

# TE OGH 1999/6/24 8ObA2/99y

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 24.06.1999

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie durch die fachkundigen Laienrichter Mag. Michael Zawodsky und Dr. Wolfgang Adametz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rudolf V\*\*\*\*\*, vertreten durch Ploil, Krepp & Partner, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei A\*\*\*\*\* GesmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchl, Rechtsanwälte Partnerschaft in Wien, wegen S 809.354,56 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. September 1998, GZ 10 Ra 232/98f-23, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. Februar 1998, GZ 13 Cga 579/96b-18, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 22.212,-- (darin S 3.702,-- USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war seit 1. 10. 1960 als Angestellter bei einer Rechtsvorgängerin der Beklagten und sodann ab 1985 bei der Beklagten beschäftigt, wobei er zuletzt als Leiter einer Druckerei mit einem durchschnittlichen monatlichen Bruttogehalt von S 59.430,07 tätig war.

Die Geschäftsleitung der Beklagten führte mit dem Kläger wiederholt Gespräche über den Preis der eingekauften in der Druckerei benötigten Lacke sowie den möglichen Bezug von kostengünstigeren Materialien. Der Kläger, der als Druckereileiter zum technischen Personal zählte, berief sich jedoch jeweils darauf, daß billigere Lacke zu Qualitätseinbußen sowie einer Verlangsamung des Druckvorganges führen oder sonstige technische Risiken verursachen könnten. Die Geschäftsleitung holte in der Folge Informationen ein und erfuhr von einem leitenden Mitarbeiter eines Lackfabrikanten im Rahmen eines persönlichen Gesprächs am 13. 9. 1996, daß es beim Lackbezug Unregelmäßigkeiten gebe. Der Kläger und ein anderer Druckereileiter würden Geld nehmen, um den Verkauf der Produkte bestimmter Lieferanten an die Beklagte zu fördern. Der Mitarbeiter des Lacklieferanten deponierte weiter, daß es ihm erst gelungen sei, geschäftliche Beziehungen mit der Beklagten aufzunehmen, als er daraufgekommen sei, daß man den Druckereileitern Geld geben müsse, um mit ihnen ins Geschäft zu kommen.

Einer der Geschäftsführer der Beklagten hielt daraufhin noch am Nachmittag des 13. 9. 1996 mit einem der Beklagtenvertreter Rücksprache und erhielt nach Darstellung des Sachverhalts die Auskunft, daß ein Entlassungsgrund

vorliege. Der Rechtsanwalt erteilte den Rat, die Information vor allem hinsichtlich Daten und Geldbeträgen schriftlich einzufordern. Am 14. 9. 1996 übermittelte daraufhin der Informant über Ersuchen der Geschäftsführer ein Telefax, in welchem er bestätigte, dem Kläger am 23. 4. 1996 einen Umschlag mit ca DM 1.000 als Schwarzgeld für den abgelaufenen Zeitraum des Jahres 1996 übergeben zu haben.

