

TE OGH 1977/3/22 4Ob20/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.03.1977

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. Wurzingner und Dr. Kuderna sowie die Beisitzer Dr. Alfred Kepl und Hans Klinger als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei H* P*, vertreten durch Dr. Robert Kronegger, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei prot. Firma B* Gesellschaft m.b.H., *, vertreten durch Dr. Fritz Janetschek, Rechtsanwalt in Salzburg, wegen S 55.850,-- brutto samt Anhang, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Graz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 14. Dezember 1976, GZ 2 Cg 46/76-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Graz vom 14. Mai 1976, GZ 2 Cr 371/75-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 3.299,52 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin sind S 1.200,-- an Barauslagen und S 155,52 an Umsatzsteuer enthalten) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger begehrt mit der Behauptung, von der beklagten Partei, seinem Arbeitgeber, ungerechtfertigt entlassen worden zu sein, die Zahlung einer Kündigungsentschädigung in der außer Streit stehenden Höhe von S 55.850,-- brutto samt Anhang. Er bestreitet letztlich nicht das Vorliegen eines Entlassungsgrundes, vertritt jedoch die Auffassung, die Entlassung sei nicht unverzüglich ausgesprochen worden (AS 24 f.).

Die beklagte Partei beantragte Klagsabweisung. Sie stützte die am 19. 8. 1975 ausgesprochene Entlassung auf die Behauptung, der Kläger sei, nachdem ihm mit Bescheid der Bundespolizeidirektion Graz vom 26. 4. 1975 der Führerschein wegen Alkoholisierung entzogen worden sei, weiterhin mit dem ihm von der beklagten Partei für seine Kundenbesuche zur Verfügung gestellten PKW ohne Führerschein gefahren. Außerdem habe er Berichte über Kundenbesuche fingiert. (Das Beweisverfahren wurde auf diesen Entlassungsgrund nicht erstreckt; er ist für das Revisionsverfahren ohne Bedeutung.) Die Entlassung sei unverzüglich erfolgt. Die beklagte Partei habe am 7. 8. 1975 vom Führerscheinentzug Kenntnis erlangt. Der für Personalentscheidungen ausschließlich zuständige Geschäftsführer der beklagten Partei, E* R*, habe vom 4. 8. bis 24. 8. 1975 seinen Urlaub am Gardasee verbracht. Als er am 18. 8. 1975 im Unternehmen der beklagten Partei angerufen habe, sei ihm von den Entlassungsgründen Mitteilung gemacht worden. R* habe hierauf sofort die Entlassung des Klägers angeordnet, die in den frühen Morgenstunden des

folgenden Tages anlässlich einer Vertreterbesprechung vorgenommen worden sei. Dem Kläger sei sofort nach Erhalt der Mitteilung über den Führerscheinentzug untersagt worden, mit dem Firmenfahrzeug zu fahren; ferner seien ihm dienstrechtliche Maßnahmen angekündigt worden.

Der Kläger bestritt dieses Vorbringen und behauptete, die beklagte Partei habe bereits am 1. 8. 1975 vom Führerscheinentzug erfahren.

Das Erstgericht bejahte die Rechtzeitigkeit der Entlassung und wies das Klagebegehren ab.

In der Berufung brachte der Kläger neuerungsweise vor, die beiden Geschäftsführer der beklagten Partei seien zur gegenseitigen Vertretung im Falle der Abwesenheit eines der beiden verpflichtet. Prokurist G* habe wiederholt dienstvertragliche Verfügungen, wie Entlassungen, vorgenommen.

