

TE OGH 2001/9/5 9ObA159/01z

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 05.09.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Rekursgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Scheuch und Dr. Anton Wladar als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl. Ing. Gregor G*****, vertreten durch Dr. Friedrich Nusterer, Rechtsanwalt in St. Pölten, gegen die beklagte Partei Republik Österreich, vertreten durch die Finanzprokuratur, Singerstraße 17-19, 1011 Wien, wegen Feststellung des aufrechten Bestandes eines Dienstverhältnisses, über den Rekurs der beklagten Partei gegen den Beschluss des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. November 2000, GZ 7 Ra 152/00z-90, womit infolge von Berufungen beider Streitteile das Urteil des Landesgerichtes St. Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. Juli 1999, GZ 27 Cga 178/93d-80, aufgehoben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Dem Rekurs wird teilweise Folge gegeben. Der angefochtene Beschluss wird aufgehoben und in der Sache selbst zu Recht erkannt:

"Es wird festgestellt, dass das Dienstverhältnis des Klägers zur beklagten Partei über den 8. 5. 1992 hinaus bis 31. 7. 1992 andauerte.

Hingegen wird das Mehrbegehr auf Feststellung, dass das Dienstverhältnis des Klägers zur beklagten Partei über den 31. 7. 1992 hinaus unbefristet aufrecht ist, abgewiesen.

Der Kläger ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 42.171 bestimmten Kosten des Verfahrens erster Instanz, die mit S 5.945 und S 5.926,40 bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens sowie die mit S 10.679,20 bestimmten Kosten des Rekursverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen."

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger begehrte mit seiner am 9. 11. 1992 eingebrachten Klage die Feststellung, dass sein Dienstverhältnis zur beklagten Partei über den 8. Mai 1992 hinaus unbefristet aufrecht sei. Er begründet sein Begehr mit, dass es am 19. 3. 1992 an seiner Dienststelle in St. Pölten zu einem Vorfall gekommen sei, bei welchem ihm ein Arbeitskollege seinen Haarsatz vom Kopf gestreift habe. Der Kläger habe zwar in der Folge einen Sonder- und Gebührenurlaub konsumiert, sei aber auch im Anschluss daran nicht mehr in der Lage gewesen, seinen Dienst wieder aufzunehmen. Dies sei der Dienstgeberin auch bekannt gewesen, welche keine notwendigen Schritte, wie zB seine Versetzung oder die des Arbeitskollegen an eine andere Dienststelle, unternommen habe, sodass seine Arbeitsunfähigkeit verlängert worden sei. Seine Entlassung vom 8. Mai 1992 sei daher, weil er nicht schuldhaft gehandelt habe, unberechtigt und daher unwirksam.

Soweit sich die beklagte Partei überdies auf den Abschluss eines Vergleiches im April 1993 berufe, mit welchem das Dienstverhältnis rückwirkend per 31. 7. 1992 aufgelöst worden sei, dem Kläger eine Abfertigung zuerkannt und überdies ewiges Ruhen für dieses Verfahren vereinbart worden sei, sei dieser Vergleich nicht wirksam geworden. Zum einen habe der Kläger diesem unverzüglich widersprochen, zum anderen sei ein wesentlicher Vergleichspunkt, nämlich eine Entschuldigung durch den Arbeitskollegen, welcher die Beleidigung herbeigeführt habe, nicht erfolgt.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Entlassung sei zu Recht erfolgt, weil der Kläger unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben sei. Darüber hinaus sei mit dem Beklagten im März bzw April 1993 eine außergerichtliche Vereinbarung getroffen worden, wonach das Dienstverhältnis rückwirkend mit 31. 7. 1992 einvernehmlich beendet worden sei. Die dem Kläger aus dem Vergleich überdies zuerkannten Entgelts- bzw Abfertigungsbeträge seien ihm überwiesen und überdies von ihm auch in Empfang genommen worden. Voraussetzung des Vergleiches sei neben der - erfolgten - Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Entschuldigungserklärung des Arbeitskollegen gewesen, eine solche sei dem Vertreter des Klägers vor Vergleichsabschluss auch zugegangen. Der Kläger sei zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses ausreichend geschäftsfähig gewesen. Selbst wenn der Vergleich nicht wirksam zustande gekommen sein sollte, habe das Dienstverhältnis gemäß § 24 Abs 9 VBG 1948 spätestens mit 20. 3. 1993 geendet, weil die Dienstunfähigkeit des Klägers über diesen Zeitpunkt hinaus sogar bis 1995 angehalten habe. Die Beklagte sei als Dienstgeberin ihren Verpflichtungen nachgekommen, die vom Kläger behauptete Versetzung wäre aus dienstrechtlichen Gründen gar nicht möglich gewesen. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Die Entlassung sei zu Recht erfolgt, weil der Kläger unentschuldigt dem Dienst ferngeblieben sei. Darüber hinaus sei mit dem Beklagten im März bzw April 1993 eine außergerichtliche Vereinbarung getroffen worden, wonach das Dienstverhältnis rückwirkend mit 31. 7. 1992 einvernehmlich beendet worden sei. Die dem Kläger aus dem Vergleich überdies zuerkannten Entgelts- bzw Abfertigungsbeträge seien ihm überwiesen und überdies von ihm auch in Empfang genommen worden. Voraussetzung des Vergleiches sei neben der - erfolgten - Genehmigung durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales eine Entschuldigungserklärung des Arbeitskollegen gewesen, eine solche sei dem Vertreter des Klägers vor Vergleichsabschluss auch zugegangen. Der Kläger sei zum Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses ausreichend geschäftsfähig gewesen. Selbst wenn der Vergleich nicht wirksam zustande gekommen sein sollte, habe das Dienstverhältnis gemäß Paragraph 24, Absatz 9, VBG 1948 spätestens mit 20. 3. 1993 geendet, weil die Dienstunfähigkeit des Klägers über diesen Zeitpunkt hinaus sogar bis 1995 angehalten habe. Die Beklagte sei als Dienstgeberin ihren Verpflichtungen nachgekommen, die vom Kläger behauptete Versetzung wäre aus dienstrechtlichen Gründen gar nicht möglich gewesen.

