

# TE OGH 1986/5/13 14Ob64/86

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.05.1986

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.Prof.Dr. Petrasch als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Kuderna und Dr. Gamerith sowie die Beisitzer Dr. Walter Urbarz und Dr. Friedrich Neuwirth als weitere Richter in der Rechtssache der klagenden Partei Johann R\*\*\*, Wirtschaftsprüfer und Steuerberater, Viktring, Karl Truppe-Straße 33, vertreten durch Dr. Jakob Oberhofer, Rechtsanwalt in Lienz, wider die beklagte Partei K\*\*\* E\*\*\*-A\*\*\*, Klagenfurt,

Arnulfplatz 2, vertreten durch Dr. Wolfgang Gewolf, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen (Gesamtstreitwert) S 2,080.949,50 sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 28. November 1985, GZ. 3 Cg 30/82-136, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Klagenfurt vom 20. August 1979, GZ 1 Cr 98/78-19, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluß

gefaßt:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird aufgehoben und die Rechtssache zur Verfahrensergänzung und neuen Entscheidung an das Erstgericht zurückverwiesen.

Die Kosten des Rechtsmittelverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

## Text

Begründung:

Der Kläger behauptet, von der beklagten Partei am 14.7.1978 ungerechtfertigt entlassen worden zu sein, und macht die im folgenden noch näher bezeichneten, zum größten Teil von der Frage der Berechtigung der Entlassung abhängigen Ansprüche geltend. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Sie bestritt den Grund und die Höhe der Klagsansprüche und behauptete, den Kläger im wesentlichen deshalb gerechtfertigt entlassen zu haben, weil er in zwei an den Vorstand der beklagten Partei gerichteten Briefen gegen dessen Mitglieder provokative, durch Fakten nicht belegbare Vorwürfe erhoben habe. Durchschriften dieser Briefe habe er an den Landeshauptmann von Kärnten gerichtet und so auch diesem gegenüber die Vorstandsmitglieder vorsätzlich herabgesetzt. Die Entlassung sei wegen erheblicher Ehrverletzung, Untreue und Vertrauensunwürdigkeit gerechtfertigt.

Folgender Sachverhalt steht außer Streit:

Der Kläger war seit dem 3.2.1966 Angestellter der beklagten Partei. Am 1.7.1972 wurde er zum stellvertretenden Leiter der von Dr. Viktor L\*\*\* geführten Abteilung "Finanzbuchhaltung" und zum eigenverantwortlichen, dem Vorstand der

beklagten Partei unmittelbar unterstellten Bearbeiter in Steuerfragen bestellt. Am 1.5.1975 wurde ihm die mit einer Funktionszulage verbundene Handlungsvollmacht erteilt. Die umsichtigen und gewissenhaften Leistungen des Klägers wurden von der beklagten Partei anerkennend gewürdigt. Am 9.2.1976 schlossen die Parteien einen Sonderdienstvertrag, in dem der Kläger als leitender Angestellter bezeichnet und in die Verwendungsgruppe VI/2 des Kollektivvertrages eingestuft wurde. Sein Entgelt bestand - nach diesem Sonderdienstvertrag - aus dem kollektivvertraglichen Mindestgrundgehalt und einer in der Betriebsvereinbarung vorgesehenen Treueprämie von insgesamt S 19.500,- brutto sowie aus einer "den erweiterten Aufgaben und der erhöhten Verantwortlichkeit eines Handlungsbevollmächtigten Rechnung tragenden Funktionszulage" von damals S 3.849,-. Die beklagte Partei behielt sich in dem Vertrag die Verfügungsfreiheit über die Handlungsvollmacht nach dem HGB vor. Dem Kläger stand nach dem Vertrag überdies ein Stromdeputat in Form eines unentgeltlichen Bezuges von 500 kwh pro Monat zu; für einen Mehrverbrauch mußte er nur die Hälfte des Arbeitspreises zahlen. Die beklagte Partei zahlte überdies die Prämien für eine von ihr abgeschlossene Gruppenversicherung zur Krankenzusatz- und Unfallversicherung, der auch der Kläger beigetreten war. Die Parteien vereinbarten ferner die Erbringung von Pensionsleistungen durch die beklagte Partei. Die Funktionszulage betrug einschließlich der zulagenbedingten Erhöhung der Treueprämie vor der Entlassung des Klägers S 5.069,-. Am 15.7.1977 erfolgte eine Neuorganisation des Betriebes der beklagten Partei. 35 Abteilungen wurden zu mehreren Hauptabteilungen zusammengefaßt. Die ehemalige Abteilung "Finanzbuchhaltung" ging in die neue Abteilung "Finanzabteilung und Hauptbuchhaltung" über. Der Leiter dieser Abteilung, Dr. Viktor L\*\*\*, wurde gleichzeitig Leiter der Hauptabteilung "Finanz- und Rechnungswesen". Der Kläger verlor infolge der Neuorganisation seine Stellung als stellvertretender Abteilungsleiter und vorstandsunmittelbarer Steuerreferent. Er erhob gegen diese "außerordentliche und unzumutbare Einschränkung seines Wirkungskreises, die arbeitsmäßige Zurückstellung und damit verbundene Diskriminierung" in einem an den Vorstand der beklagten Partei gerichteten Schreiben vom 5.8.1977 Einspruch. Der Vorstand wies in seinem Antwortschreiben vom 17.8.1977 darauf hin, daß nach der neuen Geschäftsverteilung die Funktion eines stellvertretenden Leiters der Finanzbuchhaltung nicht mehr bestehe und der Kläger in keiner Weise diskriminiert worden sei. Am 13.12.1977 widerrief der Vorstand in einem an alle Stellen der beklagten Partei ergangenen Rundschreiben die dem Kläger erteilte Handlungsvollmacht und verständigte diesen brieflich von dem Widerruf und vom Wegfall der mit der Handlungsvollmacht verbundenen Funktionszulage. In einem an den Vorstand gerichteten Schreiben vom 14.2.1978 (Beilage B = 11) nahm der Kläger dazu Stellung. Nach einer Wiedergabe des vorerwähnten Schriftwechsels führte er aus:

"Obige Entscheidung erfolgte ohne Angabe von Gründen. De facto und der Wirkung nach ist es eine schwere Maßregelung ohne vorausgegangenem Disziplinarverfahren und ohne daß Gründe vorliegen oder Tatbestände gegeben sind, wofür ich mich sachlich, fachlich und persönlich nach Recht und Gesetz zu verantworten gehabt hätte. Es ist mir als leitendem Angestellten des Unternehmens in eigenverantwortlicher Position keine Möglichkeit geboten worden, im Sinne der gegenseitigen Rechte und Pflichten gemäß Arbeitsordnung sowie des Sonderdienstvertrages vom 9.2.1976, mit dem Vorstand ein Gespräch zu führen. Demnach bin ich der Auffassung, daß es sich um eine einseitige Maßnahme handelt, die mit den Bestimmungen meines Sonderdienstvertrages nicht im Einklang steht und mir dadurch sowohl seelisch wie materiell ein schweres Unrecht zugefügt wurde. Dies kann doch nicht der wahre Wille des Vorstandes und des Aufsichtsrates sein, zumal dem langjährige Dienstleistungen mit hohem Nutzen für das Unternehmen und wiederholte Anerkennungsschreiben entgegenstehen? (Es folgt ein Hinweis auf drei Ankerkennungsschreiben.) Ich bitte daher um Verständnis, daß ich gegen den Widerruf der Handlungsvollmacht und die ungerechtfertigte Kürzung des Entgeltes gemäß Sonderdienstvertrag vom 9.2.1976 ganz entschieden Einspruch erhebe.

Insbesondere berufe ich mich hiebei auf das Schreiben des Vorstandes vom 17.8.1977, worin er im Zusammenhang mit der geänderten Organisationsordnung und Geschäftsverteilung ausdrücklich klarstellt:

'Es wurde seitens des Vorstandes kein Akt gesetzt, der mit einer Diskriminierung Ihrer Person oder einer Schmälerung Ihrer Bezüge verbunden wäre'.

Damit wurde gemäß Treu und Glauben eindeutig festgestellt, daß durch die Änderung der Organisationsordnung und Geschäftsverteilung kein Widerruf der Handlungsvollmacht (keine Diskriminierung) und keine Schmälerung der Bezüge erfolgt. Ich bitte deshalb um Zurücknahme der ungerechtfertigten Maßnahmen.

Nachstehend möchte ich nun nochmals in einer möglichst kurzen Zusammenfassung dartun, wie bedrückend, menschenunwürdig und belastend es ist, wenn man sich einer Reihe von tatsächlichen oder vermeintlichen, gewollten

oder ungewollten Diskriminierungen, Demütigungen und Ungerechtigkeiten ausgesetzt sieht. Dabei möge mir zugute gehalten werden, daß ich es hier unter teilweise nicht ganz vermeidbarer emotioneller Einwirkung schildere, nämlich so, wie ich es tatsächlich empfinde.

Bekanntlich kann im allgemeinen jedermann zB durch die Presse "fertiggemacht" werden. Ganz einfach durch einseitige Darstellungen, Behauptungen oder unterschwellige Fragen, ohne daß dem Betroffenen Gelegenheit gegeben ist, sich entsprechend zu wehren. Es entsteht beim Leser dann der Eindruck: "Na etwas wird schon dran sein". Ähnlich kann es auch im innerbetrieblichen Geschehen eines großen Unternehmens sein.

Seit dem Übertritt meines früheren Ressortchefs, Herrn Vorstandsdirektor Kommerzialrat Josef P\*\*\*, in den Ruhestand wurde mir wiederholt eine Behandlung zuteil, die auch bei objektiver Betrachtung unzumutbar ist. Ich frage mich, warum? Denn ich habe vorher nichts anderes getan, als mich stets bemüht, dem Unternehmen das Beste zu geben. Ebenso war und bin ich bestrebt, unter dem neuen Vorstand das Gleiche zu tun. Es kann doch nicht so sein, daß mein Fachwissen und meine langjährige Betriebserfahrung für das Unternehmen nun ungenutzt bleiben sollen? Woran liegt es also? Die Diskriminierung wird zwar vom Vorstand anders gesehen, doch bleiben die gesetzten Akte als Tatsachen bestehen. Wie soll man die starke Minderung in funktioneller (Widerruf der Handlungsvollmacht) und materieller (Entgeltkürzung) Hinsicht eines nach wie vor dem Vorstand fachlich anerkannten Mitarbeiters, dem aus verschiedenen Anlässen für besondere Umsicht und Gewissenhaftigkeit Dank und volle Anerkennung ausgesprochen wurden und der sich nichts zuschulden kommen ließ, sonst nennen?

Begonnen hat es schon im Juni vorigen Jahres mit einer gezielten Isolation meiner Person vom betrieblichen Geschehen und einem damit verbundenen Informationsstopp. Hinzu kamen Verletzungen der Menschenwürde und des Ansehens, da seit dem 1. Juni v.J. bewußt meine Stellung als Handlungsbevollmächtigter und Stellvertreter des Leiters der Finanzbuchhaltung negiert und ich in demütigender Weise vom Abteilungsleiter, Herrn Prokurist Dr. Viktor L\*\*\*, in der Rangordnung hinter den Lehrlingen an die letzte Stelle gereiht wurde (siehe z.B. Postumlauf).

Die erste materielle Schädigung war die Vorenthaltung des mir aus den Jahren 1973 und 1974 zustehenden Zeitausgleichanspruches. Das Unrecht wurde vom Vorstand zwar in der Zwischenzeit behoben und damit wieder gutgemacht, doch werde ich wieder besseres Wissen seither zu einem Querulanten gestempelt, der "mit jeder Kleinigkeit zum Anwalt rennt". Das ist doch eine Umkehrung der Tatsachen und mit ein Teil dessen, was ich - wie oben ausgeführt - als "Fertigmachen" verstehe.