Das Berufungsgericht bestätigte das erstgerichtliche Urteil. Es führte das Verfahren gemäß dem § 25 Abs 1 Z 3 ArbGerG neu durch und traf folgende wesentliche Feststellungen: Das Berufungsgericht bestätigte das erstgerichtliche Urteil. Es führte das Verfahren gemäß dem Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGerG neu durch und traf folgende wesentliche Feststellungen:

Die Tätigkeitsbereiche der beiden Geschäftsführer der beklagten Partei, E* R* und U* W*, wurden in der Geschäftsordnung genau abgegrenzt. R* ist Verwaltungsgeschäftsführer, W* ist operativer Geschäftsführer. Beide sind gleichgestellt, sind aber in ihrer Gesamtheit für alle Aktivitäten der Gesellschaft und jeder für sich für seine ihm ressortmäßig zugeordneten speziellen Aufgaben verantwortlich. Die gemeinsamen Aufgaben beschließen sie gemeinsam, die speziellen Aufgaben beschließt jeder allein. Der Verwaltungsgeschäftsführer hat für die Durchsetzung der betriebs-, finanz- und personalwirtschaftlichen sowie der organisatorischen Unternehmensziele zu sorgen. In bezug auf das ihm daher unter anderem zugeordnete Personal- und Sozialwesen verantwortet der Verwaltungsgeschäftsführer unter anderem die Auswahl und Einstellung des Personals sowie die rechtliche Gestaltung der Arbeitsverträge. Zur Personalverwaltung gehört auch die Vertretung der beklagten Partei vor dem Arbeitsgericht. Außerhalb des eigenen Geschäftsbereiches hat er das Informationsrecht und die Befugnis, im Rahmen seiner Aufgaben und nach Unterrichtung des anderen Geschäftsführers Inspektionen durchzuführen und sich bei Meinungsverschiedenheiten mit dem anderen Geschäftsführer direkt an den Beiratsvorsitzenden oder an seinen Fachvorgesetzten zu wenden. Der operative Geschäftsführer hat außerhalb seines eigenen Geschäftsbereiches das Informationsrecht und die Befugnis, Dienstleistungen und sonstige Hilfsstellungen von dem Verwaltungsgeschäftsführer und von den Fachbereichen der Muttergesellschaft zu verlangen. Eine gegenseitige Vertretung in den verschiedenen Aufgabenbereichen ist nicht vorgesehen. Für eine Vertretung während der Abwesenheit eines Geschäftsführers ist nicht vorgesorgt. Die Angestellten G* und S* haben in je einem Fall über Veranlassung des Geschäftsführers R* eine Entlassung ausgesprochen.

Am 26. 4. 1975 wurde dem Kläger wegen Verdachtes der Lenkung eines Kraftfahrzeuges in einem durch Alkohol beeinträchtigten Zustand der Führerschein vorläufig abgenommen und mit Bescheid der Bundespolizeidirektion Graz vom 14. 7. 1975 für die Zeit vom 26. 4. 1975 bis 26. 8. 1975 entzogen. Der Kläger benachrichtigte die beklagte Partei davon nicht und lenkte auch nach Abnahme des Führerscheins das Firmenfahrzeug weiter. Die von der Bundespolizeidirektion Graz vorgenommene Verständigung der beklagten Partei von dieser Maßnahme langte am 4. 8. 1975 im Unternehmen ein.

In der Zeit vom 4. 8. bis 24. 8. 1975 befand sich E* R* auf Urlaub am Gardasee, ohne daß er seine Anschrift der beklagten Partei bekannt gegeben hätte. Der Geschäftsführer W* war in der Zeit vom 7. 8. 1975 bis 19. 8. 1975 auf einer Geschäftsreise in Ludwigshafen. Nach Erhalt der polizeilichen Verständigung versuchte A* G* sofort den Kläger zu erreichen, konnte aber erst am 5. 8. 1975 eine telefonische Verbindung herstellen. Er verfügte hiebei, daß der Kläger entweder Urlaub nehmen oder mit dem Angestellten S* B* mitfahren müsse; der Kläger werde die weiteren Veranlassungen der Firma noch erfahren. G* war nicht befugt, ohne Zustimmung des Geschäftsführers R* in Personalangelegenheiten Entscheidungen zu treffen. In der Folge fuhren B*, der von G* einen entsprechenden Auftrag erhalten hatte, und der Kläger gemeinsam in den Außendienst. Als R* am 18. 8. 1975 von einem Urlaubsort aus im Unternehmen der beklagten Partei anrief, berichtete ihm G* von der Angelegenheit des Klägers. R* verfügte hierauf die sofortige Entlassung des Klägers, die am 19. 8. 1975 bei einer Vertreterbesprechung in Salzburg von G* vorgenommen wurde. Dem Kläger war bekannt, daß hinsichtlich seiner Tätigkeit W* zuständig war, daß er sich aber in Personalangelegenheiten an R* wenden müsse.

