jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2001/6/7 9ObA76/01v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 07.06.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht 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 MR Mag. Norbert Riedl und Mag. Albert Ullmer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden und widerbeklagten Partei W*****gesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr. Peter Knirsch und Dr. Johannes Gschaider, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte und widerklagende Partei Dr. Walter S*****, Unternehmer, ***** vertreten durch Ploil, Krepp & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wegen S 4,736.541,33 sA und Feststellung (Streitwert S 4,202.638,80; Gesamtstreitwert S 8,939.180,13), über die Revision der klagenden und widerbeklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 21. Dezember 2000, GZ 10 Ra 275/00k-63, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 16. Mai 2000, GZ 28 Cga 266/96h-57, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende und widerbeklagte Partei ist schuldig, der beklagten und widerklagenden Partei die mit S 38.842,91 (darin S 6.473,82 USt) bestimmen Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Nach rechtskräftiger Stattgebung der Klage und Abweisung des Hauptsowie ersten Eventualbegehrens der Widerklage sind nur noch das zweite Eventualbegehren der Widerklage sowie eine Kompensandoeinwendung der widerbeklagten Partei Gegenstand des zweiten Rechtsganges.

Der Widerkläger begehrte von der widerbeklagten Partei zuletzt die Zahlung von S 4,736.541,33 brutto sA an seit dem 2. 12. 1996 fällig gewordenen Betriebspensionen sowie die Feststellung, dass ihm gegenüber der widerbeklagten Partei ein monatlicher Ruhebezug von S 100.062,83 brutto, fällig am Ersten eines jeden Kalendermonats im Vorhinein und Sonderzahlungen in gleicher Höhe, fällig am 1. 6. und am 1. 12. eines jeden Jahres zustehen, wobei diese Bezüge laut Punkt 3 Abs 1 lit a des Dienstvertrages des Widerklägers vom 12. 1. 1987 wertgesichert seien.Der Widerkläger begehrte von der widerbeklagten Partei zuletzt die Zahlung von S 4,736.541,33 brutto sA an seit dem 2. 12. 1996 fällig gewordenen Betriebspensionen sowie die Feststellung, dass ihm gegenüber der widerbeklagten Partei ein monatlicher Ruhebezug von S 100.062,83 brutto, fällig am Ersten eines jeden Kalendermonats im Vorhinein und Sonderzahlungen in gleicher Höhe, fällig am 1. 6. und am 1. 12. eines jeden Jahres zustehen, wobei diese Bezüge laut Punkt 3 Absatz eins, Litera a, des Dienstvertrages des Widerklägers vom 12. 1. 1987 wertgesichert seien.

Der Widerkläger brachte hiezu vor, dass sich die widerbeklagte Partei entgegen einer mit dem Dienstvertrag

übernommenen Vereinbarung weigere, die monatlichen Pensionsbeträge zu zahlen. Soweit sich die widerbeklagte Partei auf eine den Widerruf rechtfertigende Treuepflichtverletzung, insbesondere die Setzung eines Entlassungsgrundes vor Beendigung des Dienstverhältnisses, berufe, habe der Widerkläger ein solches Verhalten nicht gesetzt. Wenngleich die Dienstvertragsänderung vom April 1994 - mangels Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin - nicht rechtswirksam geworden sei, könne das in diesem Zusammenhang vom Widerkläger als Geschäftsführer gesetzte Verhalten nicht als treuwidrig beurteilt werden. Der Widerkläger habe bereits die Zustimmung der 74 %-igen Mehrheitsgesellschafterin und des Aufsichtsratsvorsitzenden der widerbeklagten Partei gehabt; er habe auf die Zusicherung des Vorstandsvorsitzenden der Mehrheitsgesellschafterin vertrauen dürfen, wonach es der Aufsichtsratsvorsitzende übernommen habe, auch die Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin einzuholen. Darauf habe sich der Widerkläger bei Unterfertigung des Vertrages durch den Aufsichtsratsvorsitzenden verlassen dürfen.