Das Erstgericht stellte fest, dass das Dienstverhältnis des Klägers zur Republik Österreich über den 8. Mai 1992 hinaus bis einschließlich 19. März 1993 aufrecht gewesen sei, wies jedoch das weitere Begehren auf Feststellung, dass das Dienstverhältnis auch über den 19. März 1993 hinaus unbefristet aufrecht bestehe, ab. Es ging dabei im Wesentlichen von nachstehendem Sachverhalt aus:

Der Kläger war seit 3. April 1989 als Vertragsbediensteter beim Arbeitsinspektorat St. Pölten beschäftigt. Am 19. März 1992 wurde ihm anlässlich einer Betriebsfeier von einem Kollegen sein künstliches Haarteil vom Kopf gestreift. Aufgrund seiner neurotischen Persönlichkeitsstruktur, die von starker Unsicherheit und Sensibilität sowie paranoiden Zügen geprägt ist, vermochte er diesen Vorfall nicht auf geeignete Weise zu verarbeiten. Er empfand ihn als so schwere persönliche Entwürdigung, dass er darauf nicht nur fluchtartig die Feier verließ, sondern gleich anschließend ins Ausland fuhr, um dem für ihn alles beherrschenden Gefühl der Erniedrigung zu entgehen. Nach der anfänglichen Panikreaktion entwickelte sich bei ihm rasch ein psychoseartiges maniformes Affektsyndrom mit länger anhaltender psychomotorischer Unruhe, zunehmendem Realitätsverlust, Störungen der Klarheit des Erlebens und daraus resultierenden Gedächtnisstörungen, Drang nach Ortsveränderungen, unsinnigen Geldausgaben sowie ausgeprägten körperlich-vegetativen Symptomen. Diese schwere psychische Erkrankung macht es ihm unmöglich, seine Arbeit nach Beendigung eines kurzfristig eingetretenen Urlaubs im April oder Mai 1992 wieder anzutreten. Am 8. Mai übermittelte er dem für Personalangelegenheiten der Arbeitsinspektorate zuständigen Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Schreiben, in welchem er festhielt, dass durch den aggressiven Akt des betreffenden Arbeitskollegen die Sittlichkeit und seine Würde als Mensch verletzt worden seien und er dadurch sein Gesicht vor seinen Kollegen verloren habe. Erst wenn sein Dienstgeber ihm durch entsprechende Maßnahmen garantiere, dass die Dienststelle des Arbeitsinspektorates in St. Pölten so geführt und unterhalten werde, dass der Vorsorge für den