Bei der rechtlichen Beurteilung ging das Berufungsgericht von der vom Kläger gar nicht bestrittenen Tatbestandsmäßigkeit der Entlassung aus. Es bejahte die Rechtzeitigkeit des Ausspruches der Entlassung im Hinblick auf die innere Organisation der beklagten Partei. Da der Kläger zum frühestmöglichen Zeitpunkt auf weitere Maßnahmen aufmerksam gemacht worden sei, sei das Entlassungsrecht der beklagten Partei nicht untergegangen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die aus den Gründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens und der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision des Klägers mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision den Erfolg zu versagen.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Mit der Verfahrensrüge wendet sich der Kläger gegen die Feststellungsgrundlagen des Berufungsgerichtes. Dieses habe auf Grund der Parteiangaben W* nicht festgestellt, daß dieser während einer urlaubsbedingten Abwesenheit des zweiten Geschäftsführers für diesen unaufschiebbare Maßnahmen getätigt habe. Daraus ergebe sich jedoch die potentielle und faktische Vertretungsmacht. Ferner habe das Berufungsgericht nicht festgestellt, daß W* zwar gegen eine von R* ausgesprochene Entlassung opponieren, eine solche Maßnahme aber nicht rückgängig machen hätte können.

Mit diesen Ausführungen bekämpft jedoch der Kläger teils die Beweiswürdigung des Berufungsgerichtes, teils dessen rechtliche Beurteilung. Die Beweiswürdigung wird insofern in einer im Revisionsverfahren unzulässigen Weise angegriffen, als das Berufungsgericht in diesem Zusammenhang die Gründe, die es dazu veranlaßt haben, eine wechselseitige Vertretungsbefugnis und Vertretungspflicht der Geschäftsführer (für den internen Bereich) nicht als erwiesen anzunehmen, dargelegt hat. Dies trifft insbesondere auf den hier allein maßgebenden Bereich der Personalagenden zu, so daß damit nicht in Zusammenhang stehende Feststellungen von der Art der vom Kläger vermißten Feststellungen aus rechtlichen Gründen entbehrlich sind. Inwiefern die Berechtigung W*, gegen eine von R* vorgenommene Entlassung (intern) opponieren und die Sache damit an den Beiratsvorsitzenden verweisen zu können, eine Zuständigkeit des operativen Geschäftsführers in Personalagenden begründen sollte, bleibt unverständlich. Ein Verfahrensmangel wurde daher nicht einmal aufgezeigt.

In der Rechtsrüge hält der Kläger an seiner Auffassung fest, die Entlassung sei nicht rechtzeitig ausgesprochen worden. Er führt zusätzlich aus, daß die beklagte Partei die sie treffende Organisationspflicht, für eine entsprechende Vertretung eines abwesenden Geschäftsführers zu sorgen, verletzt und damit ihr Entlassungsrecht verwirkt habe.

