jusline®
»» Recht. Schnell

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

# TE OGH 2000/5/11 8ObA204/99d

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 11.05.2000

**Kopf**

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden sowie die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer und die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Braun und Heinz Abel als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Anton K*****, vertreten durch Dr. Peter Kaltschmid, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei Gemeinde S*****, vertreten durch Dr. Hansjörg Schweinester ua, Rechtsanwälte in Innsbruck, wegen Feststellung des Weiterbestehens eines Dienstverhältnisses, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. April 1999, GZ 15 Ra 38/99x-21, mit dem infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. Jänner 1999, GZ 47 Cga 94/98a-16, abgeändert wurde, zu Recht erkannt:

**Spruch**

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S

10.665 (darin S 1.777,70 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

**Text**

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war als Vertragsbediensteter bei der beklagten Partei, einer Gemeinde in Tirol, seit 1. 9. 1992 beschäftigt und dort als Jugendbetreuer (Beratung, Betreuung, Beaufsichtigung von Jugendlichen, Durchführung von Jugendveranstaltungen) der Jugendstelle der beklagten Gemeinde mit zuletzt 25 Wochenstunden und einer Jahresarbeit von 12 Monaten tätig. Er bezog hiefür 14 mal jährlich brutto S 14.644,38 monatlich.

Die Räumlichkeiten, in denen die Jugendstelle untergebracht war, stehen im Eigentum des Dekanat-Pfarramtes, welches die Räume der beklagten Partei zur Verfügung stellte. Die Dienstnehmer, so auch der Kläger, wurden von der beklagten Partei eingestellt. Diese bezahlte auch das Entgelt, welches sie vom Verein "Jugend und Gesellschaft" zur Gänze refundiert bekam.

Mit Schreiben des Dekanat-Pfarramtes vom 10. 10. 1997 wurde der beklagten Partei mitgeteilt, dass ab 1. 1. 1998 die Räumlichkeiten, in denen die Jugendstelle untergebracht war, nicht mehr zur Verfügung stehen. Der Verein "Jugend und Gesellschaft" teilte mit Schreiben vom 14. 10. 1997 der beklagten Partei mit, dass, da eine gedeihliche Jugendarbeit nicht mehr möglich sei, die Zahlungen für den Jugendtreff der Gemeinde (Personalkostenrefundierung und Sachaufwendungszuschüsse) mit Ende 1997 eingestellt werden.

Der Bürgermeister der beklagten Partei beraumte für den 30. 10. 1997 eine Gemeinderatssitzung mit folgenden Tagesordnungspunkten an:

1. Beratung über die Jugendstelle und Beschlussfassung über die Angelegenheit Jugendstelle;

2. Beratung über Betriebsansiedlung.

Auf der Einladung der Gemeinderatssitzung ist angeführt, dass die Sitzung unter Ausschluss der Öffentlichkeit stattfindet. Die Einladung wurde am 28. 10. 1997 von einer Schülerin sämtlichen Gemeinderäten zugestellt und noch am selben Tag von der Sekretärin der beklagten Partei an der Gemeindetafel angeschlagen.

Gegen die Tagesordnung der Gemeinderatssitzung erhob keiner der anwesenden Gemeinderäte einen Einwand; als zusätzlicher Tagesordnungspunkt wurde die Kündigung der Klara G*****, einer anderen Mitarbeiterin der Jugendstelle, einstimmig aufgenommen. In der Sitzung wurde der Beschluss gefasst, dass sämtliche Tagesordnungspunkte unter Ausschluss der Öffentlichkeit behandelt werden. Personalangelegenheiten, wie Kündigungen werden bei der beklagten Partei immer unter Ausschluss der Öffentlichkeit behandelt.

Da vom Pfarramt die zur Betreibung der Jugendstelle erforderlichen Räumlichkeiten nicht mehr zur Verfügung gestellt wurden und auch vom "JUFF" künftig keine Unterstützung zur Jugendbetreuung mehr in Aussicht gestellt wurde, wurde im Rahmen der Gemeinderatssitzung vom 30. 10. 1997 einstimmig beschlossen, die Jugendstelle zum 31. 10. 1997 aufzulösen und das Arbeitsverhältnis des Klägers unter Einhaltung der gesetzlichen dreimonatigen Kündigungsfrist mangels Bedarf aufzukündigen.

Der Beschluss betreffend die Auflösung der Jugendstelle sowie die Kündigung des Klägers und weiterer vier Mitarbeiter wurden nicht an der Gemeindetafel angeschlagen und auch sonst nicht kundgemacht.

Boris J*****, Personalvertreter bei der Gemeinde, befand sich am 30. 10. 1997 in Jugoslawien auf Urlaub. Er wurde von der Gemeindeamtsleiterin telefonisch vor der um 19 Uhr stattfindenden Gemeinderatssitzung davon verständigt, dass unter anderem beabsichtigt sei, den Kläger zu kündigen.

Eine Sitzung der Personalvertretung der Gemeinde fand vor der Beschlussfassung im Gemeinderat betreffend die Kündigung des Klägers nicht statt, was letzterem bekannt sein musste. Die Personalvertretung wurde weder nach der Beschlussfassung im Gemeinderat noch nach der Versendung des Kündigungsschreibens nochmals mit der Kündigung des Klägers befasst.

Das Kündigungsschreiben der beklagten Partei vom 31. 10. 1997 lautet wie folgt:

"Auf Grund der Tatsache, dass vom Pfarramt die zur Betreibung der Jugendstelle erforderlichen Räumlichkeiten künftig nicht mehr zur Verfügung stehen, und auch vom JUFF keine Unterstützungen für den Betrieb mehr gewährt werden, lässt die Gemeinde S*****, gestützt auf den einstimmigen Gemeinderatsbeschluss vom 30. 10. 1997, die Jugendstelle mit sofortiger Wirkung auf und kündigt das bestehende Arbeitsverhältnis unter Einhaltung der gesetzlichen dreimonatigen Kündigungsfrist mangels Bedarf.

Für die Dauer der Kündigungsfrist werden Sie vom Dienst freigestellt."

Das Kündigungsschreiben vom 31. 10. 1997 wurde vom Bürgermeister, dem Vizebürgermeister und einem Gemeindevorstand unterfertigt und noch am selben Tag dem Kläger ausgehändigt.