Am Montag, dem 16. 9. 1996, trafen sich der Rechtsanwalt und die Geschäftsführer der Beklagten vereinbarungsgemäß in den Räumen der Beklagten, wobei die Geschäftsführer mitteilten, daß ihnen die vorliegenden Informationen schlüssig erscheinen und daß eine über das Wochenende vorgenommene grobe Schätzung eine Schadenssumme in Millionenhöhe ergebe. Der beigezogene Rechtsanwalt legte dar, daß, sollte sich der Verdacht als richtig herausstellen, umgehend mit einer fristlosen Entlassung vorzugehen sei. Auf die Frage eines der Geschäftsführer nach einer anderen möglichen Lösung, die die Tatsache berücksichtige, daß der Kläger ein langjähriger Dienstnehmer sei, nannte der Rechtsanwalt die Dienstnerkündigung zu einem kurzen Termin. Es wurde daraufhin der Kläger dem Gespräch beigezogen. Einer der Geschäftsführer konfrontierte ihn mit dem Vorwurf, Schwarzgeld kassiert und im Gegenzug die Auftragserteilung beeinflußt zu haben und verwies darauf, daß der Geschäftsleitung Bestätigungen vorlägen, wann und wo der Kläger Schwarzgeld in Empfang genommen habe. Der Kläger bestritt die Vorwürfe eher zurückhaltend und allgemein und erklärte, daß die Anwesenden von ihm ein Geständnis wohl nicht erwarten würden. Der Kläger bemühte sich nicht, die Vorwürfe konkret zu entkräften. Der beigezogene Rechtsanwalt erläuterte die rechtlichen Folgen dahingehend, daß seiner Ansicht nach die Untreuehandlungen des Klägers, deren Verdacht der Kläger nicht habe zerstreuen können, einen strafrechtlichen Tatbestand bildeten. Weiters könne der Kläger gegebenenfalls auch mit Schadenersatzforderungen der Beklagten konfrontiert werden. Er erwähnte in diesem Zusammenhang auch als Beispiel für Untreuehandlungen bzw Schmiergeldzahlungen und deren strafrechtliche Folgen den AKH-Prozeß. Weiters teilte er dem Kläger mit, daß die Annahme von Schmiergeldzahlungen die fristlose Entlassung zur Folge hätte, es werde dem Kläger aber als Alternative eine Selbstkündigung zu einem relativ kurzen Termin, nämlich dem 30. 9. 1996 angeboten, mit der Vereinbarung, Stillschweigen über die Vorfälle zu bewahren und so den guten Ruf des Klägers zu erhalten. Im Hinblick auf die Tatsache, daß eine fristlose Entlassung unverzüglich auszusprechen sei, wurde dem Kläger die Möglichkeit geboten, sich diese Entscheidung kurze Zeit allein zu überlegen. Es verließen sodann einer der Geschäftsführer und der Rechtsanwalt das Zimmer. Der zweite Geschäftsführer blieb noch kurze Zeit allein mit dem Kläger im Zimmer, teilte diesem seine persönliche Enttäuschung mit und forderte ihn auf, ihm in die Augen zu schauen und den ihm vorgeworfenen Sachverhalt zuzugeben. Der Kläger entgegnete daraufhin, daß das nichts ändere, es tue ihm leid, daß es so gekommen sei. Daraufhin entfernte sich auch dieser Geschäftsführer und ließ den Kläger allein im Zimmer zurück. In dem Zimmer befand sich ein Telefon, dessen Benützung dem Kläger nicht untersagt war. Zu keinem Zeitpunkt des Gesprächs hatte der Kläger verlangt, sich mit jemandem telefonisch oder auf sonstige Art zu beraten.

Als die beiden Geschäftsführer nach ca fünf bis zehn Minuten wieder zurückkamen, teilte ihnen der Kläger mit, er habe sich für die Selbstkündigung entschieden. Das entsprechende Schriftstück wurde daraufhin von einer Sekretärin geschrieben und von den Geschäftsführern sowie dem Kläger unterfertigt. Es wurde vereinbart, daß der Kläger an den folgenden beiden Tagen weiter seine Arbeit verrichte, sodann zwei Tage bereits geplanten Urlaub nehme und mit Beginn der darauffolgenden Woche dienstfrei gestellt werde. Der Kläger arbeitete am 17. 9. und 18. 9. 1996 wie vereinbart. Am 18. 9. 1996 kontaktierte er den Klagevertreter und erhielt für den 19. 9. einen Termin zur Vorsprache. An diesem Tag erklärte er sodann durch seinen Vertreter gegenüber der Beklagten seinen vorzeitigen Austritt mit der Begründung, es sei ihm mit der "Initiierung eines Strafverfahrens" sowie mit ruinösen Schadenersatzforderungen gedroht worden.