Der (wirksame) Dienstvertrag sehe für den Fall einer einvernehmlichen Lösung des Dienstverhältnisses keine Widerrufsklausel hinsichtlich der Pensionsansprüche vor. Für einen solchen nachträglichen Widerruf kämen daher nur besonders gravierende Gründe in Frage, welche hier aber nicht angenommen werden könnten. Bei der Beschlussfassung über die Genehmigung des Jahresabschlusses 1993 sei die beabsichtigte Änderung des Dienstvertrages auch den Vertretern der Minderheitsgesellschafterin bekannt geworden, ohne dass diese dagegen aufgetreten wären. Darüber hinaus sei der Widerruf durch die widerbeklagte Partei verspätet erfolgt. Diese habe schon lange vor dem Urteil des Obersten Gerichtshofes im ersten Rechtsgang volle Kenntnis über alle wesentlichen Tatsachen gehabt, ohne daraus Konsequenzen zu ziehen. Der Widerruf erst im Zuge des zweiten Rechtsganges verstoße daher gegen den Grundsatz der unverzüglichen Geltendmachung, welcher auch auf den Widerruf von Betriebspensionsleistungen anzuwenden sei.

Die widerbeklagte Partei beantragte die Abweisung auch des zweiten Eventualbegehrens. Sie wendete bis zur Höhe des Widerklagebegehrens eine Gegenforderung von S 5,107.235,30 ein. Sowohl aus dem GmbHG als auch aus dem subsidiär geltenden Angestelltengesetz, aber auch aus dem Dienstvertrag ergebe sich die Berechtigung der widerbeklagten Partei, die zugesagten Pensionsleistungen zu widerrufen. Der Widerkläger habe als Organ der widerbeklagten Partei eine besondere Vertrauensstellung eingenommen, sodass ihn auch eine besondere Treuepflicht getroffen habe. Gegen diese habe er durch den Abschluss eines unwirksamen Insichgeschäftes zu seinen Gunsten verstoßen. Der volle Umfang der Rechtswidrigkeit des Vorgehens des Widerklägers sei erst nach Beendigung des Dienstverhältnisses entdeckt worden. Der Widerruf sei nicht verspätet erfolgt, weil der widerbeklagten Partei zugebilligt werden müsse, zunächst eine ausreichende Klärung des Sachverhaltes herbeizuführen, welche erst durch den ersten Rechtsgang dieses Verfahrens erreicht worden sei. Zur Gegenforderung brachte die widerbeklagte Partei vor, dass sie dem Widerkläger anlässlich der Beendigung des Dienstverhältnisses S 5,107.235,30 gezahlt habe. In Kenntnis der vom Widerkläger gesetzten Entlassungsgründe hätte die Widerbeklagte aber niemals einer einvernehmlichen Auflösung des Dienstverhältnisses zugestimmt.

Das Erstgericht gab dem (verbliebenen Eventual-)Widerklagebegehren statt. Es traf im Wesentlichen folgende Feststellungen:

Der Widerkläger war vom 1. 1. 1987 bis zum 30. 10. 1994 Geschäftsführer der widerbeklagten Partei. Dem Dienstverhältnis lag ein Dienstvertrag vom 12. 1. 1987 zu Grunde, welcher am 5. 2. 1992 modifiziert wurde. Das Dienstverhältnis war ursprünglich auf fünf Jahre befristet, nach Ablauf dieser Frist wurde es um weitere fünf Jahre verlängert und sollte am 31. 12. 1996 enden. Tatsächlich wurde das Dienstverhältnis aber am 12. 10. 1994 einvernehmlich mit Wirkung vom 31. 12. 1994 aufgelöst. Dabei wurde ausdrücklich vereinbart, dass der Widerkläger hinsichtlich der Betriebspensionsansprüche so gestellt werden sollte, wie wenn das Vertragsverhältnis erst nach insgesamt zehnjähriger Dauer (= mit 31. 12. 1996) geendet hätte.

Der Dienstvertrag vom 12. 1. 1987 sieht in seinem Punkt 5 Abs 2 vorDer Dienstvertrag vom 12. 1. 1987 sieht in seinem Punkt 5 Absatz 2, vor:

"Als wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Anspruch des Dienstnehmers auf Ruhebezug und Abfertigung berechtigt, gilt insbesondere: a) wenn der Dienstnehmer oder Personen, denen nach ihm Versorgungsbezüge zustehen, wichtige Interessen der Gesellschaft vorsätzlich oder grob fahrlässig schädigen; b) wenn einer der im § 27 AngG angegebenen Gründe oder ein diesen gleichzuhaltender Grund -

insbesondere auch die Übertretung der im Punkt 2 Abs 1 und 2 des Dienstvertrages vereinbarten Verpflichtungen - eine grobe Pflichtverletzung oder Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung im Sinn des § 75 AktG vorliegt. Lang dauernde Krankheit im Sinn des § 27 Abs 5 AngG gilt jedoch nicht als ein den Dienstnehmer schädlicher Tatbestand.""Als wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses ohne Anspruch des Dienstnehmers auf Ruhebezug und Abfertigung berechtigt, gilt insbesondere: a) wenn der Dienstnehmer oder Personen, denen nach ihm Versorgungsbezüge zustehen, wichtige Interessen der Gesellschaft vorsätzlich oder grob fahrlässig schädigen; b) wenn einer der im Paragraph 27, AngG angegebenen Gründe oder ein diesen gleichzuhaltender Grund - insbesondere auch die Übertretung der im Punkt 2 Absatz eins und 2 des Dienstvertrages vereinbarten Verpflichtungen - eine grobe Pflichtverletzung oder Unfähigkeit zur ordnungsgemäßen Geschäftsführung im Sinn des Paragraph 75, AktG vorliegt. Lang dauernde Krankheit im Sinn des Paragraph 27, Absatz 5, AngG gilt jedoch nicht als ein den Dienstnehmer schädlicher Tatbestand."

Punkt 5 Abs 5 des Dienstvertrages lautet: "Ein Ruhebezug gebührt im Falle einer Lösung des Dienstverhältnisses a) durch die Gesellschaft gemäß Abs 1, wenn keiner der im Abs 2 lit a oder lit b genannten Gründe vorliegt oder die Dienstzeit unter Berücksichtigung des Punktes 10 Abs 2 mindestens 10 volle Jahre ausgemacht hat; b) im Falle der Nichtverlängerung ..., c) im Falle der dauernden Berufsunfähigkeit ..., d) im Falle einer einvernehmlichen Lösung, wenn die Dienstzeit unter Berücksichtigung des Punktes 10 Abs 2 mindestens 10 volle Jahre ausgemacht hat." Auf Grund eines Gesellschafterbeschlusses existierte bei der widerbeklagten Partei eine Geschäftsordnung für die Geschäftsführer, deren § 13 lautet:Punkt 5 Absatz 5, des Dienstvertrages lautet: "Ein Ruhebezug gebührt im Falle einer Lösung des Dienstverhältnisses a) durch die Gesellschaft gemäß Absatz eins,, wenn keiner der im Absatz 2, Litera a, oder Litera b, genannten Gründe vorliegt oder die Dienstzeit unter Berücksichtigung des Punktes 10 Absatz 2, mindestens 10 volle Jahre ausgemacht hat; b) im Falle der Nichtverlängerung ..., c) im Falle der dauernden Berufsunfähigkeit ..., d) im Falle einer einvernehmlichen Lösung, wenn die Dienstzeit unter Berücksichtigung des Punktes 10 Absatz 2, mindestens 10 volle Jahre ausgemacht hat." Auf Grund eines Gesellschafterbeschlusses existierte bei der widerbeklagten Partei eine Geschäftsordnung für die Geschäftsführer, deren Paragraph 13, lautet:

"Rechtsgeschäfte zwischen Gesellschaft und einem Geschäftsführer: Bei Rechtsgeschäften zwischen der Gesellschaft und einem Geschäftsführer wird die Gesellschaft durch den Vorsitzenden des Aufsichtsrates (Stellvertreter) vertreten, der vor Abschluss des Geschäftes die Zustimmung der Gesellschafter einzuholen hat." Diese Geschäftsordnung war dem Widerkläger bekannt.