Mit der am 27. 3. 1998 eingebrachten Klage begehrte der Kläger die Feststellung, dass die am 30. 10. 1997 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam sei; das Dienstverhältnis zwischen den Streitteilen sei über den 31. 1. 1998 hinaus aufrecht und dauere unverändert fort. Das Zahlungsbegehren wurde bereits in erster Instanz rechtskräftig erledigt, sodass hierauf nicht mehr zurückzukommen ist.

Der Kläger begründete dieses Begehren damit, dass er Vertragsbediensteter sei und gemäß§ 32 Abs 1 VBG nur schriftlich und mit Angabe des Grundes gekündigt werden könne. Es liege jedoch kein Kündigungsgrund vor, zumal die Räumlichkeiten anderweitig angemietet werden könnten und die Gemeinde Anspruch auf die Leistungen durch das JUFF habe. Zur Auflösung der Jugendstelle hätte es der Zustimmung aller Vertragspartner bedurft, eine derartige Auflösung sei auch nicht im Boten für Tirol kundgemacht worden. Schließlich sei auch der die Auflösung der Jugendstelle betreffende Gemeinderatsbeschluss mangelhaft, da die Ladung zur Gemeinderatssitzung nicht rechtzeitig erfolgt sei und die Schließung der Jugendstelle weder als Tagesordnungspunkt angeführt gewesen, noch mittels

Beschlusses in die Tagesordnung aufgenommen worden sei, sowie kein ordnungsgemäßer Beschluss über den Ausschluss der Öffentlichkeit gefasst worden sei. Überdies sei die Personalvertretung der Gemeinde mit der gegenständlichen Kündigung nicht ordnungsgemäß im Sinne des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes (GPVG) befasst worden. Auf Grund des Tiroler Jugendschutzgesetzes müsse pro Bezirk ein Beratungsdienst eingerichtet sein, weshalb auch aus diesem Grund die Kündigung rechtsunwirksam sei.Der Kläger begründete dieses Begehren damit, dass er Vertragsbediensteter sei und gemäß Paragraph 32, Absatz eins, VBG nur schriftlich und mit Angabe des Grundes gekündigt werden könne. Es liege jedoch kein Kündigungsgrund vor, zumal die Räumlichkeiten anderweitig angemietet werden könnten und die Gemeinde Anspruch auf die Leistungen durch das JUFF habe. Zur Auflösung der Jugendstelle hätte es der Zustimmung aller Vertragspartner bedurft, eine derartige Auflösung sei auch nicht im Boten für Tirol kundgemacht worden. Schließlich sei auch der die Auflösung der Jugendstelle betreffende Gemeinderatsbeschluss mangelhaft, da die Ladung zur Gemeinderatssitzung nicht rechtzeitig erfolgt sei und die Schließung der Jugendstelle weder als Tagesordnungspunkt angeführt gewesen, noch mittels Beschlusses in die Tagesordnung aufgenommen worden sei, sowie kein ordnungsgemäßer Beschluss über den Ausschluss der Öffentlichkeit gefasst worden sei. Überdies sei die Personalvertretung der Gemeinde mit der gegenständlichen Kündigung nicht ordnungsgemäß im Sinne des Gemeinde-Personalvertretungsgesetzes (GPVG) befasst worden. Auf Grund des Tiroler Jugendschutzgesetzes müsse pro Bezirk ein Beratungsdienst eingerichtet sein, weshalb auch aus diesem Grund die Kündigung rechtsunwirksam sei.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wandte ein, die Kündigung des Klägers sei mangels Bedarfs erfolgt, da die Jugendstelle auf Grund zahlreicher Spannungen zwischen Jugendbetreuern und der beklagten Partei sowie der Pfarre, dem Verein "Jugend und Gesellschaft" und dem "JUFF" aufgelöst worden sei. Der Kläger könne aus dem Tiroler Jugendschutzgesetz keine subjektiven Rechte ableiten. Da zwischen der beklagten Gemeinde und dem Land keine Vereinbarung betreffend die Jugendberatung bestünde, sei es einzig Sache der beklagten Partei, die Jugendstelle aufzulösen. Der Gemeinderatsbeschluss über die Auflösung der Jugendstelle und die Kündigung der Dienstnehmer sei ordnungsgemäß erfolgt; einer Kundmachung habe es nicht bedurft. Die Personalvertretung sei von der beabsichtigten Kündigung informiert worden und habe dieser zugestimmt.

Das Erstgericht gab dem Feststellungsbegehren des Klägers statt. Rechtlich ging es - unter expliziter Anführung der entscheidungsrelevanten gesetzlichen Bestimmungen der Tiroler Gemeindeordnung (TGO), des Tiroler Jugendschutzgesetzes sowie des Tir GPVG - zunächst davon aus, dass im Rahmen der Gemeinderatssitzung vom 30. 10. 1997 den Formerfordernissen der rechtzeitigen Ladung zur Sitzung gemäß § 29 Abs 2 TGO, des beschlussmäßigen Ausschlusses der Öffentlichkeit gemäß § 34 Abs 2 TGO sowie des ordnungsgemäßen Anschlages der Ladung samt Tagesordnung an der Gemeindetafel Rechnung getragen worden sei. Die beklagte Partei habe jedoch gegen die Bestimmungen des § 12 und § 13 Tir GPVG verstoßen, da es sich bei der Kündigung des Klägers um eine Maßnahme iSd § 12 Tir GPVG gehandelt habe, die der Personalvertreter nach § 13 Abs 2 Tir GPVG bekannt zu geben gewesen wäre. Da dies im gegenständlichen Fall jedoch unterlassen worden sei, sei die ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam, zumal § 13 Abs 2 Tir GPVG der Bestimmung des § 105 ArbVG nachgebildet sei. Aus diesem Grund erübrige sich auch ein weiteres Eingehen auf die Frage, ob eine Kündigung nach § 32 Abs 2 lit g VBG vorliege.Das Erstgericht gab dem Feststellungsbegehren des Klägers statt. Rechtlich ging es - unter expliziter Anführung der entscheidungsrelevanten gesetzlichen Bestimmungen der Tiroler Gemeindeordnung (TGO), des Tiroler Jugendschutzgesetzes sowie des Tir GPVG - zunächst davon aus, dass im Rahmen der Gemeinderatssitzung vom 30. 10. 1997 den Formerfordernissen der rechtzeitigen Ladung zur Sitzung gemäß Paragraph 29, Absatz 2, TGO, des beschlussmäßigen Ausschlusses der Öffentlichkeit gemäß Paragraph 34, Absatz 2, TGO sowie des ordnungsgemäßen Anschlages der Ladung samt Tagesordnung an der Gemeindetafel Rechnung getragen worden sei. Die beklagte Partei habe jedoch gegen die Bestimmungen des Paragraph 12 und Paragraph 13, Tir GPVG verstoßen, da es sich bei der Kündigung des Klägers um eine Maßnahme iSd Paragraph 12, Tir GPVG gehandelt habe, die der Personalvertreter nach Paragraph 13, Absatz 2, Tir GPVG bekannt zu geben gewesen wäre. Da dies im gegenständlichen Fall jedoch unterlassen worden sei, sei die ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam, zumal Paragraph 13, Absatz 2, Tir GPVG der Bestimmung des Paragraph 105, ArbVG nachgebildet sei. Aus diesem Grund erübrige sich auch ein weiteres Eingehen auf die Frage, ob eine Kündigung nach Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG vorliege.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung, die sich nur gegen den dem Feststellungsbegehren stattgebenden Teil des Ersturteiles richtet, Folge und änderte es dahingehend ab, dass es das Feststellungsbegehren abwies.