Mit seiner am 23. 10. 1996 beim Erstgericht überreichten Klage begehrte der Kläger zuletzt S 809.354,56 brutto an beendigungsabhängigen Ansprüchen. Die gegenüber dem Kläger erhobenen Vorwürfe seien frei erfunden gewesen und habe sich für den Kläger die Situation als gegen ihn initiiertes Komplott dargestellt. Der Kläger habe die ihm vorgelegte vorbereitete Selbstkündigung nur unter dem Eindruck der ihm angedrohten zivil- und strafrechtlichen Konsequenzen unterschrieben. Obwohl der Kläger darauf hingewiesen habe, daß er sich durch die Vorgangsweise "völlig überfahren" fühle und er sich deshalb Bedenkzeit ausbitte, sei er darauf verwiesen worden, daß eine "unverdächtige" Auflösung des Dienstverhältnisses nur sofort in Betracht komme. Der Kläger habe sich erst nach dem Vorfall um rechtlichen Beistand umsehen können und sodann wegen der ihm gegenüber erhobenen haltlosen Unterstellungen seinen vorzeitigen Austritt erklärt.

Die Beklagte wendete dagegen ein, daß keinerlei Grund vorgelegen sei, den einzigen Druckereileiter aufgrund eines Komplotts mit Vorwürfen zu konfrontieren, um ihm die Lösung des Dienstverhältnisses nahezulegen. Vielmehr sei seit längerer Zeit aufgefallen, daß die für die vom Kläger geleitete Druckerei benötigten Lacke teurer eingekauft worden seien als von anderen Druckereien. Der Kläger habe sich jeweils mit technischen Argumenten gegen die Anschaffung billigerer Produkte gewehrt. Erfahrungen aus deutschen Mitgliedsbetrieben der Unternehmensgruppe hätten allerdings gezeigt, daß billigere Lacke ohne Probleme für Hochqualitätsprodukte verwendet werden konnten. Aus dieser Situation habe sich verstärkt der Verdacht entwickelt, daß andere als technische und qualitative Gründe das Verhalten des Klägers lenkten. Dieser Verdacht habe dazu geführt, daß ein leitender Mitarbeiter einer der beteiligten Lacklieferanten befragt wurde und zugab, der Kläger und ein anderer Druckereileiter der Unternehmensgruppe hätten "Schwarzgeld" von approbierten Lacklieferanten als Gegenleistung dafür erhalten, daß deren Produkte gekauft wurden. Diese Praxis sei so weit gegangen, daß pro Tonne gekauften Lacks mit dem Kläger abgerechnet worden sei. Der Informant habe auch bestätigt, dem Kläger ein Kuvert mit Geld übergeben zu haben und daß andere Lacklieferanten nur dann eine Chance auf Anbahnung einer Geschäftsbeziehung gehabt hätten, wenn sie in das bestehende "Provisionsschema" eingetreten seien. Im Gespräch mit dem Kläger sei diesem ausdrücklich erklärt worden, daß die Beklagte nicht den geringsten Wert darauf lege, gegen ihn Strafanzeige zu erstatten. Durch den beigezogenen Rechtsanwalt sei lediglich darauf verwiesen worden, daß - die Richtigkeit der Anschuldigungen unterstellt - Schadenersatzforderungen in der Höhe des Differenzschadens bestünden und daß der Kläger verpflichtet sei, die zu Unrecht empfangenen "Schwarzgelder" herauszugeben sowie daß ein Entlassungsgrund vorliege. Auch sei darauf verwiesen worden, daß dann, wenn die Angelegenheit gerichtlich ausgetragen würde, auch ohne Anzeige durch die Beklagte nicht ausgeschlossen werden könne, daß es zu einem Strafverfahren komme. Zwar seien die Untreuehandlungen des Klägers mit jenen der im sogenannten "AKH-Prozeß" verurteilten Angestellten verglichen worden, doch sei nicht einmal andeutungsweise erwähnt worden, dem Kläger könne eine Haftstrafe drohen. Der Kläger sei keinerlei Druck ausgesetzt gewesen. Er habe während des gesamten Gespräches nicht ein einziges Mal behauptet, es müsse ein Irrtum vorliegen, oder er werde zu Unrecht beschuldigt. Er habe lediglich erklärt, daß er kein Geständnis ablegen werde. Der vom Kläger erklärte vorzeitige Austritt sei schon deshalb unberechtigt, weil ihm in keiner Weise gedroht worden sei. Insbesondere habe von ruinösen Schadenersatzforderungen nicht die Rede sein können, weil zum damaligen Zeitpunkt der Schade nicht einmal großenordnungsmäßig überblickbar gewesen sei. Entschließe sich ein Dienstnehmer, es nicht auf eine fristlose Entlassung ankommen zu lassen und es vorzuziehen, das Dienstverhältnis in Kenntnis aller Vorwürfe durch Selbstduldigung zu beenden, sei es unmöglich, einige Tage später aus ein und denselben Gründen den vorzeitigen Austritt zu erklären. Alle Vorwürfe gegen den Kläger seien zu Recht erhoben worden, weshalb er von der Beklagten nichts zu fordern habe. Nach den bisher vorliegenden Informationen habe der Kläger in den Jahren 1994 bis 1996 an ungerechtfertigten Provisionen insgesamt S 345.373 erhalten. Dieser Anspruch werde ebenso wie die Differenz zwischen den vom Kläger bezogenen teureren Lacken zu billigeren Produkten im Gesamtbetrag von S 2,623.400 bis zur Höhe des Klagsbetrages aufrechnungsweise eingewendet.