Schutz der Sittlichkeit Genüge getan sei, sei er in der Lage, dort auch während der Zeit von 7.00 Uhr bis 16.30 Uhr zu arbeiten. Am selben Tage sprach der Referatsleiter namens des Bundesministers die fristlose Entlassung des Klägers gemäß § 34 Abs 2 lit c VBG 1948 aus, weil dieser nach Beendigung seines bis 7. April währenden Urlaubes seinen Dienst nicht mehr angetreten habe. Der Kläger war seit 3. April 1989 als Vertragsbediensteter beim Arbeitsinspektorat St. Pölten beschäftigt. Am 19. März 1992 wurde ihm anlässlich einer Betriebsfeier von einem Kollegen sein künstliches Haarteil vom Kopf gestreift. Aufgrund seiner neurotischen Persönlichkeitsstruktur, die von starker Unsicherheit und Sensibilität sowie paranoiden Zügen geprägt ist, vermochte er diesen Vorfall nicht auf geeignete Weise zu verarbeiten. Er empfand ihn als so schwere persönliche Entwürdigung, dass er darauf nicht nur fluchtartig die Feier verließ, sondern gleich anschließend ins Ausland fuhr, um dem für ihn alles beherrschenden Gefühl der Erniedrigung zu entgehen. Nach der anfänglichen Panikreaktion entwickelte sich bei ihm rasch ein psychoseartiges maniformes Affektsyndrom mit länger anhaltender psychomotorischer Unruhe, zunehmendem Realitätsverlust, Störungen der Klarheit des Erlebens und daraus resultierenden Gedächtnisstörungen, Drang nach Ortsveränderungen, unsinnigen Geldausgaben sowie ausgeprägten körperlich-vegetativen Symptomen. Diese schwere psychische Erkrankung macht es ihm unmöglich, seine Arbeit nach Beendigung eines kurzfristig eingetretenen Urlaubs im April oder Mai 1992 wieder anzutreten. Am 8. Mai übermittelte er dem für Personalangelegenheiten der Arbeitsinspektorate zuständigen Referatsleiter im Bundesministerium für Arbeit und Soziales ein Schreiben, in welchem er festhielt, dass durch den aggressiven Akt des betreffenden Arbeitskollegen die Sittlichkeit und seine Würde als Mensch verletzt worden seien und er dadurch sein Gesicht vor seinen Kollegen verloren habe. Erst wenn sein Dienstgeber ihm durch entsprechende Maßnahmen garantiere, dass die Dienststelle des Arbeitsinspektorates in St. Pölten so geführt und unterhalten werde, dass der Vorsorge für den Schutz der Sittlichkeit Genüge getan sei, sei er in der Lage, dort auch während der Zeit von 7.00 Uhr bis 16.30 Uhr zu arbeiten. Am selben Tage sprach der Referatsleiter namens des Bundesministers die fristlose Entlassung des Klägers gemäß Paragraph 34, Absatz 2, Litera c, VBG 1948 aus, weil dieser nach Beendigung seines bis 7. April währenden Urlaubes seinen Dienst nicht mehr angetreten habe.

Nach wochenlanger Dauer klang das maniforme Affektsyndrom beim Kläger allmählich ab und machte im Rahmen der weiter anhaltenden innerpsychischen Konfliktsituation einer sogenannten protrahierten, depressiv gefärbten Konfliktreaktion mit Starre, Rückzugsverhalten und verändert weiter bestehenden vegetativen Symptomen Platz. Ausdruck seiner innerpsychischen Konfliktsituation war unter anderem auch der überwiegig vertretene Wunsch nach voller Sühne und Entschuldigung aller Beteiligten sowie Wiedergutmachung für die ihm wiederfahrene Demütigung. Diese Phase seiner psychischen Erkrankung dauerte bis in das zweite Halbjahr 1995 an, sodass er jedenfalls auch im März 1993 noch nicht arbeitsfähig war. Er war damals auch nicht in der Lage, diesen Prozess, der im November 1992 eingeleitet worden war, ohne Gefahr eines Nachteiles für sich selbst zu führen bzw durch den Abschluss eines Vergleiches zu beenden, wenngleich seine geistigen Fähigkeiten damals bereits wieder denen eines 14-Jährigen entsprachen.