Es wird hiebei nämlich übergangen, daß zwischen dem Ansuchen um Zeitausgleich vom 13.7.1977 und der Bemühung des Anwaltes am 18.10.1977 drei Monate liegen, in denen ich alle erhofften Möglichkeiten für eine gütliche Bereinigung der Angelegenheit beachtet habe. (Siehe persönliche Besprechungen mit der Rechtsabteilung sowie mit Herrn Vorstandsdirektor Dr. Gerhard K\*\*\*; vergebliche Interventionen des Betriebsrates und der Kammer für Arbeiter und Angestellte; desgleichen mein Schreiben vom 9.10.1977 an den Vorstand, ebenso jenes vom 14.10.1977 an den Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Herrn Ersten Landeshauptmannstellvertreter Erwin F\*\*\*).

Es ist also nicht so, daß ich den Streit gesucht habe, sondern vielmehr trotz eindeutiger Rechtslage in die Zwangssituation gedrängt wurde, entweder auf die wohlerworbenen Rechte zu verzichten oder Rechtshilfe in Anspruch zu nehmen.

Als charakteristisches Beispiel für eine fortgesetzte menschenunwürdige Behandlung sei das Verhalten des Herrn Prokurist Dr. L\*\*\* mir gegenüber angeführt, auf Grund dessen Anordnung ich entgegen den Bestimmungen der Arbeitsordnung für nur zwei Krankheitstage (11. und 12.10.1977) ein ärztliches Attest beibringen mußte. Dafür sind an Kosten für den Arzt und die Stempelgebühr S 170,- angefallen. Der volle Ersatz dieser Kosten wurde trotz ursprünglicher Zusage dann abgelehnt. Auch hier war mein Bemühen, in Gesprächen mit den Vorgesetzten zu meinem Recht zu kommen, sowie die Interventionen des Betriebsrates und letztlich mein Schreiben an Herrn Direktor Dr. K\*\*\* vom 5.11.1977 vergeblich. Es blieb wiederum außer dem unzumutbaren Verzicht keine andere Alternative als die Inanspruchnahme der Rechtshilfe. Warum ich aber auf diesen an und für sich geringfügigen Betrag nicht verzichten konnte, habe ich in meinem Schreiben an Herrn Direktor Dr. K\*\*\* zum Ausdruck gebracht.

Auch dieses Unrecht wurde vom Vorstand zwar schließlich behoben, doch bleibt die bedrückende Frage, warum es nicht sofort abgestellt werden konnte oder überhaupt von vornherein ausgeschlossen wird? Das schwerste Unrecht, das mir zugefügt wurde, ist der Widerruf der Handlungsvollmacht und die Kürzung meines zustehenden Entgeltes, laut Sonderdienstvertrag derzeit S 5.069,- je Monat. Dies ist existenzbedrohend und muß von mir geradezu als

Vergeltungsmaßnahme empfunden werden. Ich habe eine Familie mit zwei schulpflichtigen Kindern und bin auf Grund meiner anerkannt guten Leistungen, des Fachwissens, der Bereitschaft zu überdurchschnittlichem Arbeitseinsatz im Unternehmen sowie im Vertrauen auf den Sonderdienstvertrag Verpflichtungen zur Schaffung eines Eigenheimes eingegangen, die wegen der fortgeschrittenen Baudurchführung nicht mehr rückgängig gemacht werden können.

Meine Dienstzeit beim Unternehmen beträgt 12 Jahre. Vorher war ich in einem pragmatisierten Dienstverhältnis bei der Finanzbehörde tätig, von wo mich die K\*\*\* seinerzeit abgeworben hat. In Verbindung mit dem Sonderdienstvertrag wurde mir auch eine rechtsverbindliche Pensionszusicherung eingeräumt.

Mein naheliegendes Bemühen war es, dem Vorstand die Tragweite der ungerechtfertigten Maßnahme in ihrer seelischen und materiellen Wirkung aufzuzeigen. In den zwischenzeitig erfolgten Einzelgesprächen mit sämtlichen Vorstandsmitgliedern konnten mir keine triftigen Gründe genannt werden, die ich persönlich zu vertreten hätte. Es wurde lediglich darauf hingewiesen, daß die getroffene Maßnahme als Zwangsfolge der neuen Organisationsordnung und Geschäftsverteilung notwendig sei. Diese Begründung kann von mir als dem davon schwersten Betroffenen nicht anerkannt werden, weil sie objektiv ins Leere geht und der persönliche Status des Mitarbeiters im Unternehmen bei Wahrung der erworbenen Rechte sowie entsprechender Wertschätzung der Dienstleistungen, allein mit dem Hinweis auf eine allenfalls geänderte Bezeichnung in der Organisationsordnung oder Geschäftsverteilung nicht einseitig aufgehoben werden kann. Sie ist aber auch formell überholt, denn der Vorstand selbst, wie bereits vorne ausgeführt, hat mit seinem Schreiben vom 17.8.1977 ausdrücklich festgestellt, daß im Zusammenhang mit der neuen Organisationsordnung und Geschäftsverteilung kein Akt einer Diskriminierung oder Schmälerung meiner Bezüge erfolgt. Gleiches wurde mir auch vom Vorsitzenden des Aufsichtsrates, Herrn Ersten Landeshauptmannstellvertreter Erwin F\*\*\*, in der Aussprache am 25.10.1977 zugesichert.