Ende des Jahres 1992 bzw Anfang des Jahres 1993 zeichnete sich eine positive Gewinnsituation des Unternehmens der widerbeklagten Partei ab, weshalb der Widerkläger einen Vorschlag eines Vertreters der W***** Versicherungs-AG aufnahm, die zu erwartenden Steuern dadurch zu minimieren, dass die künftig fällig werdenden Betriebspensionsansprüche durch Abschluss einer Rückdeckungsversicherung finanziert werden könnten, wobei die Prämien sogar rückwirkend geltend gemacht werden könnten. Der Widerkläger legte daher dem Aufsichtsratsvorsitzenden den Entwurf einer Dienstvertragsänderung vor, welche neben der Finanzierung seiner betrieblichen Alterspension durch Abschluss einer Rückdeckungsversicherung auch eine in den Versicherungsvertrag aufzunehmende Möglichkeit einer Abfindung der Ansprüche durch einmalige Kapitalzahlung und eine Verpfändung der Ansprüche aus dem Versicherungsvertrag zur Sicherstellung der Ansprüche an den Dienstnehmer vorsah. Der Aufsichtsratsvorsitzende zeigte sich damit einverstanden und paraphierte einen schriftlichen Entwurf, womit er seine Zustimmung und die Absicht zur weiteren Behandlung in den zuständigen Gremien bekunden wollte. Das Datum "1. 3. 1993" wurde nachträglich handschriftlich vom Widerkläger eingesetzt und bezeichnete weder den Zeitpunkt der Paraphierung noch der Unterschriftsleistung, sondern war von beiden Beteiligten als Beginn der Wirksamkeit dieser Vereinbarung vorgesehen. Auch der Vorstandsvorsitzende der W***** AG (74 % Mehrheitsgesellschafter) unterstützte diese Dienstvertragsänderung und erhielt am 19. 4. 1993 dazu die Zustimmung der anderen Vorstandsmitglieder. Dem Aufsichtsratsvorsitzenden der widerbeklagten Partei wurde die Aufgabe übertragen, auch die Zustimmung der Vertreter der Minderheitsgesellschafterin einzuholen. Darüber wurde der Widerkläger sowohl vom Aufsichtsratsvorsitzenden als auch vom Vorstand der Mehrheitsgesellschafterin informiert.

In der Folge unterzeichnete der Vorsitzende des Aufsichtsrates neben dem Widerkläger die Dienstvertragsänderung. Das Erstgericht konnte ausdrücklich nicht feststellen, dass der Widerkläger auf die noch fehlende Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin hingewiesen worden sei, noch, dass ihm der Aufsichtsratsvorsitzende mitgeteilt hätte, dass er deren Zustimmung nicht einholen hätte können oder dass dem Widerkläger die fehlende Zustimmung der

Minderheitsgesellschafterin bekannt gewesen wäre. Am 20. 4. 1993 trat die Mehrheitsgesellschafterin W***** AG ihre Anteile an der beklagten Partei an die Bank ***** ab, übte jedoch die Gesellschafterrechte namens der neuen Gesellschafterin vorläufig weiterhin auf Grund eines Verwaltungsvertrages aus. Auch der Aufsichtsratsvorsitzende behielt seine Position. Am 6. 5. 1993 unterzeichnete der Widerkläger als Geschäftsführer der Widerbeklagten den Rückdeckungsversicherungsvertrag. Dessen Beginn wurde rückwirkend mit 1. 12. 1992 festgesetzt, um bereits in die Bilanz 1992 Eingang finden zu können. Die Rückdeckungsversicherung bzw der Prämienaufwand für diese sind sowohl aus der Bilanz für 1992 als auch für 1993 ersichtlich.