Im Anschluss an die Tagsatzung vom 18. März 1993 wurde ausführlich über eine vergleichsweise Bereinigung des Rechtsstreits gesprochen, wonach das Dienstverhältnis per 31. Juli 1992 einvernehmlich gelöst und dem Kläger alle bis zu diesem Zeitpunkt angefallenen Geld- und aliquoten Sonderzahlungen zuzüglich einer Abfertigung in der Höhe von zwei Monatsgehältern ausbezahlt werden sollten. Bestandteil dieser Vereinbarung war auch, dass sich Ing. S*****, der dem Kläger seinerzeit das Haarteil vom Kopf gestreift hatte, schriftlich beim Kläger entschuldigen müsse. Das Erstgericht konnte nicht feststellen, dass eine Versetzung des Klägers oder des Arbeitskollegen an eine andere Dienststelle eine vollständige Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit des Klägers vor dem 20. März 1993 bewirkt hätte. Zumindest seit März 1998 ist der Kläger wieder in der Lage, das vorliegende Verfahren ohne Gefahr eines Nachteils für sich selbst zu führen.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass durch die nunmehr wieder erlangte Prozessfähigkeit des Klägers und durch seine Genehmigung früherer Verfahrensschritte die Nichtigkeit des Verfahrens saniert sei. Da der Kläger im Zeitpunkt der Entlassung infolge seiner psychischen Störung dienstunfähig gewesen sei, sei die Entlassung mangels Berechtigung unwirksam geblieben. Auch der Vergleich vom April 1993 sei unwirksam, weil der Kläger damals noch geschäftsunfähig gewesen sei. Zwar habe er damals schon über die geistigen Fähigkeiten eines mündigen Minderjährigen verfügt, doch sei mit dem Vergleich nicht nur die Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern auch die Verpflichtung des Arbeitskollegen zu einer schriftlichen Entschuldigung festgehalten worden. Die damals getroffenen Vereinbarungen seien als Einheit anzusehen, sodass die Frage der Geschäftsfähigkeit des Klägers für den

Vergleichabschluss insgesamt verneint werden müsse. Hingegen komme dem Einwand der beklagten Partei, dass das Dienstverhältnis gemäß § 24 Abs 9 VBG aufgelöst sei, Berechtigung zu. Es liege hier eine mehr als einjährige Dienstverhinderung des Klägers infolge seiner Krankheit vor. Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses sei nicht vereinbart worden. Da die Dienstverhinderung des Klägers am 20. 3. 1992 begonnen habe, habe das Dienstverhältnis mit Ablauf des 19. 3. 1993 geendet. Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, dass durch die nunmehr wieder erlangte Prozessfähigkeit des Klägers und durch seine Genehmigung früherer Verfahrensschritte die Nichtigkeit des Verfahrens saniert sei. Da der Kläger im Zeitpunkt der Entlassung infolge seiner psychischen Störung dienstunfähig gewesen sei, sei die Entlassung mangels Berechtigung unwirksam geblieben. Auch der Vergleich vom April 1993 sei unwirksam, weil der Kläger damals noch geschäftsunfähig gewesen sei. Zwar habe er damals schon über die geistigen Fähigkeiten eines mündigen Minderjährigen verfügt, doch sei mit dem Vergleich nicht nur die Beendigung des Dienstverhältnisses, sondern auch die Verpflichtung des Arbeitskollegen zu einer schriftlichen Entschuldigung festgehalten worden. Die damals getroffenen Vereinbarungen seien als Einheit anzusehen, sodass die Frage der Geschäftsfähigkeit des Klägers für den Vergleichabschluss insgesamt verneint werden müsse. Hingegen komme dem Einwand der beklagten Partei, dass das Dienstverhältnis gemäß Paragraph 24, Absatz 9, VBG aufgelöst sei, Berechtigung zu. Es liege hier eine mehr als einjährige Dienstverhinderung des Klägers infolge seiner Krankheit vor. Die Fortsetzung des Dienstverhältnisses sei nicht vereinbart worden. Da die Dienstverhinderung des Klägers am 20. 3. 1992 begonnen habe, habe das Dienstverhältnis mit Ablauf des 19. 3. 1993 geendet.