Ich frage, wozu der mit mir am 9.2.1976 abgeschlossene Sonderdienstvertrag gut ist, wenn es ohne stichhältige Begründung und ohne mein Verschulden möglich sein sollte, einseitige Handlungen zu setzen? Dies kann nur Unrecht sein. Ich frage ferner, ist es bei mir ein Einzelfall oder kann auf Grund präjudizieller Wirkung dasselbe allen Handlungsbevollmächtigten oder Prokuristen passieren? Meine Rechtsauffassung wurde sowohl von der Kammer für Arbeiter und Angestellte, als auch von den Experten des Österreichischen Gewerkschaftsbundes bestätigt. Eine indirekte Bestätigung leite ich aber auch von der Tatsache ab, daß die einschlägigen Beschlüsse im Unternehmen nicht mit Stimmeneinhelligkeit gefaßt wurden. Es ist bekannt geworden, daß vom Vorstand ein Rechtsgutachten des Herrn Univ.Prof.Dr. Rudolf Strasser, Linz, eingeholt wurde. Meine mündliche Bitte, mir Einsicht in dieses Gutachten zu gewähren, wurde mit dem Bemerkten abgelehnt, daß man "das Pulver nicht schon im vorhinein verschießen möchte". Ich wiederhole hier meine Bitte um Einsicht in das Gutachten bzw. um eine Ablichtung desselben. Bevor eine neuerliche Ablehnung erfolgt, wäre ich dankbar, wenn meine Bitte auch dem Aufsichtsrat zur Kenntnis gebracht werden würde. Mein Ersuchen stützt sich auf das ehrliche Wollen, zur Wahrung meiner Ansprüche und Interessen bzw. Abwehr von Unrecht, notgedrungen Rechtshilfe nur dann in Anspruch zu nehmen, wenn alle gebotenen Möglichkeiten im Dienstwege ausgeschöpft sind, sofern sie mir nicht vorenthalten werden. Denn, ich möchte mich nicht wiederum des unbegründeten Vorwurfes ausgesetzt sehen, Streit zu suchen. Führt es in menschlicher Beziehung für den Mitarbeiter des Unternehmens nicht zu stärkster seelischer Belastung, wenn er bei der ungeheuren Machtstellung des Vorstandes sich im gegebenen Zusammenhang überhaupt wehren muß?

Das Rechtsgutachten des Herrn Univ.Prof.Dr. Rudolf S\*\*\*, Linz, kann für mich Hilfe sein. Daß mir bisher die Einsicht in dasselbe verweigert wurde, läßt durchaus die Vermutung zu, daß darin Feststellungen zu meinen Gunsten enthalten sind.

Ich bitte den Vorstand um freundliche Kenntnisnahme meines Einspruches; um Überprüfung und Würdigung desselben auch aus der Sicht des Mitarbeiters und seines Anspruches auf menschenwürdige Behandlung; sowie Gerechtigkeit und wiederhole die Bitte um Zurücknahme der gesetzten Maßnahmen.

Wegen der existentiell schwerwiegenden Bedeutung der Angelegenheit für mich, möchte ich eine Ablichtung dieses Schreibens auch dem Vorsitzenden sowie den Mitgliedern des Aufsichtsrates und Herrn Landeshauptmann Leopold W\*\*\* übermitteln. Ich darf Ihr Einverständnis hiezu wohl als gegeben annehmen, sofern ich nicht unmittelbar eine dem entgegenstehende Weisung erhalte. Mit vorzüglicher Hochachtung

R\*\*\*"

Dieses - vom Kläger zunächst offensichtlich versehentlich nicht unterfertigte und ihm hierauf vom Vorstand mit Schreiben vom 22.2.1978 aus diesem Grund rückgemittelte und vom Kläger nach Unterfertigung neuerlich an den Vorstand abgesandte - Schreiben, nahm die beklagte Partei zum Anlaß eines Verfahrens vor dem in der Arbeitsordnung vorgesehenen Sozialausschuß. Nach diesem Verfahren, in dem der Kläger zu Wort kam, erteilte der Vorstand dem Kläger mit Schreiben vom 29.5.1978 "wegen der im Schreiben vom 14.2.1978 erhobenen unhaltbaren Vorwürfe und Anschuldigungen gemäß § 38 der Arbeitsordnung die schriftliche Verwarnung, verbunden mit der Androhung der Lösung des Arbeitsverhältnisses bei weiteren Verstößen gegen die Arbeitsordnung".

Der Kläger antwortete darauf in einem an den Vorstand gerichteten Schreiben vom 5.7.1978, dessen Durchschrift er an den Landeshauptmann von Kärnten, die Mitglieder des Aufsichtsrates und an den Betriebsrat sandte (Beilage D = 16), wie folgt:

"Die mir mit Schreiben des Vorstandes vom 29.5.1978 erteilte schriftliche Verwarnung, verbunden mit der Androhung der Auflösung des Arbeitsverhältnisses, nehme ich nicht zur Kenntnis, sondern weise sie hiemit auf das entscheidende zurück. Damit wurde mir gegenüber wiederum eine Maßnahme gesetzt, die rechtlich nicht haltbar ist. Offenbar waren sich die zuständigen Herren über die Voraussetzungen einer schriftlichen Verwarnung gemäß § 38 der Arbeitsordnung nicht im klaren. (Wiedergabe des Inhalts des § 38 der Arbeitsordnung.) Ich habe weder gegen die Arbeitsordnung oder sonstige bestehende Betriebsvorschriften verstoßen, noch öffentliches Ärgernis erregt und dadurch dem Ansehen des Betriebes geschadet, sondern mich lediglich gegen eine eklatante ungerechte Behandlung gewehrt.

Die Wahrung der Würde des Arbeiters und Angestellten, wie überhaupt jeder Person im Staate und das grundsätzliche Recht, sich gegen Willkür und ungerechte Behandlung zur Wehr zu setzen, ist nicht nur in der Bundesverfassung verankert, sondern auch im Programm der sozialistischen Partei. Ich erwähne dies deshalb, weil es ja bekannt ist, daß die K\*\*\* als mein Dienstgeber an ihrer Spitze in der Mehrzahl Funktionäre der sozialistischen Partei stehen hat. Ich kann und will es nicht glauben, daß das grundsätzliche Bekenntnis zu den oben dargelegten Rechten jedes Staatsbürgers plötzlich keine Gültigkeit mehr haben sollte.