Das Erstgericht verneinte eine Treuepflichtverletzung des Widerklägers bei Eingehen der (nicht wirksam gewordenen) Vertragsänderung, weil er im Vertrauen auf das Erreichen auch der Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin gehandelt habe. Damit sei nicht nur der Widerruf der Pensionszusage unberechtigt und daher unwirksam, sondern es fehle auch dem Kompensandoeinwand an jeder Rechtsgrundlage.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil. Es vertrat jedoch die Rechtsauffassung, dass der Widerkläger als Geschäftsführer einer GesmbH einer besonderen Sorgfaltspflicht unterworfen und daher verpflichtet gewesen wäre, alle für die Wirksamkeit eines Insichgeschäftes erforderlichen rechtlichen Voraussetzungen, im gegebenen Fall auch die Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin, zu beachten. Darin liege ein Treuebruch, welcher die widerbeklagte Partei grundsätzlich zum Widerruf der Pensionszusage berechtigt hätte. Die widerbeklagte Partei habe es jedoch verabsäumt, die Erklärung über die vorzeitige Auflösung des Pensionsvertrages ohne Verzögerung abzugeben. Die Verfehlung des Widerklägers sei spätestens auf Grund des Urteils des Erstgerichtes vom 4. 12. 1997 bzw des Urteils des Berufungsgerichtes vom 25. 1. 1999 festgestanden, mit welchem die erstinstanzlichen Feststellungen übernommen worden seien. Dieses Urteil sei den Vertretern der widerbeklagten Partei am 3. 3. 1999 zugestellt worden. Erst mit dem am 6. 3. 2000 beim Erstgericht eingelangten Schriftsatz habe die beklagte Partei Treuepflichtverletzungen des Klägers und das Erlöschen des Anspruches auf Betriebspension geltend gemacht. Die von der widerbeklagten Partei eingewendete Gegenforderung bestehe nicht zu Recht, weil eine Rückabwicklung der Vereinbarung, mit welcher das Dienstverhältnis einvernehmlich aufgelöst worden sei, nicht möglich sei. Die infolge der einvernehmlichen Auflösung in der Vergangenheit unterbliebenen weiteren Dienstleistungen des Widerklägers hätten nicht nachgeholt werden können. Eine Rückabwicklung hätte konsequenterweise zur Folge, dass die widerbeklagte Partei dem Widerkläger auch das Entgelt hätte nachzahlen müssen.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die Revision der widerbeklagten Partei aus den Gründen der Aktenwidrigkeit und der Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens sowie der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, dass das Widerklagebegehren zur Gänze abgewiesen werde, hilfsweise, dass die Gegenforderung der widerbeklagten Partei als zu Recht bestehend erkannt werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Widerkläger beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die geltend gemachte Aktenwidrigkeit und Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens wurden geprüft; sie liegen nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO).Die geltend gemachte Aktenwidrigkeit und Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens wurden geprüft; sie liegen nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Auch die Rechtsrüge ist nicht berechtigt.

Zunächst kann sich die widerbeklagte Partei zur Begründung des Pensionswiderrufes nicht auf den Dienstvertrag stützen. Dieser enthält nämlich keine Widerrufsklausel; in Punkt 5 Abs 5 werden ausdrücklich nur die Voraussetzungen für den Anfall der Betriebspension, nicht jedoch Widerrufsgründe geregelt. Nach der Rechtsprechung (Arb 11.833 = ARD 5056/4/99 = ASok 1999, 360 mwN) rechtfertigen gravierende Treueverstöße des Arbeitnehmers, die dieser noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses begangen hat, die aber erst zu einem Zeitpunkt aufgedeckt werden, als sich dieser bereits in Pension befindet, den Widerruf der Betriebspension insbesondere dann, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine Treuepflichtklausel vereinbart war, die den Arbeitgeber bei Erfüllung eines Entlassungstatbestandes zum Widerruf der Pensionszusage berechtigt. Nur bei besonders groben Treuepflichtverstößen gilt dies auch für den Fall, dass eine diesen Fall erfassende Treuepflichtklausel nicht vereinbart wurde (Arb 11.833 unter Hinweis auf SZ 67/42, WBl 1997, 32 uva). Als derart gravierender Treuepflichtverstoß wird insbesondere ein solcher angesehen, wenn sich die ansonsten bewiesene Betriebstreue des Arbeitnehmers für den

Arbeitgeber rückblickend (objektiv) als wertlos erweist (Arb 11.833 unter Zitat von Petrovic in Runggaldier/Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung "Betriebspension und Treuepflicht" 321 ff).Zunächst kann sich die widerbeklagte Partei zur Begründung des Pensionswiderrufes nicht auf den Dienstvertrag stützen. Dieser enthält nämlich keine Widerrufsklausel; in Punkt 5 Absatz 5, werden ausdrücklich nur die Voraussetzungen für den Anfall der Betriebspension, nicht jedoch Widerrufsgründe geregelt. Nach der Rechtsprechung (Arb 11.833 = ARD 5056/4/99 = ASok 1999, 360 mwN) rechtfertigen gravierende Treueverstöße des Arbeitnehmers, die dieser noch während des aufrechten Arbeitsverhältnisses begangen hat, die aber erst zu einem Zeitpunkt aufgedeckt werden, als sich dieser bereits in Pension befindet, den Widerruf der Betriebspension insbesondere dann, wenn zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer eine Treuepflichtklausel vereinbart war, die den Arbeitgeber bei Erfüllung eines Entlassungstatbestandes zum Widerruf der Pensionszusage berechtigt. Nur bei besonders groben Treuepflichtverstößen gilt dies auch für den Fall, dass eine diesen Fall erfassende Treuepflichtklausel nicht vereinbart wurde (Arb 11.833 unter Hinweis auf SZ 67/42, WBl 1997, 32 uva). Als derart gravierender Treuepflichtverstoß wird insbesondere ein solcher angesehen, wenn sich die ansonsten bewiesene Betriebstreue des Arbeitnehmers für den Arbeitgeber rückblickend (objektiv) als wertlos erweist (Arb 11.833 unter Zitat von Petrovic in Runggaldier/Steindl, Handbuch zur betrieblichen Altersversorgung "Betriebspension und Treuepflicht" 321 ff).