Das Rekursgericht hob diese Entscheidung auf. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger grundsätzlich in der Lage gewesen wäre, den Vergleich wirksam abzuschließen, wenn er gesichert über die geistigen Fähigkeiten eines zumindest 14-Jährigen verfügt habe. Diesbezüglich seien die Feststellungen des Erstgerichtes aber widersprüchlich und daher nicht geeignet, einer abschließenden Beurteilung zugrunde gelegt zu werden. Überdies habe das Erstgericht die Parteien mit seiner Rechtsansicht, das Dienstverhältnis sei gemäß § 24 Abs 9 VBG 1948 idF BGBl Nr 522/1995 beendet worden, überrascht, sodass das Verfahren diesbezüglich einen Mangel aufweise. Auch bedürfe es noch weiterer Feststellungen, um das Vorliegen der Voraussetzungen nach § 24 Abs 9 VBG in der derzeit geltenden Fassung beurteilen zu können. Das Rekursgericht hob diese Entscheidung auf. Es vertrat die Rechtsauffassung, dass der Kläger grundsätzlich in der Lage gewesen wäre, den Vergleich wirksam abzuschließen, wenn er gesichert über die geistigen Fähigkeiten eines zumindest 14-Jährigen verfügt habe. Diesbezüglich seien die Feststellungen des Erstgerichtes aber widersprüchlich und daher nicht geeignet, einer abschließenden Beurteilung zugrunde gelegt zu werden. Überdies habe das Erstgericht die Parteien mit seiner Rechtsansicht, das Dienstverhältnis sei gemäß Paragraph 24, Absatz 9, VBG 1948 in der Fassung Bundesgesetzblatt Nr 522 aus 1995, beendet worden, überrascht, sodass das Verfahren diesbezüglich einen Mangel aufweise. Auch bedürfe es noch weiterer Feststellungen, um das Vorliegen der Voraussetzungen nach Paragraph 24, Absatz 9, VBG in der derzeit geltenden Fassung beurteilen zu können.

Die Zulassung des Rekurses gründete das Berufungsgericht auf § 45 Abs 3 iVm§ 46 Abs 3 ASGG. Sowohl die Problematik der Vergleichswirksamkeit zwischen den Streitteilen als auch die Problematik des § 24 Abs 9 VBG müsse einer Überprüfung durch den OGH zugeführt werden. Die Zulassung des Rekurses gründete das Berufungsgericht auf Paragraph 45, Absatz 3, in Verbindung mit Paragraph 46, Absatz 3, ASGG. Sowohl die Problematik der Vergleichswirksamkeit zwischen den Streitteilen als auch die Problematik des Paragraph 24, Absatz 9, VBG müsse einer Überprüfung durch den OGH zugeführt werden.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Rekurs der beklagten Partei aus den Gründen der Mangelhaftigkeit des Verfahrens sowie der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, den angefochtenen Beschluss dahin abzuändern, dass in der Sache selbst entschieden und das Klagebegehren zur Gänze abgewiesen werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragte, dem Rekurs nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Der Rekurs ist zulässig, weil im Zeitpunkt der Entscheidung des Berufungsgerichtes noch keine Rechtsprechung zur Frage der Wirkungen des § 24 Abs 9 VBG, wenn bereits eine unberechtigte Entlassung erfolgt ist, bestand; er ist auch berechtigt. Der Rekurs ist zulässig, weil im Zeitpunkt der Entscheidung des Berufungsgerichtes noch keine Rechtsprechung zur Frage der Wirkungen des Paragraph 24, Absatz 9, VBG, wenn bereits eine unberechtigte Entlassung erfolgt ist, bestand; er ist auch berechtigt.