In meinem Schreiben vom 14.2.1978 habe ich nicht anders als sachlich meinen auf Fakten fußenden Rechtsstandpunkt vertreten und sehe auch keine Veranlassung, von diesem Standpunkt abzuweichen, zumal ich auf Seiten des Vorstandes keine Tendenzänderung und somit Abkehr von einem unrichtigen Standpunkt bemerken kann. Ich habe von meinen seinerzeitigen Ausführungen nichts wegzunehmen und diesen nichts hinzuzufügen und halte sie somit voll aufrecht.

Hochachtungsvoll

R\*\*\*"

Dieser Brief langte bei der Hauptverwaltung der beklagten Partei am 6.7.1978 ein. Der Vorstand sprach hierauf mit Schreiben vom 14.7.1978 die Entlassung des Klägers wegen seines "fortgesetzten unqualifizierten Verhaltens gegenüber Vorstand und Abteilungsleiter", welches besonders in den beiden Schreiben vom 14.2. und 5.7.1978, aber auch in den Angaben des Klägers vor dem Sozialausschuß zum Ausdruck gekommen sei, aus.

Auf das Arbeitsverhältnis der Parteien sind der Arbeitsvertrag vom 9.2.1976, ferner der Kollektivvertrag für Angestellte der Elektrizitätsversorgungsunternehmen Österreichs (KV) und die seit dem 28.6.1974 in Kraft stehende Arbeitsordnung der beklagten Partei (AO) anzuwenden.

Der Kläger beehrte zuletzt die Zahlung eines noch näher aufzuschlüsselnden Betrages von S 429.902,53 sA; ferner von S 742.503,- sA an Pensionsleistungen für die Jahre 1981, 1982 und 1983 und von S 276.864 sA an Pensionsleistungen für das Jahr 1984. Er beehrt ferner die unentgeltliche Lieferung von monatlich 500 kwh Strom und die Lieferung des Mehrbezuges an Strom zum halben Arbeitspreis sowie die Aufrechterhaltung der von der beklagten Partei für den Kläger im Rahmen einer Gruppenversicherung abgeschlossenen Krankenzuschuß- und Unfallversicherung samt der diesbezüglichen Prämienzahlungen. Schließlich beehrt der Kläger, die beklagte Partei schuldig zu erkennen, ihm und im Falle seines Ablebens seinen Hinterbliebenen im Sinne des näher bezeichneten Beschlusses des Arbeitsausschusses des Aufsichtsrates der beklagten Partei sowie auf Grund der Zusicherung vom 9.2.1976 und der Annahme vom 25.2.1976 die ihm zustehende Zusatzpension einschließlich Sonderzahlungen nach Maßgabe der Bestimmungen der §§ 1 bis 16 dieser Zusage, beginnend mit 1.1.1985, im Betrag von monatlich S 20.590,- künftig zu zahlen.

Der oben genannte Betrag von S 429.902,53 setzt sich zusammen aus einer Kündigungsentschädigung von drei Monatsentgelten a S 34.374,- (einschließlich der unabhängig vom Bestand der Handlungsvollmacht einen festen Gehaltsbestandteil bildenden Funktionszulage) = zusammen S 103.322,-, einer Abfertigung von sechs Monatsentgelten zu je S 44.833,50 (berechnet unter Berücksichtigung eines am 1.2.1979 anfallenden Bienniums und der jährlichen Gratifikation) in der Höhe von insgesamt S 269.001,-, ferner der ihm für 1977 nicht ausgezahlten Gratifikation (Bilanzgeld) von S 25.000,- und der dem Kläger in der Zeit vom 1.1. bis 14.7.1978 vorenthaltenen Funktionszulage von insgesamt S 32.779,53. (Die Zusammenstellung dieser vier Beträge ergibt allerdings einen Betrag von S 430.102,53.

Die beklagte Partei brachte vor, die Handlungsvollmacht sei im Hinblick auf die organisatorischen Veränderungen im Betrieb widerrufen worden. Die Funktionszulage sei dem Kläger nur für die Dauer dieser Bevollmächtigung gewährt worden. Die Gratifikation werde vom Vorstand nach dessen Ermessen jährlich neu gewährt und sei daher kein fester Gehaltsbestandteil. Das Stromdeputat stehe nur aktiven oder im Ruhestand befindlichen Arbeitnehmern zu. Die Gruppenversicherung werde von der beklagten Partei nur für aktive Arbeitnehmer bezahlt.

Das Erstgericht wies das gesamte Klagebegehren ab. Es hielt die Entlassung aus dem Grunde des § 27 Z 6 AngG wegen erheblicher Ehrverletzungen für gerechtfertigt. Die in den beanstandeten Schreiben des Klägers erhobenen Vorwürfe seien aus näher dargelegten Gründen zum größten Teil unberechtigt. Die beklagte Partei sei zum Widerruf der Handlungsvollmacht berechtigt gewesen, sodaß die damit verbundene Funktionszulage dem Kläger nicht mehr gebührt habe. Die nur gegen jederzeitigen Widerruf gewährte Gratifikation sei kein Bestandteil des Arbeitsentgelts des Klägers.

Im Berufungsverfahren brachte der Kläger neu vor, die Funktionszulage sei ihm vom Vorstandsdirektor P\*\*\* unabhängig von der Handlungsvollmacht zugesichert worden. Vorsichtshalber wandte der Kläger ein Mitverschulden der beklagten Partei im Sinne des § 32 AngG ein. Der Entzug der Funktionen des stellvertretenden Abteilungsleiters und des vorstandsunmittelbaren Steuerreferenten sowie der Widerruf der Handlungsvollmacht mit Verlust der Funktionszulage und die Rückversetzung des Klägers in die Stellung eines dem Abteilungsleiter unterstellten Sachbearbeiters seien mangels der nach dem § 101 ArbVG erforderlichen Zustimmung des Betriebsrates oder des Einigungsamtes unwirksam. Der Kläger wäre wegen Schmälerung seines Entgelts und der fortgesetzten Schikanen seines Vorgesetzten Dr. Viktor L\*\*\* zum vorzeitigen Austritt berechtigt gewesen.

