzeuge ankauften, außerhalb der Arbeitszeit im Betrieb instandsetzen und dann mit Gewinn weiterveräußerten; er war aber nicht damit einverstanden, daß sie für ihre Privatfahrzeuge während der Arbeitszeit tätig wurden.

Am frühen Morgen des 3. Juli 1975 erschien der Kläger vor Dienstbeginn im Betrieb und fragte den dort anwesenden Betriebsleiter L*, ob er an diesem Tag freihaben könne; einen Grund hiefür gab er nicht an. L* erwiderte darauf etwas ironisch, es sei zwar schönes Wetter, aber er könne dem Kläger nicht freigeben. Dabei verwies er auf Reklamationen, die Lackierungsarbeiten des Klägers vom Vortag betrafen, sowie auf terminisierte Arbeiten. L* sagte auch zum Kläger, es stehe ihm frei, auf den Chef zu warten, er selbst könne ihm jedoch keinen Urlaub geben. Der Kläger ging daraufhin in die Lackiererwerkstätte, um seinen Hilfskräften zu sagen, was sie an diesem Tag zu tun hätten. Er wollte dann nochmals mit dem Betriebsleiter L* sprechen, um ihm eingehend zu erklären, weshalb er gerade an diesem Tag dienstfrei haben wollte, nämlich um seinen an Bronchialasthma leidenden Schwager auf die Stolzalpe zu fahren, nachdem seine Ehegattin, welche diese Fahrt hätte besorgen sollen, plötzlich erkrankt war. Da er aber L* nicht antraf, begab er sich nach Hause und fuhr schließlich mit seinem Personenkraftwagen, in welchem er neben seinem Schwager noch dessen Mutter (seine Schwiegermutter) mitführte, auf die Stolzalpe. L* hatte noch am selben Tag den Beklagten über den Vorfall mit dem Kläger informiert und ihn gefragt, ob der Kläger bei ihm wegen des Urlaubsansuchens vorgesprochen habe; der Beklagte hatte das verneint. Als der Kläger am frühen Morgen des folgenden Tages (4. Juli 1975) wieder im Betrieb erschien, wurde er vom Beklagten erwartet, welcher ihn fragte, wo er tags zuvor gewesen sei. Hierauf erwiderte der Kläger: „Gestern hab i frei braucht“. Auf die weitere Frage des Beklagten, wer ihm dies gestattet habe, sagte der Kläger: „Niemand“. Hierauf sprach der Beklagte sofort die Entlassung des Klägers aus. Der Kläger nahm diese Entlassung lächelnd entgegen, holte in Gegenwart des Beklagten seine restlichen Sachen aus der Lackiererei und verließ den Betrieb, ohne dem Beklagten bei dieser Gelegenheit zu sagen, weshalb er tags zuvor Urlaub gebraucht habe.

Rechtlich waren beide Untergerichte übereinstimmend der Auffassung, daß der Kläger ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen und damit den

Entlassungsgrund nach § 27 Z 4 AngG verwirklicht habe. Rechtlich waren beide Untergerichte übereinstimmend der Auffassung, daß der Kläger ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlassen und damit den Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer 4, AngG verwirklicht habe.

Das Urteil des Berufungsgerichtes wird vom Kläger mit Revision wegen Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens und unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten. Der Kläger beantragt, einen „Gerichtstag“ anzuordnen, die angefochtene Entscheidung aufzuheben und die Rechtssache zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen; hilfsweise begehrt er die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne seines Klagebegehrens.

Der Beklagte hat beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Dem Antrag des Klägers auf Anberaumung einer mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht war nicht Folge zu geben, weil eine solche Anordnung nur dann zu treffen ist, wenn sie dem Obersten Gerichtshof zur Entscheidung über die Revision erforderlich erscheint (§ 509 Abs 2 ZPO). Im konkreten Fall kann aber über die im Revisionsverfahren strittigen Fragen auch ohne mündliche Verhandlung entschieden werden. Dem Antrag des Klägers auf Anberaumung einer mündlichen Verhandlung vor dem Revisionsgericht war nicht Folge zu geben, weil eine solche Anordnung nur dann zu treffen ist, wenn sie dem Obersten Gerichtshof zur Entscheidung über die Revision erforderlich erscheint (Paragraph 509, Absatz 2, ZPO). Im konkreten Fall kann aber über die im Revisionsverfahren strittigen Fragen auch ohne mündliche Verhandlung entschieden werden.