Vorauszuschicken ist, dass sich die beklagte Partei - wie schon im Berufungsverfahren - nicht mehr auf die Berechtigung und daher Wirksamkeit der Entlassung vom 8. 5. 1992, sondern auf den Vergleich vom April 1993, hilfsweise auf die Resolutivbestimmung des § 24 Abs 9 VBG stützt. Zur Anwendung der letztgenannten Bestimmung ist auszuführen: Der beklagten Partei ist dahin beizupflichten, dass im Hinblick auf die Übergangsbestimmung des Art III Z 7 BGBl Nr 522/1995 (§ 76 Abs 10 Z 3 VBG) die Anwendung des § 24 Abs 9 idF der genannten Novelle zweifelhaft ist. Wenn man nämlich vom Vorbringen der beklagten Partei ausgeht und der einjährige Zeitraum der Dienstunfähigkeit des Klägers bei Inkrafttreten des BGBl Nr 522/1995 längst abgelaufen war, kann es auf die damit eingeführten zusätzlichen Voraussetzungen für den Eintritt der Resolutivwirkung nicht mehr ankommen. Dies kann jedoch im Hinblick auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 11. 1. 2001, 8 ObA 178/00k, im vorliegenden Fall auf sich beruhen. Nach dieser Entscheidung, welche zur vergleichbaren Bestimmung des § 26 Abs 9 NÖ-GVBG erging, können nämlich Zeiten, in denen der Arbeitnehmer wegen einer unberechtigt ausgesprochenen Entlassung von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeht, nicht als Zeiten einer Dienstverhinderung im Sinn dieser Bestimmung angesehen werden. Von einer Beeinträchtigung - dienstlicher - betrieblicher Interessen durch langdauernde Krankenstände kann bei einem Arbeitnehmer, der ohnehin wegen einer unberechtigten Entlassung vom Betrieb ausgeschlossen ist, nicht ausgegangen werden. Daher sind diese Zeiten auch nicht von § 26 Abs 9 NÖ GVBG erfasst. Diese Erwägungen treffen auch auf den hier vorliegenden Fall und die Bestimmung des § 24 Abs 9 VBG 1948 zu. Daraus folgt, dass ergänzende Feststellungen des Erstgerichtes zu dieser Frage zu unterbleiben haben, weil - im Hinblick auf die nunmehr unstrittig unberechtigte Entlassung des Klägers - die länger dauernde Dienstverhinderung rechtlich unerheblich ist. Vorauszuschicken ist, dass sich die beklagte Partei - wie schon im Berufungsverfahren - nicht mehr auf die Berechtigung und daher Wirksamkeit der Entlassung vom 8. 5. 1992, sondern auf den Vergleich vom April 1993, hilfsweise auf die Resolutivbestimmung des Paragraph 24, Absatz 9, VBG stützt. Zur Anwendung der letztgenannten Bestimmung ist auszuführen: Der beklagten Partei ist dahin beizupflichten, dass im Hinblick auf die Übergangsbestimmung des Art römisch III Ziffer 7, Bundesgesetzblatt Nr 522 aus 1995, (Paragraph 76, Absatz 10, Ziffer 3, VBG) die Anwendung des Paragraph 24, Absatz 9, in der Fassung der genannten Novelle zweifelhaft ist. Wenn man nämlich vom Vorbringen der beklagten Partei ausgeht und der einjährige Zeitraum der Dienstunfähigkeit des Klägers bei Inkrafttreten des Bundesgesetzblatt Nr 522 aus 1995, längst abgelaufen war, kann es auf die damit eingeführten zusätzlichen Voraussetzungen für den Eintritt der Resolutivwirkung nicht mehr ankommen. Dies kann jedoch im Hinblick auf die Entscheidung des Obersten Gerichtshofes vom 11. 1. 2001, 8 ObA 178/00k, im vorliegenden Fall auf sich beruhen. Nach dieser Entscheidung, welche zur vergleichbaren Bestimmung des Paragraph 26, Absatz 9, NÖ-GVBG erging, können nämlich Zeiten, in denen der Arbeitnehmer wegen einer unberechtigt ausgesprochenen Entlassung von einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeht, nicht als Zeiten einer Dienstverhinderung im Sinn dieser Bestimmung angesehen werden. Von einer Beeinträchtigung - dienstlicher - betrieblicher Interessen durch langdauernde Krankenstände kann bei einem Arbeitnehmer, der ohnehin wegen einer unberechtigten Entlassung vom Betrieb ausgeschlossen ist, nicht ausgegangen werden. Daher sind diese Zeiten auch nicht von Paragraph 26, Absatz 9, NÖ GVBG erfasst. Diese Erwägungen treffen auch auf den hier vorliegenden Fall und die Bestimmung des Paragraph 24, Absatz 9, VBG 1948 zu. Daraus folgt, dass ergänzende Feststellungen des Erstgerichtes zu dieser Frage zu unterbleiben haben, weil - im Hinblick auf die nunmehr unstrittig unberechtigte Entlassung des Klägers - die länger dauernde Dienstverhinderung rechtlich unerheblich ist.

Es bleibt daher nur mehr die Wirksamkeit des zwischen den Parteien abgeschlossenen Vergleiches über die einvernehmliche Beendigung des Dienstverhältnisses zu prüfen.

Vorweg ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Vereinbarung "ewigen Ruhens" einem Fortsetzungsantrag nach § 169 ZPO nach Ablauf der dreimonatigen Mindestfrist nicht im Wege steht, sodass Erwägungen über die "prozessbeendende Wirkung" einer solchen Vereinbarung verfehlt sind (RIS-Justiz RS0036703, zuletzt SZ 70/250). In einem solchen Fall ist vielmehr der materiellrechtliche Inhalt der Vereinbarung und allenfalls deren Wirksamkeit zu prüfen (RIS-Justiz RS0036703, insbesondere 7 Ob 2191/96y). Vorweg ist in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die Vereinbarung "ewigen Ruhens" einem Fortsetzungsantrag nach Paragraph 169, ZPO nach Ablauf der dreimonatigen Mindestfrist nicht im Wege steht, sodass Erwägungen über die "prozessbeendende Wirkung" einer solchen Vereinbarung verfehlt sind (RIS-Justiz RS0036703, zuletzt SZ 70/250). In einem solchen Fall ist vielmehr der materiellrechtliche Inhalt der Vereinbarung und allenfalls deren Wirksamkeit zu prüfen (RIS-Justiz RS0036703, insbesondere 7 Ob 2191/96y).