Dem Kläger ist in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen sowie mit Rechtsprechung und Lehre darin zu folgen, daß die Entlassung unverzüglich, nämlich sofort nachdem der Entlassungsgrund dem Arbeitgeber bekannt geworden ist, ausgesprochen werden muß, widrigenfalls das Entlassungsrecht des Arbeitgebers erlischt (Arb 9091, 8318, 7742, 7483, 7139; 4 Ob 74/75 = ÖRdA 1976, 164; 4 Ob 86/75; 4 Ob 61/76 ua; Adler-Höller in Klang2, V, 340; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 142; Martinek-Schwarz, Angestelltengesetz3, 457 ff.; Kuderna, Entlassungsrecht, 15 ff.). Der Grundsatz der Unverzüglichkeit, dem der Gedanke zugrundeliegt, daß ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechtes im konkreten Fall verzichtet, darf aber nicht überspannt werden. Es muß vielmehr bei der Anwendung dieses Grundsatzes den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebsverhältnissen, insbesondere der Organisationsform des Unternehmens, Rechnung getragen werden (Arb 9091, 6566, 5498; 4 Ob 74/75 uva; Martinek-Schwarz, a.a.O., 459). Dem Kläger ist in Übereinstimmung mit den Vorinstanzen sowie mit Rechtsprechung und Lehre darin zu folgen, daß die Entlassung unverzüglich, nämlich sofort nachdem der Entlassungsgrund dem Arbeitgeber bekannt geworden ist, ausgesprochen werden muß, widrigenfalls das Entlassungsrecht des Arbeitgebers erlischt (Arb 9091, 8318, 7742, 7483, 7139; 4 Ob 74/75 = ÖRdA 1976, 164; 4 Ob 86/75; 4 Ob 61/76 ua; Adler-Höller in Klang2, römisch fünf, 340; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht, 142; Martinek-Schwarz, Angestelltengesetz3, 457 ff.; Kuderna, Entlassungsrecht, 15 ff.). Der Grundsatz der Unverzüglichkeit, dem der Gedanke zugrundeliegt, daß ein Arbeitgeber, der eine Verfehlung seines Arbeitnehmers nicht sofort mit der Entlassung beantwortet, dessen Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar ansieht und auf die Ausübung des Entlassungsrechtes im konkreten Fall verzichtet, darf aber nicht überspannt werden. Es muß vielmehr bei der Anwendung dieses Grundsatzes den Erfordernissen des Wirtschaftslebens und den Betriebsverhältnissen,

insbesondere der Organisationsform des Unternehmens, Rechnung getragen werden (Arb 9091, 6566, 5498; 4 Ob 74/75 uva; Martinek-Schwarz, a.a.O., 459).