Rechtliche Beurteilung

Im übrigen ist die Revision nicht berechtigt.

Aus dem Revisionsgrund des § 503 Z 2 ZPO wendet sich der Kläger gegen die Ablehnung seines Antrages auf Vernehmung des Zeugen J* B* über die Frage, „ob und warum er den Beklagten nicht umzustimmen versucht und ihm den Grund für sein Fernbleiben genau genannt habe“. Diese Rüge geht schon deshalb fehl, weil das genannte Beweisthema keine für die Entscheidung des Rechtsstreites wesentlichen Tatumstände betrifft. Soweit aber der Kläger durch die Vernehmung des Zeugen B* die Parteiaussage des Beklagten „in ernste Zweifel ziehen“ will, ist er darauf zu verweisen, daß die Beweiswürdigung der Untergerichte einer Anfechtung in dritter Instanz entzogen ist. Aus dem Revisionsgrund des Paragraph 503, Ziffer 2, ZPO wendet sich der Kläger gegen die Ablehnung seines Antrages auf Vernehmung des Zeugen J* B* über die Frage, „ob und warum er den Beklagten nicht umzustimmen versucht und ihm den Grund für sein Fernbleiben genau genannt habe“. Diese Rüge geht schon deshalb fehl, weil das genannte Beweisthema keine für die Entscheidung des Rechtsstreites wesentlichen Tatumstände betrifft. Soweit aber der Kläger durch die Vernehmung des Zeugen B* die Parteiaussage des Beklagten „in ernste Zweifel ziehen“ will, ist er darauf zu verweisen, daß die Beweiswürdigung der Untergerichte einer Anfechtung in dritter Instanz entzogen ist.

In Ausführung seiner Rechtsrüge hält der Kläger auch in der Revision zunächst an seiner Rechtsansicht fest, daß sein Fernbleiben von der Arbeit am 3. Juli 1975 durch einen rechtmäßigen Hinderungsgrund gerechtfertigt gewesen sei. Die plötzliche Erkrankung seiner Frau, welche schon vorher die Überstellung ihres kranken Bruders auf die Stolzalpe übernommen hatte, habe eine „Notsituation“ geschaffen, in welcher er gemäß § 90 ABGB zur Beistandsleistung verpflichtet gewesen sei. Nach fast 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit habe er sich für berechtigt halten können, diesen wichtigen Krankentransport bei urlaubsmäßiger Deckung durch einen freien Tag durchzuführen. Eine beharrliche Arbeitsverweigerung liege nicht vor; im übrigen habe er dem Betriebsleiter L* ohnehin noch am Morgen des 5. Juli 1975 mitgeteilt, daß er dringend einen freien Tag benötige. In Ausführung seiner Rechtsrüge hält der Kläger auch in der Revision zunächst an seiner Rechtsansicht fest, daß sein Fernbleiben von der Arbeit am 3. Juli 1975 durch einen rechtmäßigen Hinderungsgrund gerechtfertigt gewesen sei. Die plötzliche Erkrankung seiner Frau, welche schon vorher die Überstellung ihres kranken Bruders auf die Stolzalpe übernommen hatte, habe eine „Notsituation“ geschaffen, in welcher er gemäß Paragraph 90, ABGB zur Beistandsleistung verpflichtet gewesen sei. Nach fast 10jähriger ununterbrochener Dienstzeit habe er sich für berechtigt halten können, diesen wichtigen Krankentransport bei urlaubsmäßiger Deckung durch einen freien Tag durchzuführen. Eine beharrliche Arbeitsverweigerung liege nicht vor; im übrigen habe er dem Betriebsleiter L* ohnehin noch am Morgen des 5. Juli 1975 mitgeteilt, daß er dringend einen freien Tag benötige.