Das Gericht erster Instanz wies das Klagebegehren ab. Es traf die eingangs wiedergegebenen Feststellungen und führte zur rechtlichen Beurteilung aus, daß eine rechtswidrige Drohung im Sinn des § 870 ABGB dann nicht vorliege, wenn der Dienstgeber die gerechtfertigte Entlassung androhe, weil er damit von seinem gesetzlichen Recht Gebrauch mache. Nur deshalb, weil es sich bei dem Kläger um einen verdienten Mitarbeiter gehandelt habe, sei ihm die Möglichkeit der Selbstduldigung angeboten worden. Die Entscheidung sei unbestritten beim Kläger gelegen. Da das Ergebnis, nämlich die Auflösung des Dienstverhältnisses, in beiden Fällen das gleiche gewesen wäre, könne von einer Inadäquanz des Vorgehens der Beklagten nicht gesprochen werden, weil diese keinerlei finanzielles Interesse an der vom Kläger gewählten Variante gehabt habe und der einzige Vorteil für beide Parteien in der Vermeidung möglichen Aufsehens gelegen sei. Die Androhung der Entlassung sei daher nicht rechtswidrig und somit die vom Kläger unterfertigte Selbstduldigung wirksam gewesen. Auch bei bereits vorher gekündigtem Arbeitsverhältnis könne während der Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Dienstverhältnis durch die Erklärung des vorzeitigen Austritts zur Auflösung gebracht werden. Allerdings dürfe die vorzeitige Auflösung nicht auf Umstände gestützt werden, die bei der vorausgehenden Kündigung bereits bekannt gewesen seien. Der Kläger habe jedoch seine Austrittserklärung genau auf jene Vorfälle gestützt, die zur Selbstduldigung geführt haben. Das Gericht erster Instanz wies das Klagebegehren ab. Es traf die eingangs wiedergegebenen Feststellungen und führte zur rechtlichen Beurteilung aus, daß eine rechtswidrige Drohung im Sinn des Paragraph 870, ABGB dann nicht vorliege, wenn der Dienstgeber die gerechtfertigte Entlassung androhe, weil er damit von seinem gesetzlichen Recht Gebrauch mache.