Da der Kläger in seiner Berufungsbeantwortung, in der er die Bestätigung des Erstgerichtes anstrebte, unter den Punkten "eigene Rechtsrüge und Beweisrüge des Klägers" Feststellungen des Erstgerichtes bekämpfte, nahm das Berufungsgericht von der Einräumung eines Schriftsatzes nach § 473a ZPO Abstand.Da der Kläger in seiner Berufungsbeantwortung, in der er die Bestätigung des Erstgerichtes anstrebte, unter den Punkten "eigene Rechtsrüge und Beweisrüge des Klägers" Feststellungen des Erstgerichtes bekämpfte, nahm das Berufungsgericht von der Einräumung eines Schriftsatzes nach Paragraph 473 a, ZPO Abstand.

In rechtlicher Hinsicht meinte das Berufungsgericht, § 12 Abs 2 lit h Tir GPVG statuiere ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei der Kündigung durch den Dienstgeber. § 13 Tir GPVG regle das Verfahren, in dessen Rahmen der Personalvertretung Mitwirkungsrechte zukämen, unter anderem seien die beabsichtigten Maßnahmen nach § 12 Abs 2 Tir GPVG der Personalvertretung bekannt zu geben, die binnen zwei Wochen Einwendungen erheben und Gegenvorschläge erstatten könne. Anders jedoch als nach den Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (§ 10 Abs 9, § 9 Abs 1 lit i PVG) sei nach dem Tir GPVG die vorherige Verständigung der Personalvertretung keine Voraussetzung für die wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses. Eine dem § 10 Abs 9 PVG entsprechende Bestimmung enthalte das Tir GPVG nicht. Der Umstand, dass der Personalvertreter telefonisch während seines Urlaubes kurz vor der Gemeinderatssitzung vom 30. 10. 1997 von den beabsichtigten Kündigungen in Kenntnis gesetzt worden sei, sowie dass der Personalvertretung keine weitere Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden sei, stehe der Beurteilung der Auflösungserklärung als wirksame Kündigung nicht entgegen.In rechtlicher Hinsicht meinte das Berufungsgericht, Paragraph 12, Absatz 2, Litera h, Tir GPVG statuiere ein Mitwirkungsrecht der Personalvertretung bei der Kündigung durch den Dienstgeber. Paragraph 13, Tir GPVG regle das Verfahren, in dessen Rahmen der Personalvertretung Mitwirkungsrechte zukämen, unter anderem seien die beabsichtigten Maßnahmen nach Paragraph 12, Absatz 2, Tir GPVG der Personalvertretung bekannt zu geben, die binnen zwei Wochen Einwendungen erheben und Gegenvorschläge erstatten könne. Anders jedoch als nach den Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes (Paragraph 10, Absatz 9,, Paragraph 9, Absatz eins, Litera i, PVG) sei nach dem Tir GPVG die vorherige Verständigung der Personalvertretung keine Voraussetzung für die wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses. Eine dem Paragraph 10, Absatz 9, PVG entsprechende Bestimmung enthalte das Tir GPVG nicht. Der Umstand, dass der Personalvertreter telefonisch während seines Urlaubes kurz vor der Gemeinderatssitzung vom 30. 10. 1997 von den beabsichtigten Kündigungen in Kenntnis gesetzt worden sei, sowie dass der Personalvertretung keine weitere Gelegenheit zur Stellungnahme eingeräumt worden sei, stehe der Beurteilung der Auflösungserklärung als wirksame Kündigung nicht entgegen.

Art 21 Abs 1 B-VG weise in Satz 1 den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Länder, der Gemeinden und der Gemeideverbände zu. Im Satz 2 dieses Absatzes werde bestimmt, dass die in den Angelegenheiten des Dienstrechtes getroffenen Bestimmungen vom Bundesrecht nicht in den oben dargestellten Maß abweichen dürften. Bezüglich des Personalvertretungsrechtes werde eine solche Bindung an Grundsätze des Bundesrechtes nicht vorgesehen, sodass auch über das Homogenitätsgebot diesfalls keine inhaltliche Annäherung an das Bundespersonalvertretungsgesetz erreicht werden könne. Wenn daher ein Land für den Bereich der Personalvertretung gesetzliche Bestimmungen treffe, sei es nicht gehalten, sich an diesbezüglichen Bestimmungen des Bundesrechtes zu orientieren. Auch wesentliche Abweichungen des Personalvertretungsrechtes der Länder bzw der Gemeinden vom Personalvertretungsrecht des Bundes verstießen nicht gegen Art 21 Abs 1 B-VG (9 ObA 80/94 = RdW 1994, 407 = ARD 4635/5/95). Eine Verletzung der Bestimmungen des Tir GPVG hindere sohin nicht die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung.Artikel 21, Absatz eins, B-VG weise in Satz 1 den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Länder, der Gemeinden und der Gemeideverbände zu. Im Satz 2 dieses Absatzes werde bestimmt, dass die in den Angelegenheiten des Dienstrechtes getroffenen Bestimmungen vom Bundesrecht nicht in den oben dargestellten Maß abweichen dürften. Bezüglich des Personalvertretungsrechtes werde eine solche Bindung an Grundsätze des Bundesrechtes nicht vorgesehen, sodass auch über das Homogenitätsgebot diesfalls keine inhaltliche Annäherung an das Bundespersonalvertretungsgesetz erreicht werden könne. Wenn daher ein Land für den Bereich der Personalvertretung gesetzliche Bestimmungen treffe, sei es nicht gehalten, sich an diesbezüglichen

Bestimmungen des Bundesrechtes zu orientieren. Auch wesentliche Abweichungen des Personalvertretungsrechtes der Länder bzw der Gemeinden vom Personalvertretungsrecht des Bundes verstießen nicht gegen Artikel 21, Absatz eins, B-VG (9 ObA 80/94 = RdW 1994, 407 = ARD 4635/5/95). Eine Verletzung der Bestimmungen des Tir GPVG hindere sohin nicht die Wirksamkeit der ausgesprochenen Kündigung.