Diesen Ausführungen kann nicht gefolgt werden:

Es trifft zu, daß ein rechtmäßiger, die Entlassung nach § 27 Z 4, erster Fall, AngG ausschließender Hinderungsgrund in der Regel auch dann angenommen werden kann, wenn dem Dienstnehmer mit Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalles aus besonderen Gründen eine vertragsgemäße Arbeitsleistung billigerweise nicht zugemutet werden kann. Dabei kommen nicht nur Dienstverhinderungen durch Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder dgl. in Betracht; auch andere wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Gründe (vgl. § 8 Abs 3 AngG), wie überhaupt jede unvorhersehbare Kollision von Vertragspflichten mit einer höherwertigen Pflicht können das ansonsten pflichtwidrige Unterlassen der Dienstleistung im Einzelfall rechtfertigen (Martinek-Schwarz, AngG3, 483 f. § 27 Anm 21; Kuderna, Das Entlassungsrecht 45). Dem Rechtsmittelwerber ist also durchaus einzuräumen, daß nicht nur eine eigene schwere Erkrankung des Dienstnehmers oder der Tod eines nahen Angehörigen, sondern gegebenenfalls auch die Erfüllung der Beistandspflicht nach §§ 44, 90 ABGB als rechtmäßiger Hinderungsgrund in Betracht kommen kann. Anders als ein Dienstnehmer, welcher der Arbeit fernbleibt, um seine schwer kranke und auf seine Hilfe dringend angewiesene Ehegattin zu pflegen (Arb 6869), kann sich aber der Kläger hier auf seine eheliche Beistandspflicht nicht berufen: Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens hatte es die Gattin des Klägers übernommen, ihren 11jährigen, nicht im Haushalt des Klägers lebenden Bruder mit dem PKW in das Landessonderkrankenhaus Stolzalpe zu bringen, in welches er wegen eines Bronchialasthmas zu einer Kur- oder Heilbehandlung für die Zeit vom 3. Juli bis 14. September 1975 eingewiesen worden war. Eine gesetzliche Sorgepflicht für dieses Kind hatte weder der Kläger noch seine Frau; es war vielmehr primär Sache der Eltern, das Kind zeitgerecht in das genannte Krankenhaus zu bringen. Nach den Umständen des Falles versagt aber auch die Berufung des Klägers auf eine moralische, gegenüber der betrieblichen Arbeitspflicht höherwertige und daher die Dienstversäumnis rechtfertigende Verpflichtung, für seine plötzlich erkrankte Frau einzuspringen und die von ihr übernommene Fahrt seinerseits durchzuführen: Daß die Beförderung mit dem PKW des Klägers der einzige Weg gewesen wäre, um das – keineswegs akut erkrankte und daher nicht etwa einer sofortigen ärztlichen Hilfe bedürftige – Kind ohne Gefährdung seiner Gesundheit auf die Stolzalpe zu bringen, ist nicht erwiesen; der Kläger selbst muß in der Revision zugestehen, daß auch die Fahrt mit einem Massebeförderungsmittel möglich gewesen wäre und, wenngleich mit einiger Verspätung, zum Ziel geführt hätte. Wie ein Blick in das Amtliche Kursbuch bestätigt, wäre das Landessonderkrankenhaus Stolzalpe von Pitten oder Neunkirchen aus mit Eisenbahn und Autobus auf der Strecke Neunkirchen-Unzmarkt-Murau tatsächlich in wenigen Stunden, jedenfalls aber noch am selben Tag zu erreichen gewesen. Bei dieser Sachlage hat aber das Berufungsgericht die Annahme einer unvermutet eingetretenen familiären „Notsituation“ und damit eine Kollision der vertraglichen Arbeitspflicht des Klägers mit einer anderen, höher zu wertenden persönlichen Verpflichtung mit Recht abgelehnt und daraus den Schluß gezogen, daß sich der Kläger zur Rechtfertigung seines eigenmächtigen Fernbleibens von der Arbeit auf keinen rechtmäßigen Hinderungsgrund berufen kann. Es trifft zu, daß ein rechtmäßiger, die Entlassung nach Paragraph 27, Ziffer 4., erster Fall, AngG ausschließender Hinderungsgrund in der Regel auch dann angenommen werden kann, wenn dem Dienstnehmer mit Rücksicht auf die Umstände des Einzelfalles aus besonderen Gründen eine vertragsgemäße Arbeitsleistung billigerweise nicht zugemutet werden kann. Dabei kommen nicht nur Dienstverhinderungen durch Krankheit, Unglücksfall, Arbeitsunfall oder dgl. in Betracht; auch andere wichtige, die Person des Dienstnehmers betreffende Gründe vergleiche Paragraph 8, Absatz 3, AngG), wie überhaupt jede unvorhersehbare Kollision von Vertragspflichten mit einer höherwertigen Pflicht können das ansonsten pflichtwidrige Unterlassen der Dienstleistung im Einzelfall rechtfertigen (Martinek-Schwarz, AngG3, 483 f. Paragraph 27, Anmerkung 21, ; Kuderna, Das Entlassungsrecht 45). Dem Rechtsmittelwerber ist also durchaus einzuräumen, daß nicht nur eine eigene schwere Erkrankung des Dienstnehmers oder der Tod eines nahen Angehörigen, sondern gegebenenfalls auch die Erfüllung der Beistandspflicht nach Paragraphen 44., 90 ABGB als rechtmäßiger Hinderungsgrund in Betracht kommen kann. Anders als ein Dienstnehmer, welcher der Arbeit fernbleibt, um seine schwer kranke und auf seine Hilfe dringend angewiesene Ehegattin zu pflegen (Arb 6869), kann sich aber der Kläger hier auf seine eheliche Beistandspflicht nicht berufen: Nach den Ergebnissen des Beweisverfahrens hatte es die Gattin des Klägers übernommen, ihren 11jährigen, nicht im Haushalt des Klägers lebenden Bruder mit dem PKW in das Landessonderkrankenhaus Stolzalpe zu bringen, in welches er wegen eines Bronchialasthmas zu einer Kur- oder Heilbehandlung für die Zeit vom 3. Juli bis 14. September 1975 eingewiesen worden war. Eine gesetzliche Sorgepflicht für dieses Kind hatte weder der Kläger noch seine Frau; es war vielmehr primär Sache der Eltern, das Kind zeitgerecht in das genannte Krankenhaus zu bringen. Nach den Umständen des Falles versagt aber auch die Berufung des Klägers auf eine moralische, gegenüber der betrieblichen Arbeitspflicht höherwertige und daher die Dienstversäumnis