Die beklagte Partei bestritt dieses Vorbringen sowie Grund und Höhe der im Berufungsverfahren ausgedehnten Klagebegehren und wandte Verjährung ein. Als zusätzlicher Entlassungsgrund wurde geltend gemacht, daß der Kläger das Vormerkbuch des Dr. Viktor L\*\*\* widerrechtlich vorübergehend aus dem versperrten Zimmer an sich genommen habe und seine Sekretärin Maria R\*\*\* dazu angestiftet habe.

Die Parteien stellten im Berufungsverfahren noch außer Streit, daß dem Kläger die Zusatzpension im Falle einer arbeitgeberseitigen Kündigung auch schon vor Erreichung des Pensionsalters im Sinne der §§ 253 ff ASVG, und zwar bis zur Gewährung einer ASVG-Pension ohne jede Kürzung, zustünde.

Das Berufungsgericht bestätigte das erstgerichtliche Urteil mit der Maßgabe, daß es auch die im Berufungsverfahren neu geltend gemachten Ansprüche abwies. Es führte das Verfahren gemäß dem § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG neu durch und traf folgende wesentliche Feststellungen:

Der am 27.12.1941 geborene Kläger war zunächst Beamter des Finanzamtes Klagenfurt. Vom damaligen Mitglied des Vorstandes der beklagten Partei, Kommerzialrat Josef P\*\*\*, wurde ihm nahegelegt, sich um eine Anstellung bei der beklagten Partei zu bewerben, weil er dem Vorstandsdirektor als tüchtiger Fachmann bekannt war. Der Kläger wurde hierauf am 3.2.1966 von der beklagten Partei aufgenommen und der Abteilung "Finanzbuchhaltung" zugeteilt, wo er dem Abteilungsleiter Dr. Viktor L\*\*\* unterstellt war. Da sich der Kläger bestens bewährte, wurde er von dem für den kaufmännischen Bereich der beklagten Partei zuständigen Vorstandsdirektor P\*\*\* zunehmend mit Sonderaufgaben betraut und zu internen Beratungen zugezogen. Er genoß wegen seiner fachlichen Qualifikation das besondere Vertrauen des Direktors. Wegen dieser bevorzugten Heranziehung des Klägers zur unmittelbaren Zusammenarbeit mit Direktor P\*\*\*, aber auch wegen der unterschiedlichen Persönlichkeiten verschlechterte sich im Laufe der Jahre das Verhältnis zwischen dem Kläger und Dr. Viktor L\*\*\*. Dieser hatte den Eindruck, der Kläger wolle ihn verdrängen. Mit Beschluß vom 1.7.1972 wurde der Kläger vom Vorstand zum Stellvertreter des Abteilungsleiters Dr. Viktor L\*\*\* bestellt und mit der Bearbeitung von Steuerfragen einschlägiger Art eigenverantwortlich betraut. In der Sitzung vom 12.4.1975 beschloß der Vorstand, dem Kläger und vier weiteren Angestellten mit Wirkung vom 1.5.1975 die Handlungsvollmacht

für den laufenden Geschäftsbetrieb zu erteilen. Im Arbeitsvertrag vom 9.2.1976 wurde der Kläger als leitender Angestellter in der Verwendungsgruppe VI/2 KV bezeichnet. Darunter fallen "Angestellte mit umfassenden Kenntnissen und Erfahrungen in leitenden, das Unternehmen in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen"; ferner Angestellte mit verantwortungsreicher und schöpferischer Arbeit (dieses letztgenannte, vom Berufungsgericht nicht wiedergegebene Tätigkeitsmerkmal wird dem beim Akt befindlichen KV entnommen).

Nach dem Punkt II (b) des Arbeitsvertrages trägt die Funktionszulage von damals S 3.849,- den erweiterten Aufgaben und der erhöhten Verantwortlichkeit eines Handlungsbevollmächtigten Rechnung; sie bildet in Verbindung mit dem monatlichen Grundgehalt von damals S 19.500,- brutto den Basisbetrag für alle bezugsrechtlichen Auswirkungen, die für die Treueprämie, den 13. und 14. Monatsbezug, die Abfertigung, Ruhegehaltsbemessung und dergleichen. Die Funktionszulage verändert sich stets im gleichen Prozentsatz wie das kollektivvertragliche Mindestentgelt. Eine Auflösung des Arbeitsverhältnisses war nach dem Arbeitsvertrag nur jeweils zum 30.6. unter Einhaltung einer einjährigen Kündigungsfrist zulässig. Die Abfertigung wurde mit der eineinhalbfachen Höhe der nach dem Angestelltengesetz gebührenden Abfertigung vereinbart. Nach einer vom Kläger und seiner Ehefrau am 25.2.1976 angenommenen Zusage der beklagten Partei vom 9.2.1976 hat der Kläger Anspruch auf eine Zusatzpension, wenn sein Arbeitsverhältnis nach mindestens zehn Dienstjahren von der beklagten Partei durch Kündigung oder Entlassung aus dem Grunde des § 27 Z 2 oder Z 4, erster Tatbestand, AngG, "also wegen krankheitsbedingter oder durch einen Unglücksfall verursachter Dienstunfähigkeit" rechtswirksam aufgelöst wird. (Es folgen weitere Feststellungen über die Bemessung der Pension.).