Dem Berufungsgericht ist grundsätzlich dahin zuzustimmen, dass an das Verhalten leitender Angestellter, wie insbesondere Geschäftsführer einer GesmbH, auf Grund der besonderen Vertrauensstellung, welche diese genießen, strengere Anforderungen zu stellen sind als an andere Angestellte (RIS-Justiz RS0029726, RS0029833) und auch fahrlässiges Verhalten zum Verlust des Vertrauens des Arbeitgebers führen kann. Entgegen der Ansicht des Berufungsgerichtes kann aber dem Widerkläger der Vorwurf eines gravierenden Verstoßes gegen Treuepflichten nicht gemacht werden. Es kann im vorliegenden Fall nicht übersehen werden, dass sich der Widerkläger beim Abschluss der ihn begünstigenden Dienstvertragsänderung bereits der Zustimmung der 74 % Mehrheitsgesellschafterin versichert hatte. Ausgehend vom identen Sachverhalt wurde schon zu 9 ObA 136/99m festgehalten, dass die auf Gesellschafterbeschluss beruhende Geschäftsordnung für die Geschäftsführer wohl die Zustimmung der Gesellschafter zu Rechtsgeschäften zwischen Gesellschaft und Geschäftsführer vorsieht, dafür aber keine besondere Form vorgesehen wurde. Da in diesen Fällen dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats die Vertretung der Gesellschaft gegenüber dem Geschäftsführer oblag und dieser überdies die Einholung der Zustimmung der Minderheitsgesellschafterin übernommen hatte, musste der Widerkläger keine besonderen Zweifel daran haben, dass bei Leistung der Unterschrift durch den Aufsichtsratsvorsitzenden diese Zustimmung auch eingeholt worden war. Der Hinweis der widerbeklagten Partei auf die Entscheidung 8 Ob 563/89 = ecolex 1991, 324 ist nicht zielführend. Der dort zu beurteilende Sachverhalt war nämlich so gelagert, dass der Geschäftsführer ein Verhalten gesetzt hatte, welches zum Verdacht der Untreue geführt hatte, welcher bis zuletzt nicht hatte ausgeräumt werden können. Damit ist der hier vorliegende Sachverhalt, wonach der Geschäftsführer von Anfang an alles offen gelegt hatte, in keiner Weise vergleichbar. Zusammenfassend stellt sich das Verhalten des Widerklägers keineswegs als derart gravierender Treueverstoß dar, welcher den Widerruf der Pensionszusage der widerbeklagten Partei rechtfertigen könnte. Damit erweist sich ein Eingehen auf die Frage, ob ein Widerruf überdies nicht rechtzeitig erfolgt ist, als entbehrlich.

Auch für die von der widerbeklagten Partei eingewendete Kompensandoforderung lässt sich kein tauglicher Rechtsgrund erkennen. Abgesehen davon, dass der behauptete grobe Verstoß des Widerklägers gegen eine Treuepflicht nicht erweislich war, würde ein solcher Verstoß für sich allein die seinerzeit getroffene Auflösungsvereinbarung nicht beseitigen. Soferne im Kompensandovorbringen der Widerbeklagten der Einwand des Irrtums oder der List hätte liegen sollen, mangelt es an jedwedem Tatsachenvorbringen, um auf entsprechende Tatbestände schließen zu können.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO begründetDie Kostenentscheidung ist in den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO begründet.

Anmerkung

E61823 09B00761

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00076.01V.0607.000

Dokumentnummer

JJT_20010607_OGH0002_009OBA00076_01V0000_000

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at