Nur deshalb, weil es sich bei dem Kläger um einen verdienten Mitarbeiter gehandelt habe, sei ihm die Möglichkeit der Selbstduldigung angeboten worden. Die Entscheidung sei unbestritten beim Kläger gelegen. Da das Ergebnis, nämlich die Auflösung des Dienstverhältnisses, in beiden Fällen das gleiche gewesen wäre, könne von einer Inadäquanz des Vorgehens der Beklagten nicht gesprochen werden, weil diese keinerlei finanzielles Interesse an der vom Kläger gewählten Variante gehabt habe und der einzige Vorteil für beide Parteien in der Vermeidung möglichen Aufsehens gelegen sei. Die Androhung der Entlassung sei daher nicht rechtswidrig und somit die vom Kläger unterfertigte Selbstduldigung wirksam gewesen. Auch bei bereits vorher gekündigtem Arbeitsverhältnis könne während der Kündigungsfrist bei Vorliegen eines wichtigen Grundes das Dienstverhältnis durch die Erklärung des vorzeitigen Austritts zur Auflösung gebracht werden. Allerdings dürfe die vorzeitige Auflösung nicht auf Umstände gestützt werden, die bei der vorausgehenden Kündigung bereits bekannt gewesen seien. Der Kläger habe jedoch seine Austrittserklärung genau auf jene Vorfälle gestützt, die zur Selbstduldigung geführt haben.

Das Gericht zweiter Instanz gab der dagegen erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes und führte zur Rechtsrüge aus, daß es nicht darauf ankomme, ob die Selbstduldigung des Klägers nach Maßgabe des § 870 ABGB rechtsunwirksam gewesen sei, weil das durch die Kündigung ins Auflösungsstadium versetzte Dienstverhältnis durch den vorzeitigen Austritt des Klägers geendet habe. Entscheidend sei daher, ob die Beklagte dadurch, daß sie den Kläger unter Androhung der Entlassung sowie straf- und zivilrechtlicher Konsequenzen zur Selbstduldigung veranlaßte, einen wichtigen Grund zum vorzeitigen Austritt im Sinn des § 26 AngG gegeben habe. Diese Frage sei zu verneinen, weil der Beklagten plausible und objektiv ausreichende Gründe für den Ausspruch einer Entlassung vorgelegen seien. Auch die Drohung mit einer Strafanzeige sei in diesem Fall nicht inadäquat. Der Kläger habe ausreichend Zeit gehabt, die gegen ihn erhobenen Vorwürfe zu überdenken und sein weiteres Verhalten zu überlegen. Wäre der Kläger tatsächlich von seiner Unschuld überzeugt gewesen, wäre es seine Sache gewesen, die Anschuldigungen definitiv zu bestreiten. Der vorzeitige Austritt des Klägers sei daher nicht berechtigt gewesen. Das Gericht zweiter Instanz gab der dagegen erhobenen Berufung des Klägers nicht Folge. Es übernahm die Feststellungen des Erstgerichtes und führte zur Rechtsrüge aus, daß es nicht darauf ankomme, ob die Selbstduldigung des Klägers nach Maßgabe des Paragraph 870, ABGB rechtsunwirksam gewesen sei, weil das durch die Kündigung ins Auflösungsstadium versetzte Dienstverhältnis durch den vorzeitigen Austritt des Klägers geendet habe. Entscheidend sei daher, ob die Beklagte dadurch, daß sie den Kläger unter Androhung der Entlassung sowie straf- und zivilrechtlicher Konsequenzen zur Selbstduldigung veranlaßte, einen wichtigen Grund zum vorzeitigen Austritt im Sinn des Paragraph 26, AngG gegeben habe. Diese Frage sei zu verneinen, weil der Beklagten plausible und objektiv ausreichende Gründe für den Ausspruch einer Entlassung vorgelegen seien. Auch die Drohung mit einer Strafanzeige sei in diesem Fall nicht inadäquat. Der Kläger habe ausreichend Zeit gehabt, die gegen ihn erhobenen Vorwürfe zu überdenken und sein weiteres Verhalten zu überlegen. Wäre der Kläger tatsächlich von seiner Unschuld überzeugt gewesen, wäre es seine Sache gewesen, die Anschuldigungen definitiv zu bestreiten. Der vorzeitige Austritt des Klägers sei daher nicht berechtigt gewesen.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die dagegen erhobene Revision ist nicht berechtigt.