Darüber, ob die Funktionszulage im Falle des Widerrufs der Handlungsvollmacht zu entziehen sei oder nicht, wurde weder anlässlich der Einführung dieser Zulage im Unternehmen der beklagten Partei noch später gesprochen, weil an die Möglichkeit eines Widerrufs nicht gedacht wurde. Sie war von ihrer Einführung an dazu bestimmt, die besonderen und erhöhten Leistungen sowie die erhöhte Verantwortlichkeit der Handlungsbevollmächtigten zu würdigen. Sie wurde nur in Verbindung mit der Handlungsvollmacht gewährt. Auch Direktor P\*\*\* erklärte nie den anderen Vorstandsmitgliedern gegenüber, daß diese Zulage ein funktionsunabhängiger Gehaltsbestandteil sei. Keinem der namentlich angeführten Handlungsbevollmächtigten sicherte Direktor P\*\*\* zu, daß die Funktionszulage als fester Gehaltsbestandteil unentziehbar und vom Bestand der Handlungsvollmacht unabhängig sei. Eine derartige Zusage wäre bis 1972 in die Einzelzuständigkeit des genannten Direktors gefallen. Nach diesem Zeitpunkt wäre der Gesamtvorstand dafür zuständig gewesen.

Da das Verhältnis des Klägers zu Dr. Viktor L\*\*\* zunehmend schlechter geworden war, hatte er im Frühjahr 1975 in Erwägung gezogen, aus der K\*\*\* auszuscheiden und eine Steuerberatungskanzlei zu übernehmen. Direktor P\*\*\* bemühte sich, den Kläger im Hinblick auf dessen Fachwissen zum Bleiben zu überreden. Er hielt ihm vor, daß seine leitende Stellung noch ausgebaut werden könnte, und stellte ihm eine Gehaltserhöhung in Aussicht, ohne aber zu sagen, daß er damit die mit einer Handlungsvollmacht verbundene Funktionszulage meine. Auf Grund dieses Gespräches entschloß sich der Kläger, bei der beklagten Partei zu bleiben. Direktor P\*\*\* beantragte und erwirkte in der Folge die bereits erwähnte Erteilung der Handlungsvollmacht und die Gewährung der Funktionszulage. Bei der Überreichung des Bestellsdekretes sagte er dem Kläger, daß damit die versprochene Gehaltserhöhung verbunden sei. Daß die Funktionszulage ein vom Bestand der Handlungsvollmacht unabhängiger fester Gehaltsbestandteil sei, hat er dem Kläger aber nie erklärt und dies auch den anderen Vorstandsmitgliedern nicht mitgeteilt. Auf dem Gehaltszettel des Klägers für Mai 1975 war die Funktionszulage als Bezugsteil gesondert ausgeworfen (Beilage 34). Dieser 14 mal jährlich ausgezahlte Bezugsteil betrug zuletzt etwa netto S 50.000,- im Jahr.

Die Aufgaben des Klägers als stellvertretender Abteilungsleiter bestanden darin, in Abwesenheit des Abteilungsleiters die anfallenden Personalangelegenheiten zu entscheiden sowie Auswärtsgespräche von größerer Bedeutung abzuwickeln. Die Steuerangelegenheiten erledigte der Kläger selbständig und ohne Mitwirkung des Abteilungsleiters; er war dem Vorstand für das gesamte Steuerwesen der beklagten Partei verantwortlich. Daraus ergaben sich laufend direkte Kontakte mit den Vorstandsmitgliedern. Im übrigen blieb der Kläger persönlich dem Abteilungsleiter unterstellt. Seit der Erteilung der Handlungsvollmacht unterfertigte der Kläger die nach außen gehenden Schriftstücke nicht mehr mit "i.V.", sondern mit "i.A.". Seine Tätigkeit änderte sich dadurch aber weder nach ihrem Umfang noch nach ihrer Art. Der Kläger hatte besonders Rechtsmittel in Steuersachen selbständig zu verfassen, ohne vorher wegen ihres Inhalts Rückfrage halten zu müssen. Das Verhältnis zwischen dem Abteilungsleiter Dr. Viktor L\*\*\* und dem Kläger verschlechterte sich auch nach dessen Ernennung zum stellvertretenden Abteilungsleiter und nach der Erteilung der