rechtfertigende Verpflichtung, für seine plötzlich erkrankte Frau einzuspringen und die von ihr übernommene Fahrt seinerseits durchzuführen: Daß die Beförderung mit dem PKW des Klägers der einzige Weg gewesen wäre, um das – keineswegs akut erkrankte und daher nicht etwa einer sofortigen ärztlichen Hilfe bedürftige – Kind ohne Gefährdung seiner Gesundheit auf die Stolzalpe zu bringen, ist nicht erwiesen; der Kläger selbst muß in der Revision zugestehen, daß auch die Fahrt mit einem Massebeförderungsmittel möglich gewesen wäre und, wenngleich mit einiger Verspätung, zum Ziel geführt hätte. Wie ein Blick in das Amtliche Kursbuch bestätigt, wäre das Landessonderkrankenhaus Stolzalpe von Pitten oder Neunkirchen aus mit Eisenbahn und Autobus auf der Strecke Neunkirchen-Unzmarkt-Murau tatsächlich in wenigen Stunden, jedenfalls aber noch am selben Tag zu erreichen gewesen. Bei dieser Sachlage hat aber das Berufungsgericht die Annahme einer unvermutet eingetretenen familiären „Notsituation“ und damit eine Kollision der vertraglichen Arbeitspflicht des Klägers mit einer anderen, höher zu wertenden persönlichen Verpflichtung mit Recht abgelehnt und daraus den Schluß gezogen, daß sich der Kläger zur Rechtfertigung seines eigenmächtigen Fernbleibens von der Arbeit auf keinen rechtmäßigen Hinderungsgrund berufen kann.