Dem Kläger ist darin beizupflichten, daß nach ständiger Rechtsprechung die Entlassung eines Arbeitnehmers niemals auf bloße Verdachtsmomente gestützt werden kann. Der Arbeitgeber hat vielmehr vor dem Ausspruch der Entlassung zu prüfen, ob sich der Angestellte tatsächlich eines pflichtwidrigen Verhaltens schuldig gemacht hat und zumindest zu versuchen - unter Beziehung des Arbeitnehmers - den Sachverhalt, der den gänzlichen Vertrauensentzug rechtfertigen soll, aufzuklären (ArbSlg 9238; 9 ObA 61/98f; 9 ObA 18/99h ua). Das Risiko der Entlassung trägt daher immer der Dienstgeber, der im Streitfall nachzuweisen hat, daß ein gesetzlich zulässiger Entlassungsgrund vorlag (ArbSlg 6868; SZ 51/28; 9 ObA 59/97k; 9 ObA 15/98s ua).

Davon zu unterscheiden ist allerdings die Frage, ob die Selbstduldigung eines mit der Androhung der Entlassung konfrontierten Dienstnehmers durch "ungerechte und begründete Furcht" bewirkt wurde. Die Drohung mit einem Übel, durch dessen an sich erlaubte Zufügung der Drohende seine Interessen wahrt, ist keine ungerechte. Eine Widerrechtlichkeit der Drohung wäre nur dann gegeben, wenn durch die Zufügung eines an sich erlaubten Mittels nicht die eigenen Interessen gewahrt werden, sondern in Wahrheit nur der andere Teil in seinen Interessen verletzt werden soll (SZ 28/200; JBl 1977, 486; ArbSlg 9644; 8 ObA 284/94; 8 ObA 204/97a). Es kommt daher entscheidend darauf an, ob im Zeitpunkt ihrer Androhung aus der Sicht des Arbeitgebers plausible und objektiv ausreichende

Gründe für den Ausspruch einer Entlassung gegeben waren. Lagen Anhaltspunkte von einem Gewicht dafür vor, daß der Arbeitnehmer durch sein Handeln strafrechtliche Tatbestände verwirklicht habe und Anspruch des Dienstgebers auf Schadenersatz bestehen könnte, kann dem Dienstgeber nicht das Recht abgesprochen werden, auf diese sich möglicherweise ergebenden Konsequenzen hinzuweisen (9 ObA 53/88; ArbSlg 11.342; 8 ObA 204/97a; 9 ObA 180/98f; 9 ObA 236/98s ua).

Ausgehend von den in der Berufung des Klägers gar nicht bekämpften Feststellungen, daß der Geschäftsleitung der Beklagten sowohl die mündliche als auch die schriftliche Mitteilung eines leitenden Mitarbeiters eines Farbenlieferanten vorlag, daß der Kläger Provisionen nehme, ist davon auszugehen, daß der Ausspruch der Entlassung im Zeitpunkt deren Androhung durch die Geschäftsführer der Beklagten aus deren Sicht bei Anlegung eines objektiven Maßstabes berechtigt gewesen wäre. Gleiches gilt zweifellos für die - nach den Feststellungen aber gar nicht konkret angedrohte - Erstattung einer Strafanzeige. Hiezu kommt, daß einem leitenden Angestellten unterstellt werden kann, er sei bei einem in ruhiger Atmosphäre geführten längeren Gespräch, in dessen Verlauf die Möglichkeit zur Überlegung des weiteren Verhaltens eingeräumt wurde, in der Lage, die Situation einigermaßen realistisch einzuschätzen (8 ObA 204/97a).