Es sei daher zu prüfen, ob ein Kündigungsgrund nach dem zwischen den Streitteilen vereinbarten § 32 (Bundes-)VBG vorliege. Gemäß § 32 Abs 2 lit g VBG liege ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtige, insbesondere dann vor, wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig machten, es sei denn, dass das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht habe.Es sei daher zu prüfen, ob ein Kündigungsgrund nach dem zwischen den Streitteilen vereinbarten Paragraph 32, (Bundes-)VBG vorliege. Gemäß Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG liege ein Grund, der den Dienstgeber zur Kündigung berechtige, insbesondere dann vor, wenn eine Änderung des Arbeitsumfanges, der Organisation des Dienstes oder der Arbeitsbedingungen die Kündigung notwendig machten, es sei denn, dass das Dienstverhältnis des Vertragsbediensteten durch die Kündigung in einem Zeitpunkt enden würde, in dem er das 50. Lebensjahr vollendet und bereits zehn Jahre in diesem Dienstverhältnis zugebracht habe.

Eine Kündigung nach § 32 Abs 2 lit g VBG müsse jedoch eine notwendige Folge einer Organisationsänderung sein; diese Bestimmung versuche, zu verhindern, dass überflüssig gewordene Dienstnehmer weiter im Dienst belassen werden müssten. Im konkreten Fall sei durch Gemeinderatsbeschluss vom 30. 10. 1997 die Jugendstelle der Gemeinde aufgelöst und durch diese organisatorische Maßnahme die Tätigkeit des Klägers und seiner Mitarbeiter als Jugendbetreuer für die beklagte Partei überflüssig geworden. Die beklagte Partei habe daher rechtsmäßig die Kündigung ihrer Dienstnehmer ausgesprochen, zumal vom Kläger gar nicht behauptet worden sei, dass ihm die Ausnahmebestimmung des § 32 Abs 2 lit g zweiter Halbsatz VBG zugute komme.Eine Kündigung nach Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG müsse jedoch eine notwendige Folge einer Organisationsänderung sein; diese Bestimmung versuche, zu verhindern, dass überflüssig gewordene Dienstnehmer weiter im Dienst belassen werden müssten. Im konkreten Fall sei durch Gemeinderatsbeschluss vom 30. 10. 1997 die Jugendstelle der Gemeinde aufgelöst und durch diese organisatorische Maßnahme die Tätigkeit des Klägers und seiner Mitarbeiter als Jugendbetreuer für die beklagte Partei überflüssig geworden. Die beklagte Partei habe daher rechtsmäßig die Kündigung ihrer Dienstnehmer ausgesprochen, zumal vom Kläger gar nicht behauptet worden sei, dass ihm die Ausnahmebestimmung des Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, zweiter Halbsatz VBG zugute komme.

Der Umstand, dass in der Gemeinde vielleicht in Zukunft irgendwann wieder eine neue Jugendberatungsstelle eingerichtet werden könnte, liege einzig in der Entscheidung und Organisationssphäre der beklagten Partei; ein konkretes Vorhaben bestehe jedoch nicht und rechtfertige keinesfalls die Weiterbeschäftigung des Klägers und seiner Mitarbeiter. Auch aus dem vom Kläger mehrfach ins Treffen geführten Tiroler Jugendschutzgesetz ließen sich keine subjektiven Rechte für den Kläger ableiten. Es sei Aufgabe des Landes, in jedem politischen Bezirk einen Jugendberatungsdienst bereitzustellen.

Hinsichtlich des vom Kläger erhobenen Einwandes, auf Grund der Verletzung der Vorschriften der TGO sei der Gemeinderatsbeschluss ungültig und daraus die Unwirksamkeit der Kündigung abzuleiten, meinte das Berufungsgericht, der Gemeinderatsbeschluss vom 30. 10. 1997 über die Auflösung der Jugendberatungsstelle und die Kündigung des Klägers und seiner Mitarbeiter stellten eine im eigenen Wirkungsbereich der Gemeinde zu erledigende Aufgabe dar. Bund und Land hätten kein Weisungs-, sondern nur ein Aufsichtsrecht. Sei aber bereits die Nachprüfung dieser im selbständigen Wirkungsbereich der Gemeinde zu erledigenden Angelegenheiten schon im Verwaltungsrecht nur eingeschränkt möglich, so müsse es umsomehr den ordentlichen Gerichten verwehrt sein, wenn auch nur im Rahmen einer allfälligen Vorfrage, die Gesetzmäßigkeit des zustande gekommenen Gemeinderatsbeschlusses im Nachhinein zu überprüfen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung und Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens mit Antrag auf Abänderung der angefochtenen Entscheidung im Sinn der Wiederherstellung des Ersturteils; hilfsweise stellt er auch einen Aufhebungsantrag.

Die beklagte Partei beantragt der Revision nicht Folge zu geben.

**Rechtliche Beurteilung**

Die Revision ist nicht berechtigt.

Der Kläger wendet sich gegen die Auffassung des Berufungsgerichtes, dass ein Verstoß gegen die Verfahrensvorschriften des Tir GPVG keine Unwirksamkeit der Kündigung nach sich ziehe. Auch wenn dieses Gesetz anders als das (Bundes-)PVG und das ArbVG nicht ausdrücklich eine Rechtsfolge für den Fall des Verstoßes vorsehe, müsse eine verfassungskonforme und dem gesamtösterreichischen arbeitsrechtlichen Standard entsprechende Auslegung zum Ergebnis der Unwirksamkeit der Kündigung führen. Überdies gelte das Homogenitätsprinzip, weil die Nichteinhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen Verständigungsverfahren durch den Dienstgeber gegenüber der Personalvertretung keine Frage des Personalvertretungsrechts, sondern des Dienstrechtes sei. Die Entscheidung 9 ObA 80/94 betreffe einen Vorarlberger Vertragsbediensteten.