Im Zusammenhang mit dem Inhalt des Vergleiches mutet es zunächst unverständlich an, wenn die beklagte Partei einwendet, die Entschuldigung des Kollegen des Klägers habe mit dem Vergleich nichts zu tun. Sie selbst geht nämlich in ihrem Vorbringen im Verfahren erster Instanz (AS 44) davon aus, dass eine Voraussetzung für das Wirksamwerden dieser Vereinbarung die Übersendung einer Entschuldigungserklärung an den Kläger gewesen sei, was auch erfüllt worden sei. Das Erstgericht hat wohl zum Zugang dieser Entschuldigung keine ausdrückliche Feststellung getroffen, doch konnte dies im Hinblick auf das (- im Übrigen mit der Aussage des Dr. Alvorado-Dupuy, AS 441, voll übereinstimmende -) schlüssige Zugeständnis (§ 267 ZPO) auch unterbleiben. Dem Vorbringen der beklagten Partei, dass das Entschuldigungsschreiben dem Kläger oder dessen damaligem Rechtsvertreter übermittelt worden sei, hielt der Kläger nur entgegen, dass ihm das Original des Schreibens nicht zugegangen sei (AS 325 f), ohne den Zugang an seinen Vertreter konkret zu bestreiten, was unschwer möglich gewesen wäre. Der Zugang eines solchen Entschuldigungsschreibens an den damaligen Vertreter des Klägers muss aber im Hinblick auf dessen Vollmacht als ausreichend angesehen werden. Im Zusammenhang mit dem Inhalt des Vergleiches mutet es zunächst unverständlich an, wenn die beklagte Partei einwendet, die Entschuldigung des Kollegen des Klägers habe mit dem Vergleich nichts zu tun. Sie selbst geht nämlich in ihrem Vorbringen im Verfahren erster Instanz (AS 44) davon aus, dass eine Voraussetzung für das Wirksamwerden dieser Vereinbarung die Übersendung einer Entschuldigungserklärung an den Kläger gewesen sei, was auch erfüllt worden sei. Das Erstgericht hat wohl zum Zugang dieser Entschuldigung keine ausdrückliche Feststellung getroffen, doch konnte dies im Hinblick auf das (- im Übrigen mit der Aussage des Dr. Alvorado-Dupuy, AS 441, voll übereinstimmende -) schlüssige Zugeständnis (Paragraph 267, ZPO) auch unterbleiben. Dem Vorbringen der beklagten Partei, dass das Entschuldigungsschreiben dem Kläger oder dessen damaligem Rechtsvertreter übermittelt worden sei, hielt der Kläger nur entgegen, dass ihm das Original des Schreibens nicht zugegangen sei (AS 325 f), ohne den Zugang an seinen Vertreter konkret zu bestreiten, was unschwer möglich gewesen wäre. Der Zugang eines solchen Entschuldigungsschreibens an den damaligen Vertreter des Klägers muss aber im Hinblick auf dessen Vollmacht als ausreichend angesehen werden.

Auch kann kein Zweifel daran bestehen, dass eine allfällige Bedingung für die Wirksamkeit des Vergleiches als Bestandteil der Auflösungsvereinbarung selbst zu beurteilen wäre, sodass die Erwägungen des Erstgerichtes betreffend das Erfordernis voller Geschäftsfähigkeit nicht überzeugen.