Vereinbarungen über die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses zur Vermeidung einer Entlassung werden häufig zur Risikovermeidung im Hinblick auf die bei einem oder beiden Teilen gegebene Unsicherheit über die Richtigkeit des eigenen Standpunkts geschlossen. Auch der gegenständliche Fall ist dadurch gekennzeichnet, daß beide Parteien mit der getroffenen Einigung dem Risiko eines über die entlassungsabhängigen Ansprüche geführten Prozesses auswichen. Durch den Verzicht der Beklagten auf sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses wurde dem Kläger nicht nur eine "gesichtswährende" Auflösungsart zu einem "unverdächtigen" Zeitpunkt zugestanden, sondern auch eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und sohin ein verlängerter Entgeltzeitraum. Der Kläger verzichtete durch die Selbstduldigung nicht auf ihm unstrittig zustehende Ansprüche, weil er diese im Falle der Erweislichkeit von Entlassungsgründen nicht hätte erstreiten können. Durch die Selbstduldigung vermied er allerdings den Makel einer das berufliche Fortkommen beeinträchtigenden Entlassung. Eine derartige aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffene abschließende Regelung ist als Vergleich anzusehen, da die Vereinbarung auch zumindest noch ungewisse Rechte umfaßte (ArbSlg 9862; SZ 64/5; 9 ObA 20/91; 9 ObA 89/98y; 9 ObA 180/98f). Ein derartiger Vergleich könnte im Rahmen des § 1385 ABGB nur wegen Arglist, Zwang oder Sittenwidrigkeit angefochten werden (9 ObA 20/91). Daß diese Anfechtungsgründe nicht vorliegen, wurde bereits eingangs dargestellt. Entgegen der Ansicht des Revisionswerbers trifft aber ihn die Behauptungs- und Beweispflicht für die Anfechtbarkeit des Vergleichs (SZ 59/126; 1 Ob 2012/96f; 5 Ob 144/98g ua). Vereinbarungen über die einvernehmliche Auflösung eines Dienstverhältnisses zur Vermeidung einer Entlassung werden häufig zur Risikovermeidung im Hinblick auf die bei einem oder beiden Teilen gegebene Unsicherheit über die Richtigkeit des eigenen Standpunkts geschlossen. Auch der gegenständliche Fall ist dadurch gekennzeichnet, daß beide Parteien mit der getroffenen Einigung dem Risiko eines über die entlassungsabhängigen Ansprüche geführten Prozesses auswichen. Durch den Verzicht der Beklagten auf sofortige Auflösung des Dienstverhältnisses wurde dem Kläger nicht nur eine "gesichtswährende" Auflösungsart zu einem "unverdächtigen" Zeitpunkt zugestanden, sondern auch eine befristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses und sohin ein verlängerter Entgeltzeitraum. Der Kläger verzichtete durch die Selbstduldigung nicht auf ihm unstrittig zustehende Ansprüche, weil er diese im Falle der Erweislichkeit von Entlassungsgründen nicht hätte erstreiten können. Durch die Selbstduldigung vermied er allerdings den Makel einer das berufliche Fortkommen beeinträchtigenden Entlassung. Eine derartige aus Anlaß der Beendigung des Arbeitsverhältnisses getroffene abschließende Regelung ist als Vergleich anzusehen, da die Vereinbarung auch zumindest noch ungewisse Rechte umfaßte (ArbSlg 9862; SZ 64/5; 9 ObA 20/91; 9 ObA 89/98y; 9 ObA 180/98f). Ein derartiger Vergleich könnte im Rahmen des Paragraph 1385, ABGB nur wegen Arglist, Zwang oder Sittenwidrigkeit angefochten werden (9 ObA 20/91). Daß diese Anfechtungsgründe nicht vorliegen, wurde bereits eingangs dargestellt. Entgegen der Ansicht des Revisionswerbers trifft aber ihn die Behauptungs- und Beweispflicht für die Anfechtbarkeit des Vergleichs (SZ 59/126; 1 Ob 2012/96f; 5 Ob 144/98g ua).

Der Revision ist daher ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50., 41 ZPO.

#### **Anmerkung**

E54356 08B00029

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00002.99Y.0624.000

**Dokumentnummer**

JJT\_19990624\_OGH0002\_008OBA00002\_99Y0000\_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](http://www.jusline.at)