Zur Frage, ob ein Kündigungsgrund nach § 32 Abs 2 lit g VBG vorliege, sei das Verfahren mangelhaft geblieben, weil sich das Beweisverfahren faktisch auf den formalen Bereich beschränkt habe, ohne die Parteien zu den Ursachen der Kündigung zu befragen. Das Berufungsgericht hätte zumindest einen Aufhebungsbeschluss zur Abklärung der Angelegenheiten erster Instanz fassen müssen. Die scheinbar elegante Lösung der Auflösung der Jugendstelle habe nur dazu gedient, um mögliche persönliche Abneigungen einzelner involvierter Personen gegen den Kläger, die naturgemäß nicht als Kündigungsgrund ausreichten, nicht zugeben zu müssen. Überdies kommt der Kläger wiederum darauf zu sprechen, dass kein gültiger Gemeinderatsbeschluss vorliege und dies vom Gericht als Vorfrage überprüft werden müsse.Zur Frage, ob ein Kündigungsgrund nach Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG vorliege, sei das Verfahren mangelhaft geblieben, weil sich das Beweisverfahren faktisch auf den formalen Bereich beschränkt habe, ohne die Parteien zu den Ursachen der Kündigung zu befragen. Das Berufungsgericht hätte zumindest einen Aufhebungsbeschluss zur Abklärung der Angelegenheiten erster Instanz fassen müssen. Die scheinbar elegante Lösung der Auflösung der Jugendstelle habe nur dazu gedient, um mögliche persönliche Abneigungen einzelner involvierter Personen gegen den Kläger, die naturgemäß nicht als Kündigungsgrund ausreichten, nicht zugeben zu müssen. Überdies kommt der Kläger wiederum darauf zu sprechen, dass kein gültiger Gemeinderatsbeschluss vorliege und dies vom Gericht als Vorfrage überprüft werden müsse.

Diesen Ausführungen kommt keine Berechtigung zu.

Vorweg ist zu klären, ob das Tir GPVG im vorliegenden Fall überhaupt anzuwenden ist, weil der Kläger nur kraft Vereinbarung Vertragsbediensteter war.

Außer Streit steht, dass der Kläger Vertragsbediensteter der Gemeinde war, allerdings nur Kraft Vereinbarung; das VBG ist lediglich Vertragsschablone, die Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Vertragsinhalt wurde (DRdA 1994/2 [Schnorr]; DRdA 1995/14 [Krapf]; 8 ObA 361/97i ua). Zur Zeit der Kündigung des Klägers und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand nämlich das Tiroler Vertragsbedienstetengesetz (Tir VBG) vom 1. 7. 1998 noch nicht in Geltung. Nach § 52 der Tiroler Gemeindeordnung 1966 (Tir GO) richteten sich die Rechtsverhältnisse aller Gemeindebediensteten mit Ausnahme der Gemeindebeamten nach den Vorschriften des Privatrechts und des Arbeitsrechts. Die der Gemeinde als Dienstgeber zustehenden Befugnisse hatte der Gemeinderat auszuüben.Außer Streit steht, dass der Kläger Vertragsbediensteter der Gemeinde war, allerdings nur Kraft Vereinbarung; das VBG ist lediglich Vertragsschablone, die Kraft einzelvertraglicher Vereinbarung Vertragsinhalt wurde (DRdA 1994/2 [Schnorr]; DRdA 1995/14 [Krapf]; 8 ObA 361/97i ua). Zur Zeit der Kündigung des Klägers und der Beendigung des Arbeitsverhältnisses stand nämlich das Tiroler Vertragsbedienstetengesetz (Tir VBG) vom 1. 7. 1998 noch nicht in Geltung. Nach Paragraph 52, der Tiroler Gemeindeordnung 1966 (Tir GO) richteten sich die Rechtsverhältnisse aller Gemeindebediensteten mit Ausnahme der Gemeindebeamten nach den Vorschriften des Privatrechts und des Arbeitsrechts. Die der Gemeinde als Dienstgeber zustehenden Befugnisse hatte der Gemeinderat auszuüben.

Allerdings galt zu diesem Zeitpunkt schon lange das Tiroler Gemeinde-Personalvertretungsgesetz 1990 (Tir GPVG), von dessen Anwendung - und nicht der Bestimmungen des II. Teils des ArbVG - beide Teile ausgingen. Dies ist auch unbedenklich, weil gemäß § 33 Abs 2 ArbVG Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden (Z 2) und öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes gelten, (Z 4) nicht dessen Geltungsbereich unterfallen. Der Oberste Gerichtshof hat bereits mehrfach ausgesprochen, dass Unterrichts- und Erziehungsanstalten der Länder und Gemeinden nicht in den Geltungsbereich des ArbVG fallen, wenn das Land entsprechende Personalvertretungsvorschriften erlassen hat (9 ObA 246/94 betreffend die Tiroler Landesberufschulheime = DRdA

1996/9 [Holzer]; 8 ObA 234/95; 9 ObA 54/95; 8 ObA 257/98x; 9 ObA 226/98w). Wie Holzer (aaO) zutreffend ausführt, sieht der Gesetzgeber in einem solchen Fall das Personalvertretungsrecht als adäquate Institution der Interessenvertretung der Bediensteten an, sodass das ArbVG nur bei Fehlen eines anwendbaren Personalvertretungsrechts heranzuziehen ist. Die Jugendstelle der Tiroler Gemeinde lässt sich zwanglos unter diese Bestimmung einordnen (vgl insb die erwähnte Entscheidung 9 ObA 246/94 betreffend die Tiroler Landesberufschulheime).Allerdings galt zu diesem Zeitpunkt schon lange das Tiroler Gemeinde-Personalvertretungsgesetz 1990 (Tir GPVG), von dessen Anwendung - und nicht der Bestimmungen des römisch II. Teils des ArbVG - beide Teile ausgingen. Dies ist auch unbedenklich, weil gemäß Paragraph 33, Absatz 2, ArbVG Behörden, Ämter und sonstige Verwaltungsstellen des Bundes, der Länder, Gemeindeverbände und Gemeinden (Ziffer 2,) und öffentliche Unterrichts- und Erziehungsanstalten, sofern für sie die Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes gelten, (Ziffer 4,) nicht dessen Geltungsbereich unterfallen. Der Oberste Gerichtshof hat bereits mehrfach ausgesprochen, dass Unterrichts- und Erziehungsanstalten der Länder und Gemeinden nicht in den Geltungsbereich des ArbVG fallen, wenn das Land entsprechende Personalvertretungsvorschriften erlassen hat (9 ObA 246/94 betreffend die Tiroler Landesberufschulheime = DRdA 1996/9 [Holzer]; 8 ObA 234/95; 9 ObA 54/95; 8 ObA 257/98x; 9 ObA 226/98w). Wie Holzer (aaO) zutreffend ausführt, sieht der Gesetzgeber in einem solchen Fall das Personalvertretungsrecht als adäquate Institution der Interessenvertretung der Bediensteten an, sodass das ArbVG nur bei Fehlen eines anwendbaren Personalvertretungsrechts heranzuziehen ist. Die Jugendstelle der Tiroler Gemeinde lässt sich zwanglos unter diese Bestimmung einordnen vergleiche insb die erwähnte Entscheidung 9 ObA 246/94 betreffend die Tiroler Landesberufschulheime).