Die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass ein Erwachsener, der in seinem geistigen Fähigkeiten einem mündigen Minderjährigen gleichzusetzen ist, im Umfang des § 152 ABGB voll geschäftsfähig ist, entspricht der Judikatur (8 ObA 223/95 = ARD 4683/17/95 = Infas 1995, A 125 = DRdA 1995, 520 = DRdA 1996/18 [Dullinger] = RdW 1996, 126 = SWK 1996, B 44 = ZAS B 1995, 21). Da ein mündiger Minderjähriger im

Sinne des § 152 ABGB alle Rechtsgeschäfte und Rechtshandlungen vornehmen kann, die mit der weiteren Gestaltung des Dienstvertrages zusammenhängen (Kündigung, vorzeitiger Austritt, Entlassung, einvernehmliche Auflösung etc), muss dies für die zwischen den Streitteilen geschlossene Vereinbarung dann gelten, wenn der Kläger im Zeitpunkt der Vereinbarung über die geistigen Fähigkeiten eines mündigen Minderjährigen verfügte. Sinne des Paragraph 152, ABGB alle Rechtsgeschäfte und Rechtshandlungen vornehmen kann, die mit der weiteren Gestaltung des Dienstvertrages zusammenhängen (Kündigung, vorzeitiger Austritt, Entlassung, einvernehmliche Auflösung etc), muss dies für die zwischen den Streitteilen geschlossene Vereinbarung dann gelten, wenn der Kläger im Zeitpunkt der Vereinbarung über die geistigen Fähigkeiten eines mündigen Minderjährigen verfügte.

Vom Erstgericht wurde unbekämpft festgestellt, dass der Kläger im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses über die geistigen Fähigkeiten eines 14-Jährigen verfügte (AS 523). Der weitere Halbsatz, dass der Kläger nicht in der Lage gewesen sei, den Prozess ohne Gefahr eines Nachteils für sich selbst zu führen bzw durch einen Vergleich zu beenden, ist entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes nicht als Widerspruch in den Feststellungen, sondern als rechtliche Wertung und eindeutig im Zusammenhang mit der - vom Revisionsgericht nicht geteilten - rechtlichen Beurteilung des Erstgerichtes (AS 526) zu sehen, wonach der Vergleich mehr als nur die Beendigung des Dienstverhältnisses enthalte und daher von § 152 ABGB nicht gedeckt sei. Somit erweist sich aber die Sache in dem Sinne als entscheidungsreif, dass das Dienstverhältnis nicht über den mit Vergleich festgelegten Beendigungszeitpunkt,

d. i. der 31. 7. 1992, hinaus angedauert hat. Vom Erstgericht wurde unbekämpft festgestellt, dass der Kläger im Zeitpunkt des Vergleichsabschlusses über die geistigen Fähigkeiten eines 14-Jährigen verfügte (AS 523). Der weitere Halbsatz, dass der Kläger nicht in der Lage gewesen sei, den Prozess ohne Gefahr eines Nachteils für sich selbst zu führen bzw durch einen Vergleich zu beenden, ist entgegen der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes nicht als Widerspruch in den Feststellungen, sondern als rechtliche Wertung und eindeutig im Zusammenhang mit der - vom Revisionsgericht nicht geteilten - rechtlichen Beurteilung des Erstgerichtes (AS 526) zu sehen, wonach der Vergleich mehr als nur die Beendigung des Dienstverhältnisses enthalte und daher von Paragraph 152, ABGB nicht gedeckt sei. Somit erweist sich aber die Sache in dem Sinne als entscheidungsreif, dass das Dienstverhältnis nicht über den mit Vergleich festgelegten Beendigungszeitpunkt, d. i. der 31. 7. 1992, hinaus angedauert hat.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 43 Abs 2 und (- für die Rechtsmittelverfahren -) 50 Abs 1 ZPO, zumal der Kläger nur mit einem verschwindend kleinen Teil seines Feststellungsbegehrens (Fortbestand des Dienstverhältnisses in der Zeit vom 8. 5. 1992 bis 31. 7. 1992) durchgedrungen ist und durch dessen Bestreitung besondere Kosten nicht entstanden sind. Der Kläger hat daher der beklagten Partei - allerdings unter Heranziehung richtiger Ansätze - deren Kosten zu ersetzen. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 43, Absatz 2 und (- für die Rechtsmittelverfahren -) 50 Absatz eins, ZPO, zumal der Kläger nur mit einem verschwindend kleinen Teil seines Feststellungsbegehrens (Fortbestand des Dienstverhältnisses in der Zeit vom 8. 5. 1992 bis 31. 7. 1992) durchgedrungen ist und durch dessen Bestreitung besondere Kosten nicht entstanden sind. Der Kläger hat daher der beklagten Partei - allerdings unter Heranziehung richtiger Ansätze - deren Kosten zu ersetzen.

Anmerkung

E63202 09B01591

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00159.01Z.0905.000

Dokumentnummer

JJT_20010905_OGH0002_009OBA00159_01Z0000_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