Dem angefochtenen Urteil ist aber auch insoweit zu folgen, als es eine „erhebliche“ Arbeitsversäumnis des Klägers annimmt: Nach Lehre (Martinek-Schwarz a. a. O.; Kuderna a. a. O. 66) und Rechtsprechung (SZ 34/108 = Arb 7412 = SozM I A d 443; Arb 9015 = SozM I A d 1049 = ZAS 1976, 17 ua, zuletzt etwa 4 Ob 29/75, 4 Ob 15/76, 4 Ob 99/76) ist die Versäumnis im Sinne des § 27 Z 4 AngG insbesondere dann als erheblich anzusehen, wenn ihr nach der Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder wegen des Ausmaßes des infolge der Versäumnis nicht erzielten Arbeitserfolges oder der sonstigen durch sie eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung zukommt; dabei ist immer auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen. Geht man von diesen Grundsätzen aus, dann muß die Dienstversäumnis des Klägers jedenfalls als „den Umständen nach erheblich“ beurteilt werden: Nach den Feststellungen der Untergerichte hatte der Betriebsleiter L* die Ablehnung der Bitte des Klägers um einen freien Tag ausdrücklich damit begründet, daß der Kläger an diesem Tag Kundenreklamationen vom Vortag sowie terminisierte Arbeiten zu erledigen hatte. Der Kläger konnte also entgegen den Behauptungen der Revision keineswegs annehmen, daß sein Fehlen „bei einem Unternehmen dieser Größenordnung ... nicht einmal bemerkt werden“ würde; er mußte vielmehr durchaus mit einer erheblichen Störung der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie insbesondere damit rechnen, daß im Fall seines Fernbleibens verschiedene dringende Arbeiten unerledigt bleiben würden. Wenn der Kläger dessen ungeachtet seinem Arbeitsplatz eigenmächtig einen ganzen Tag lang fernblieb, dann kann dieses Verhalten nicht anders denn als eine „den Umständen nach erhebliche“ Dienstversäumnis beurteilt werden. Dem angefochtenen Urteil ist aber auch insoweit zu folgen, als es eine „erhebliche“ Arbeitsversäumnis des Klägers annimmt: Nach Lehre (Martinek-Schwarz a. a. O.; Kuderna a. a. O. 66) und Rechtsprechung (SZ 34/108 = Arb 7412 = SozM I A d 443; Arb 9015 = SozM I A d 1049 = ZAS 1976, 17 ua, zuletzt etwa 4 Ob 29/75, 4 Ob 15/76, 4 Ob 99/76) ist die Versäumnis im Sinne des Paragraph 27, Ziffer 4, AngG insbesondere dann als erheblich anzusehen, wenn ihr nach der Dauer der versäumten Arbeitszeit, nach Maßgabe der Dringlichkeit der zu verrichtenden Arbeit oder wegen des Ausmaßes des infolge der Versäumnis nicht erzielten Arbeitserfolges oder der sonstigen durch sie eingetretenen betrieblichen Nachteile besondere Bedeutung zukommt; dabei ist immer auf die Umstände des Einzelfalles abzustellen. Geht man von diesen Grundsätzen aus, dann muß die Dienstversäumnis des Klägers jedenfalls als „den Umständen nach erheblich“ beurteilt werden: Nach den Feststellungen der Untergerichte hatte der Betriebsleiter L* die Ablehnung der Bitte des Klägers um einen freien Tag ausdrücklich damit begründet, daß der Kläger an diesem Tag Kundenreklamationen vom Vortag sowie terminisierte Arbeiten zu erledigen hatte. Der Kläger konnte also entgegen den Behauptungen der Revision keineswegs annehmen, daß sein Fehlen „bei einem Unternehmen dieser Größenordnung ... nicht einmal bemerkt werden“ würde; er mußte vielmehr durchaus mit einer erheblichen Störung der betrieblichen Arbeitsorganisation sowie insbesondere damit rechnen, daß im Fall seines Fernbleibens verschiedene dringende Arbeiten unerledigt bleiben würden. Wenn der Kläger dessen ungeachtet seinem Arbeitsplatz eigenmächtig einen ganzen Tag lang fernblieb, dann kann dieses Verhalten nicht anders denn als eine „den Umständen nach erhebliche“ Dienstversäumnis beurteilt werden.