Der Oberste Gerichtshof hat bereits in der schon vom Berufungsgericht herangezogenen Entscheidung9 ObA 80/94 betreffend die Kündigung eines Vorarlberger Vertragsbediensteten, für den das Vbg-LPVG galt, das dem hier anzuwendenden Tir GPVG vergleichbare Regelungen enthält (- der Personalvertretung ist die vorgesehene Auflösung von Dienstverhältnissen möglichst zwei Wochen vorher schriftlich mitzuteilen; die Personalvertretung hat das Recht, innerhalb von einer Woche nach Einlangen der Mitteilung schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen -), ausgesprochen, dass anders als nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (§ 10 Abs 9, § 9 Abs 1 lit i PVG) die vorherige Verständigung der Personalvertretung keine Voraussetzung für eine wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses ist. Der Oberste Gerichtshof, der in diesem Fall aus anderen Gründen den VfGH angerufen hatte (9 ObA 152/92 = DRdA 1993, 144 - mit Erkenntnis vom 10. 3. 1994 hob der VfGH § 132 Abs 1 Vbg LBedG auf), führte in dem zuletzt genannten Beschluss 9 ObA 152/92 aus, dass er sich zu einer Anfechtung der zitierten Bestimmung des Vbg LPVG nicht veranlasst sehe, weil Art 21 Abs 1 B-VG in Satz 1 den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechtes und des Personalvertretungsrechtes der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände zuweise, in Satz 2 dieses Absatzes aber nur bestimmt werde, dass die in den Angelegenheiten des Dienstrechtes getroffenen Bestimmungen vom Bundesrecht nicht in dem dargestellten Maß abweichen dürften. Bezüglich des Personalvertretungsrechtes sei eine solche Bindung an Grundsätze des Bundesrechtes jedoch nicht vorgesehen. Wenn daher ein Land Bestimmungen für den Bereich der Personalvertretung treffe, sei es nicht gehalten, sich an diesbezüglichen Bestimmungen des Bundesrechtes zu orientieren. Auch wesentliche Abweichungen des Personalvertretungsrechtes der Länder vom Personalvertretungsrecht des Bundes verstießen nicht gegen Art 21 Abs 1 B-VG. Dass das Mitwirkungsverfahren der Personalvertretung bei Kündigungen dem Personalvertretungsrecht und nicht dem Dienstrecht zuzuordnen ist, ist so evident, dass es keiner weiteren Begründung bedarf.Der Oberste Gerichtshof hat bereits in der schon vom Berufungsgericht herangezogenen Entscheidung 9 ObA 80/94 betreffend die Kündigung eines Vorarlberger Vertragsbediensteten, für den das Vbg-LPVG galt, das dem hier anzuwendenden Tir GPVG vergleichbare Regelungen enthält (- der Personalvertretung ist die vorgesehene Auflösung von Dienstverhältnissen möglichst zwei Wochen vorher schriftlich mitzuteilen; die Personalvertretung hat das Recht, innerhalb von einer Woche nach Einlangen der Mitteilung schriftlich oder mündlich Stellung zu nehmen -), ausgesprochen, dass anders als nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (Paragraph 10, Absatz 9,, Paragraph 9, Absatz eins, Litera i, PVG) die vorherige Verständigung der Personalvertretung keine Voraussetzung für eine wirksame Kündigung des Dienstverhältnisses ist. Der Oberste Gerichtshof, der in diesem Fall aus anderen Gründen den VfGH angerufen hatte (9 ObA 152/92 = DRdA 1993, 144 - mit Erkenntnis vom 10. 3. 1994 hob der VfGH Paragraph 132, Absatz eins, Vbg LBedG auf), führte in dem zuletzt genannten Beschluss 9 ObA 152/92 aus, dass er sich zu einer Anfechtung der zitierten Bestimmung des Vbg LPVG nicht veranlasst sehe, weil Artikel 21, Absatz eins, B-VG in Satz 1 den Ländern die Gesetzgebung und Vollziehung in Angelegenheiten des Dienstrechtes und des

Personalvertretungsrechtes der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände zuweise, in Satz 2 dieses Absatzes aber nur bestimmt werde, dass die in den Angelegenheiten des Dienstrechtes getroffenen Bestimmungen vom Bundesrecht nicht in dem dargestellten Maß abweichen dürften. Bezüglich des Personalvertretungsrechtes sei eine solche Bindung an Grundsätze des Bundesrechtes jedoch nicht vorgesehen. Wenn daher ein Land Bestimmungen für den Bereich der Personalvertretung treffe, sei es nicht gehalten, sich an diesbezüglichen Bestimmungen des Bundesrechtes zu orientieren. Auch wesentliche Abweichungen des Personalvertretungsrechtes der Länder vom Personalvertretungsrecht des Bundes verstießen nicht gegen Artikel 21, Absatz eins, B-VG. Dass das Mitwirkungsverfahren der Personalvertretung bei Kündigungen dem Personalvertretungsrecht und nicht dem Dienstrecht zuzuordnen ist, ist so evident, dass es keiner weiteren Begründung bedarf.