Diese Voraussetzungen der Unverzüglichkeit der Entlassung liegen im Gegenstand aber vor. Entscheidende Bedeutung kommt hierbei dem Umstand zu, daß dem Kläger von dem Angestellten G* unmittelbar nach Kenntniserlangung vom Führerscheinenzug aufgetragen wurde, entweder Urlaub zu nehmen oder gemeinsam mit dem Angestellten B* die Kundenbesuche durchzuführen, und daß dieser Angestellte ihm weitere Veranlassungen der Firma ankündigte. Da dem Kläger nach den Feststellungen des Berufungsgerichtes die Zuständigkeit des auf Urlaub befindlichen Geschäftsführers R* für Personalagenden bekannt war, konnte der Kläger aus dem Umstand, daß die Entlassung nicht sofort ausgesprochen wurde, sowie aus dem anschließenden Zeitablauf bis zur Entlassung nicht auf einen Verzicht der beklagten Partei auf die Ausübung ihres Entlassungsrechtes mit Grund schließen. Diese für den Kläger als vorläufige Maßnahme deutlich erkennbare, eine weitere Begebung des Entlassungsgrundes ausschließende Verfügung sowie der Vorbehalt weiterer Maßnahmen verhindern angesichts der Abwesenheit des zuständigen Geschäftsführers die Annahme eines Verzichtes des Arbeitgebers auf die Ausübung des Entlassungsrechtes, wie dies auch bei einer mit den hier ergriffenen Maßnahmen vergleichbaren, bis zur Klärung der tatsächlichen oder rechtlichen Lage vorgenommenen Suspendierung eines Arbeitnehmers vom Dienst der Fall ist (vgl. Kuderna, a.a.O., 27). Sie rechtfertigen aber auch nicht den Schluß auf die fehlende Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung. Angesichts der besonderen Umstände des vorliegenden Falles kommt der Kenntnis des für die Personalagenden und damit für die Entlassung des Klägers nicht zuständigen Geschäftsführers W* vom Entlassungsgrund, der zudem kurz nach Erhalt der Verständigung eine Dienstreise antrat, für die Auffassung des Klägers keine Bedeutung zu. Für eine Verwirkung durch bloßen Zeitablauf (Kuderna a.a.O., 28, und die dort zitierte Judikatur und Literatur) fehlt es schon an dem hierfür erforderlichen langen Zeitablauf. Da die unverzügliche Vornahme der Entlassung zur Vermeidung des Unterganges des Entlassungsrechtes aus den eingangs bereits erwähnten Gründen notwendig ist, diese Gründe aus den dargelegten Erwägungen aber hier nicht vorliegen, ist auf die in der Revision angeschnittene Frage eines Organisationsverschuldens hinsichtlich der gegenseitigen Vertretung der Geschäftsführer nicht einzugehen. Entscheidend ist, daß weder ein Verzicht noch eine Verwirkung eingetreten ist und daß auch die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung durch das Verhalten der beklagten Partei nicht beseitigt wurde. Da das Vorliegen eines Entlassungsgrundes vom Kläger gar nicht bestritten wurde, ist die rechtzeitige Entlassung auch berechtigt erfolgt. Diese Voraussetzungen der Unverzüglichkeit der Entlassung liegen im Gegenstand aber vor. Entscheidende Bedeutung kommt hierbei dem Umstand zu, daß dem Kläger von dem Angestellten G* unmittelbar nach Kenntniserlangung vom Führerscheinenzug aufgetragen wurde, entweder Urlaub zu nehmen oder gemeinsam mit dem Angestellten B* die Kundenbesuche durchzuführen, und daß dieser Angestellte ihm weitere Veranlassungen der Firma ankündigte. Da dem Kläger nach den Feststellungen des Berufungsgerichtes die Zuständigkeit des auf Urlaub befindlichen Geschäftsführers R* für Personalagenden bekannt war, konnte der Kläger aus dem Umstand, daß die Entlassung nicht sofort ausgesprochen wurde, sowie aus dem anschließenden Zeitablauf bis zur Entlassung nicht auf einen Verzicht der beklagten Partei auf die Ausübung ihres Entlassungsrechtes mit Grund schließen. Diese für den Kläger als vorläufige Maßnahme deutlich erkennbare, eine weitere Begebung des Entlassungsgrundes ausschließende Verfügung sowie der Vorbehalt weiterer Maßnahmen verhindern angesichts der Abwesenheit des zuständigen Geschäftsführers die Annahme eines Verzichtes des Arbeitgebers auf die Ausübung des Entlassungsrechtes, wie dies auch bei einer mit den hier ergriffenen Maßnahmen vergleichbaren, bis zur Klärung der tatsächlichen oder rechtlichen Lage vorgenommenen Suspendierung eines Arbeitnehmers vom Dienst der Fall ist (vergleiche Kuderna, a.a.O., 27). Sie rechtfertigen aber auch nicht den Schluß auf die fehlende Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung. Angesichts der besonderen Umstände des vorliegenden Falles kommt der Kenntnis des für die Personalagenden und damit für die Entlassung des Klägers nicht zuständigen Geschäftsführers W* vom Entlassungsgrund, der zudem kurz nach Erhalt der Verständigung eine Dienstreise antrat, für die Auffassung des Klägers keine Bedeutung zu. Für eine Verwirkung durch bloßen Zeitablauf (Kuderna a.a.O., 28, und die dort zitierte Judikatur und Literatur) fehlt es schon an dem hierfür erforderlichen langen Zeitablauf. Da die unverzügliche Vornahme der Entlassung zur Vermeidung des Unterganges des Entlassungsrechtes aus den eingangs bereits erwähnten Gründen notwendig ist, diese Gründe aus den dargelegten Erwägungen aber hier nicht vorliegen, ist auf die in der Revision angeschnittene Frage eines Organisationsverschuldens hinsichtlich der gegenseitigen Vertretung der Geschäftsführer nicht einzugehen. Entscheidend ist, daß weder ein Verzicht noch eine Verwirkung

eingetreten ist und daß auch die Unzumutbarkeit der Weiterbeschäftigung durch das Verhalten der beklagten Partei nicht beseitigt wurde. Da das Vorliegen eines Entlassungsgrundes vom Kläger gar nicht bestritten wurde, ist die rechtzeitige Entlassung auch berechtigt erfolgt.

Der Revision mußte daher ein Erfolg versagt bleiben. Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 ZPO begründet. Der Revision mußte daher ein Erfolg versagt bleiben. Die Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41, 50, ZPO begründet.

Textnummer

E800978

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00020.77.0322.000

Im RIS seit

15.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

15.01.2026

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