Verfehlt ist schließlich auch die Berufung des Klägers auf einen entschuldbaren Irrtum, welcher seiner Meinung nach darin gelegen sein soll, daß er nach der Lage des Falles von einer Verpflichtung zum Einspringen für seine Gattin habe ausgehen dürfen, auch wenn sich diese Meinung dann nachträglich als irrig und seine Hilfeleistung als entbehrlich herausgestellt habe: Es ist zwar richtig, daß der Entlassungsgrund nach § 27 Z 4, erster Fall, AngG nicht nur eine pflichtwidrige und erhebliche, sondern auch eine schuldhafte Dienstversäumnis voraussetzt (Arb 7625; Arb 9046 =

EvBl 1973/114 = RdA 1974, 27 = SozM I A d 1061; Arb 9135 = SozM I A d 1077 ua, zuletzt etwa 4 Ob 29/75, 4 Ob 15/76, 4 Ob 99/76; Kuderna a. a. O. 66), so daß die Unterlassung der Dienstleistung bei einem entschuldbaren Irrtum des Angestellten über das Vorliegen eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes als gerechtfertigt angesehen werden müßte (Arb 9075 = SozM I A b 91). Die Annahme eines solchen entschuldbaren Irrtums kommt aber hier schon deshalb nicht in Frage, weil vom Kläger nach der plötzlichen Erkrankung seiner Frau durchaus verlangt werden mußte, daß er nicht sofort selbst mit dem PKW losfuhr, sondern sich zunächst einmal darüber informierte, ob nicht seine Schwiegereltern ihr Kind mit einem öffentlichen Verkehrsmittel auf die Stolzalpe bringen konnten; daß aber tatsächlich eine solche Möglichkeit bestanden hätte, muß der Kläger, wie erwähnt, in der Revision selbst zugestehen. Das eigenmächtige Fernbleiben des Klägers vom Betrieb muß unter diesen Umständen nicht nur als pflichtwidrig und erheblich, sondern auch als schuldhaft bezeichnet werden. Verfehlt ist schließlich auch die Berufung des Klägers auf einen entschuldbaren Irrtum, welcher seiner Meinung nach darin gelegen sein soll, daß er nach der Lage des Falles von einer Verpflichtung zum Einspringen für seine Gattin habe ausgehen dürfen, auch wenn sich diese Meinung dann nachträglich als irrig und seine Hilfeleistung als entbehrlich herausgestellt habe: Es ist zwar richtig, daß der Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer 4,, erster Fall, AngG nicht nur eine pflichtwidrige und erhebliche, sondern auch eine schuldhafte Dienstversäumnis voraussetzt (Arb 7625; Arb 9046 = EvBl 1973/114 = RdA 1974, 27 = SozM I A d 1061; Arb 9135 = SozM I A d 1077 ua, zuletzt etwa 4 Ob 29/75, 4 Ob 15/76, 4 Ob 99/76; Kuderna a. a. O. 66), so daß die Unterlassung der Dienstleistung bei einem entschuldbaren Irrtum des Angestellten über das Vorliegen eines rechtmäßigen Hinderungsgrundes als gerechtfertigt angesehen werden müßte (Arb 9075 = SozM I A b 91). Die Annahme eines solchen entschuldbaren Irrtums kommt aber hier schon deshalb nicht in Frage, weil vom Kläger nach der plötzlichen Erkrankung seiner Frau durchaus verlangt werden mußte, daß er nicht sofort selbst mit dem PKW losfuhr, sondern sich zunächst einmal darüber informierte, ob nicht seine Schwiegereltern ihr Kind mit einem öffentlichen Verkehrsmittel auf die Stolzalpe bringen konnten; daß aber tatsächlich eine solche Möglichkeit bestanden hätte, muß der Kläger, wie erwähnt, in der Revision selbst zugestehen. Das eigenmächtige Fernbleiben des Klägers vom Betrieb muß unter diesen Umständen nicht nur als pflichtwidrig und erheblich, sondern auch als schuldhaft bezeichnet werden.

Zusammenfassend kommt daher auch der Oberste Gerichtshof zu dem Ergebnis, daß der Kläger am 3. Juli 1975 seine Dienstleistung ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen und damit den Entlassungsgrund nach § 27 Z 4 AngG verwirklicht hat. Seiner Revision mußte infolgedessen ein Erfolg versagt bleiben. Zusammenfassend kommt daher auch der Oberste Gerichtshof zu dem Ergebnis, daß der Kläger am 3. Juli 1975 seine Dienstleistung ohne rechtmäßigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit unterlassen und damit den Entlassungsgrund nach Paragraph 27, Ziffer 4, AngG verwirklicht hat. Seiner Revision mußte infolgedessen ein Erfolg versagt bleiben.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf §§ 41, 50 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E800999

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00022.77.0419.000

Im RIS seit

27.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

27.01.2026

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