Die Personalvertretung wurde vor der Kündigung von der beabsichtigten Kündigung mündlich verständigt (§ 13 Abs 3 Tir GPVG); die Personalvertretung verlangte keine schriftliche Mitteilung und erhob keine Einwendungen. Ob die dort vorgesehene Äußerungsfrist von drei Tagen eingehalten wurden, ist belanglos, weil die Verletzung der Verfahrensvorschriften der §§ 12 und 13 des Tir GPVG sanktionslos sind. Daher ist auch der nicht ausdrücklich festgestellte Umstand belanglos, ob der verständigte Personalvertreter einziger Vertreter war oder die Personalvertretung aus mehreren Personen bestand (§ 7 Abs 9 Tir GPVG), und ob daher überhaupt eine Sitzung der Personalvertretung stattfinden konnte.Die Personalvertretung wurde vor der Kündigung von der beabsichtigten Kündigung mündlich verständigt (Paragraph 13, Absatz 3, Tir GPVG); die Personalvertretung verlangte keine schriftliche Mitteilung und erhob keine Einwendungen. Ob die dort vorgesehene Äußerungsfrist von drei Tagen eingehalten wurden, ist belanglos, weil die Verletzung der Verfahrensvorschriften der Paragraphen 12 und 13 des Tir GPVG sanktionslos sind. Daher ist auch der nicht ausdrücklich festgestellte Umstand belanglos, ob der verständigte Personalvertreter einziger Vertreter war oder die Personalvertretung aus mehreren Personen bestand (Paragraph 7, Absatz 9, Tir GPVG), und ob daher überhaupt eine Sitzung der Personalvertretung stattfinden konnte.

Da im vorliegenden Fall der Kläger dem Kündigungsschutz des VBG kraft Vereinbarung untersteht, ist es - anders als zB im Fall 9 ObA 317/92 (SZ 66/35 = DRdA 1994/2 [Schnorr]), in dem die dort relevante VBO, im Gegensatz zu den am VBG orientierten Vertragsschablonen der Gebietskörperschaften, keine Einschränkung des Kündigungsrechts des Dienstgebers auf wichtige Gründe vorsah - überflüssig, dem Vertragsbediensteten auch noch den allgemeinen Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG zuzubilligen oder eine gleichartige Regelung in das anzuwendende PVG aufzunehmen. Durch die Bindung des Dienstgebers an wichtige Gründe, wird ein Äquivalent zu den sonst der Belegschaftsvertretung nach § 105 Abs 3 bis 6 ArbVG zustehenden Rechten auf Anfechtung der Kündigung eingeräumt: Das Fehlen von Bestimmungen über die Kündigungsanfechtung in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie einer § 10 Abs 9 PVG entsprechenden Bestimmung über die Unwirksamkeit der Kündigung bei Nichteinhaltung des Vorverfahrens entsprechend § 105 Abs 1 und 2 ArbVG wird durch den allgemeinen Kündigungsschutz des VBG, sei es auch nur durch Übernahme als lex contractus, ausgeglichen. Die Kündigung ist daher nicht wegen nichtvollständiger Einhaltung der sanktionslosen Verfahrensbestimmungen des Tir GPVG unwirksam.Da im vorliegenden Fall der Kläger dem Kündigungsschutz des VBG kraft Vereinbarung untersteht, ist es - anders als zB im Fall 9 ObA 317/92 (SZ 66/35 = DRdA 1994/2 [Schnorr]), in dem die dort relevante VBO, im Gegensatz zu den am VBG orientierten Vertragsschablonen der Gebietskörperschaften, keine Einschränkung des Kündigungsrechts des Dienstgebers auf wichtige Gründe vorsah - überflüssig, dem Vertragsbediensteten auch noch den allgemeinen Kündigungsschutz nach Paragraph 105, ArbVG zuzubilligen oder eine gleichartige Regelung in das anzuwendende PVG aufzunehmen. Durch die Bindung des Dienstgebers an wichtige Gründe, wird ein Äquivalent zu den sonst der Belegschaftsvertretung nach Paragraph 105, Absatz 3 bis 6 ArbVG zustehenden Rechten auf Anfechtung der Kündigung eingeräumt: Das Fehlen von Bestimmungen über die Kündigungsanfechtung in den Personalvertretungsgesetzen des Bundes und der Länder sowie einer Paragraph 10, Absatz 9, PVG entsprechenden Bestimmung über die Unwirksamkeit der Kündigung bei Nichteinhaltung des Vorverfahrens entsprechend Paragraph 105, Absatz eins und 2 ArbVG wird durch den allgemeinen Kündigungsschutz des VBG, sei es auch nur durch Übernahme als lex contractus, ausgeglichen. Die Kündigung ist daher nicht wegen nichtvollständiger Einhaltung der sanktionslosen Verfahrensbestimmungen des Tir GPVG unwirksam.

Der Kündigungsgrund des § 32 Abs 2 lit g VBG ist zweifellos gegeben. Ob die der Kündigung zugrundeliegende Auflösung der Jugendstelle notwendig und zweckmäßig war, hat allein der Dienstgeber zu entscheiden; die Kündigung ist nur die notwendige Folge einer solchen Organisationsänderung (Arb 9715 = ZAS 1979, 171 [Schrank] und insb Arb

9882 betreffend die Auflösung einer Schülerausspeisung). Im Übrigen war die Gemeinde zur Auflösung der Jugendstelle gezwungen, weil die finanziellen Ressourcen zu deren Erhaltung entfallen sind, da ihr die Personalkosten nicht mehr von dem Verein "Jugend und Gesellschaft" refundiert und die Räumlichkeiten nicht mehr von der Pfarre zur Verfügung gestellt wurden. Dass es dazu gekommen ist, hat sich der Kläger selbst zuzuschreiben, der durch sein Verhalten eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit diesen Stellen verhindert hatte. Bei den diesbezüglichen Revisionsausführungen über die Motive der Auflösung der Jugendstelle handelt es sich überdies um unzulässige Neuerungen des Klägers im Revisionsverfahren; in den Vorinstanzen hat sich der Kläger ausschließlich auf formale Verstöße, die seine Kündigung unwirksam gemacht haben sollen, berufen, obwohl die beklagte Partei in ihren Einwendungen die Ursachen für die Einstellung der "Subventionen" der Jugendstelle deutlich aufgezeigt hat.Der Kündigungsgrund des Paragraph 32, Absatz 2, Litera g, VBG ist zweifellos gegeben. Ob die der Kündigung zugrundeliegende Auflösung der Jugendstelle notwendig und zweckmäßig war, hat allein der Dienstgeber zu entscheiden; die Kündigung ist nur die notwendige Folge einer solchen Organisationsänderung (Arb 9715 = ZAS 1979, 171 [Schrank] und insb Arb 9882 betreffend die Auflösung einer Schülerausspeisung). Im Übrigen war die Gemeinde zur Auflösung der Jugendstelle gezwungen, weil die finanziellen Ressourcen zu deren Erhaltung entfallen sind, da ihr die Personalkosten nicht mehr von dem Verein "Jugend und Gesellschaft" refundiert und die Räumlichkeiten nicht mehr von der Pfarre zur Verfügung gestellt wurden. Dass es dazu gekommen ist, hat sich der Kläger selbst zuzuschreiben, der durch sein Verhalten eine weitere gedeihliche Zusammenarbeit mit diesen Stellen verhindert hatte. Bei den diesbezüglichen Revisionsausführungen über die Motive der Auflösung der Jugendstelle handelt es sich überdies um unzulässige Neuerungen des Klägers im Revisionsverfahren; in den Vorinstanzen hat sich der Kläger ausschließlich auf formale Verstöße, die seine Kündigung unwirksam gemacht haben sollen, berufen, obwohl die beklagte Partei in ihren Einwendungen die Ursachen für die Einstellung der "Subventionen" der Jugendstelle deutlich aufgezeigt hat.

Was die angebliche Ungültigkeit des Gemeinderatsbeschlusses anlangt, ist der Kläger vorerst auf die ausführliche Beurteilung der Vorinstanzen, insbesondere des Erstgerichtes zu verweisen. Selbst wenn geringfügige Verfahrensverstöße gegen die internen Vorschriften der TGO (§§ 29 ff) vorgefallen sein sollten, hat dies Dritten gegenüber keine Wirkung.Was die angebliche Ungültigkeit des Gemeinderatsbeschlusses anlangt, ist der Kläger vorerst auf die ausführliche Beurteilung der Vorinstanzen, insbesondere des Erstgerichtes zu verweisen. Selbst wenn geringfügige Verfahrensverstöße gegen die internen Vorschriften der TGO (Paragraphen 29, ff) vorgefallen sein sollten, hat dies Dritten gegenüber keine Wirkung.

Der Zweck des § 867 ABGB geht nur dahin, dass die Willenserklärung des Vertretungsorgans der Gemeinde (Kündigung des Klägers) durch einen Gemeinderatsbeschluss gedeckt sein muss - was hier zweifellos der Fall war -, aber nicht dahin, dass geringfügige Verfahrensverstöße anlässlich der internen Beschlussfassung des Gemeinderats die rechtsgeschäftliche Erklärung ungültig machen sollten. So hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung JBl 1991, 517 ausgesprochen, dass nicht alle, sondern nur die für den besonderen Sachbereich maßgeblichen Mitglieder des Gemeinderats den äußeren Tatbestand vorhandener Abschlussvollmacht setzen müssen, weil sonst die Vollmachtsvermutung des § 1029 ABGB, der die Wahrung des schutzwürdigen Interesses desjenigen bezweckt, der über die internen Willensbildungsvorschriften des Vertragspartners nicht oder nicht im ausreichenden Maße informiert sein kann, unterlaufen und illusorisch wäre (vgl Wilhelm, JBl 1982, 204). Dass diese Ansicht zutreffend ist, zeigt sich daran, dass niemand zweifeln wird, dass sich umgekehrt die Gemeinde aus Vertrauensschutzgründen nicht darauf berufen könnte, dass ihr bei der Beschlussfassung Mängel, wie sie der Kläger rügt (zB dass der Tagesordnungspunkt nicht hinreichend deutlich angekündigt worden sei, die Öffentlichkeit nicht in einem getrennten Gemeinderatsbeschluss ausgeschlossen worden sei und das Ergebnis der Beschlussfassung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden sei) unterlaufen seien (vgl auch §§ 197 ff AktG: nur auf ganz gravierende Verstöße anlässlich der Beschlussfassung in der Hauptversammlung können sich Dritte berufen, andere, geringfügigere Verstöße sind lediglich durch die Aktionäre binnen Monatsfrist anfechtbar).Der Zweck des Paragraph 867, ABGB geht nur dahin, dass die Willenserklärung des Vertretungsorgans der Gemeinde (Kündigung des Klägers) durch einen Gemeinderatsbeschluss gedeckt sein muss - was hier zweifellos der Fall war -, aber nicht dahin, dass geringfügige Verfahrensverstöße anlässlich der internen Beschlussfassung des Gemeinderats die rechtsgeschäftliche Erklärung ungültig machen sollten. So hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung JBl 1991, 517 ausgesprochen, dass nicht alle, sondern nur die für den besonderen Sachbereich maßgeblichen Mitglieder des Gemeinderats den äußeren Tatbestand vorhandener Abschlussvollmacht setzen müssen, weil sonst die Vollmachtsvermutung des Paragraph 1029,

ABGB, der die Wahrung des schutzwürdigen Interesses desjenigen bezweckt, der über die internen Willensbildungsvorschriften des Vertragspartners nicht oder nicht im ausreichenden Maße informiert sein kann, unterlaufen und illusorisch wäre vergleiche Wilhelm, JBl 1982, 204). Dass diese Ansicht zutreffend ist, zeigt sich daran, dass niemand zweifeln wird, dass sich umgekehrt die Gemeinde aus Vertrauensschutzgründen nicht darauf berufen könnte, dass ihr bei der Beschlussfassung Mängel, wie sie der Kläger rügt (zB dass der Tagesordnungspunkt nicht hinreichend deutlich angekündigt worden sei, die Öffentlichkeit nicht in einem getrennten Gemeinderatsbeschluss ausgeschlossen worden sei und das Ergebnis der Beschlussfassung nicht ordnungsgemäß bekannt gemacht worden sei) unterlaufen seien vergleiche auch Paragraphen 197, ff AktG: nur auf ganz gravierende Verstöße anlässlich der Beschlussfassung in der Hauptversammlung können sich Dritte berufen, andere, geringfügigere Verstöße sind lediglich durch die Aktionäre binnen Monatsfrist anfechtbar).

Die Abweisung des Klagebegehrens auf Feststellung des Weiterbestehens des Dienstverhältnisses über den 31. 1. 1998 hinaus ist daher zu bestätigen.

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

**Anmerkung**

E57925 08B02049

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2000:008OBA00204.99D.0511.000

**Dokumentnummer**

JJT_20000511_OGH0002_008OBA00204_99D0000_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