Handlungsvollmacht weiter, ohne daß es aber zu heftigen Auseinandersetzungen gekommen wäre. Beide waren ehrgeizig und wollten sich profilieren. Traten zwischen ihnen in Fachfragen Divergenzen auf, hatte Direktor P\*\*\* darüber zu entscheiden. Zum Teil setzte Dr. Viktor L\*\*\*, sehr oft aber der fachlich sehr tüchtige Kläger seinen Standpunkt durch. Der Abteilungsleiter vermutete, wenn er sein Vorgehen und seine Auffassung in bestimmten Angelegenheiten rechtfertigen mußte, daß der Kläger den Inhalt interner Gespräche dem Vorstand hinterbracht habe. Er fühlte sich übergangen, wenn Direktor P\*\*\* häufig mit dem Kläger allein Fachfragen besprach und diesem gewisse Informationen gab. Der Abteilungsleiter und sein Stellvertreter verkehrten schließlich fast nur noch schriftlich miteinander; ihr Verhalten zueinander war, wie auch den Abteilungsangehörigen auffiel, eisig. Das Verhältnis des Klägers zu den übrigen Abteilungsangehörigen war immer distanziert. Direktor P\*\*\* versuchte, zwischen dem Kläger und Dr. Viktor L\*\*\* zu vermitteln. Das Verhältnis zwischen diesen beiden Personen wurde aber noch schlechter, als Direktor P\*\*\* am 31.5.1977 aus dem Aktivdienst der beklagten Partei ausschied. Dr. Viktor L\*\*\* führte ein Notizbuch, in dem er neben die tägliche Arbeit betreffenden Eintragungen auch Auseinandersetzungen und Schwierigkeiten festhielt, die er mit Direktor P\*\*\* hatte. Dieses Notizbuch verwahrte er in einem in seiner Abwesenheit versperrten Schreibtisch. Da eine Neuorganisation der Hauptverwaltung der beklagten Partei zur Debatte stand, hielt er die "Themen", die in der "Stunde X heranstehen", darin fest. Nicht erwiesen ist, daß darin auch eine den Namen des Klägers enthaltende "Abschußliste" eingetragen war und daß der Kläger eine solche Liste von fünf Personen im Winter 1975/76 gesehen hätte. Der damalige Obmann des Angestelltenbetriebsrates M\*\*\* erhielt jedoch infolge einer nicht mehr aufklärbaren Indiskretion Zugang zu diesem Notizbuch und zeigte es dem Kläger unter dem Siegel der strengsten Verschwiegenheit. Maria R\*\*\*, die Sekretärin des Klägers, fotokopierte auf Ersuchen M\*\*\* aus diesem Buch zwei Seiten - eine davon betraf Direktor P\*\*\* - und folgte zumindest eine Fotokopie dem Kläger aus. Daß eine dieser Seiten eine "Abschußliste" enthielt und daß es der Kläger gewesen sei, der das Notizbuch aus dem Schreibtisch nahm oder herausnehmen ließ, ist nicht erwiesen. Die Verwaltung der beklagten Partei war in Abteilungen gegliedert. Der Rechnungshof und der Aufsichtsrat verlangten zumindest seit 1968 infolge der Notwendigkeit, die Aufgaben der Unternehmensleitung in verstärktem Maße zu delegieren, vom Vorstand die Ausarbeitung einer neuen Organisationsordnung. Dr. Gerhard K\*\*\*, der als Nachfolger von Direktor P\*\*\* für die Zeit nach dessen Pensionierung in aussicht genommen war, erhielt vom Aufsichtsrat den Auftrag, die Neuorganisation auszuarbeiten und durchzuführen. Am 15.7.1977 trat diese Neuordnung in Kraft. Die Hauptverwaltung wurde in 37 Abteilungen, die zum Teil durch Teilung bestehender Abteilungen neu geschaffen wurden, gegliedert; mehrere Abteilungen wurden zu insgesamt acht Hauptabteilungen zusammengefaßt. Nach dem § 9 der Organisationsordnung sollen für die Hauptabteilungs- und Abteilungsleiter grundsätzlich Stellvertreter bestellt werden, doch wurden solche faktisch nicht mehr bestellt. Die Abteilungsleiter haben von Fall zu Fall für ihre Verhinderung Vorsorge getroffen. Vorstandsunmittelbare Sachbearbeiter sollte es nicht mehr geben. Die bisherige "Finanzbuchhaltung" führte nun mehr die Bezeichnung "Finanz- und Rechnungswesen". Ihr Leiter blieb Dr. Viktor L\*\*\*. Sie wurde aus sachlichen Erwägungen nicht geteilt. Neben dem Kläger verloren vier weitere Angestellte die von ihnen bisher bekleidete Position eines stellvertretenden Abteilungsleiters; zwei davon wurden zu einem späteren Zeitpunkt Abteilungsleiter. Andere stellvertretende Abteilungsleiter wurden sofort zu Abteilungsleitern ernannt.

Der Kläger, der durch diese Neuorganisation seine Stellung als stellvertretender Abteilungsleiter und vorstandsunmittelbarer Steuerreferent verlor, erhob mit Schreiben vom 5.8.1977 "gegen diese außerordentliche und unzumutbare Einschränkung seines Wirkungskreises" Einspruch an den Vorstand; diese arbeitsmäßige Zurückstellung und Diskriminierung könne nicht auf sein Verhalten oder gar Verschulden zurückzuführen sein. Der Vorstand wies in seinem Antwortschreiben vom 17.8.1977 darauf hin, die Funktion eines stellvertretenden Abteilungsleiters sei nicht mehr gegeben, weil die Abteilung "Finanzbuchhaltung" nicht mehr bestehe, sondern eine neue Abteilung geschaffen worden sei. Der Vorstand habe keinen Akt gesetzt, der mit einer Diskriminierung des Klägers oder Schmälerung seiner Bezüge verbunden sei. Dieses Schreiben beruhigte den Kläger einigermaßen.

Nachdem sich herausgestellt hatte, daß sich die Neuorganisation bewährte, wurde vom Vorstand am 22.11.1977 der Widerruf der dem Kläger erteilten Handlungsvollmacht beschlossen, weil dieser als einziger abteilungsunterworfenen Angestellter eine solche Vollmacht hatte. Zur rechtlichen Absicherung hatte der Vorstand ein Rechtsgutachten des Univ.-Prof.Dr. Rudolf S\*\*\* eingeholt, der den Widerruf der Vollmacht und den Entzug der damit verbundenen Funktionszulage aus handelsrechtlicher, arbeitsrechtlicher und vertragsrechtlicher Sicht für zulässig erachtete. Der Aufsichtsrat stimmte dem Widerrufsbeschuß am 13.12.1977 zu. Mit Schreiben vom selben Tag teilte der Vorstand dem Kläger mit, daß die Handlungsvollmacht auf Grund der beiden vorerwähnten Beschlüsse widerrufen werde und damit

auch die mit der Handlungsvollmacht verbundene Funktionszulage wegfalle. Dieser Widerruf wurde allen Stellen der beklagten Partei mit Rundschreiben vom selben Tag bekanntgegeben. Der Kläger war der einzige Angestellte der beklagten Partei, dem jemals die Handlungsvollmacht und die Funktionszulage entzogen wurden.

Der Kläger sprach noch im Dezember 1977 wegen dieser Maßnahmen bei den Vorstandsmitgliedern vor. Dr. Gerhard K\*\*\* verwies den Kläger lediglich auf den Vorstandsbeschluß, den dieser zur Kenntnis nehmen müsse. Dr. H\*\*\* riet dem Kläger, sich in Geduld zu fassen; bei einer künftigen Änderung der Verhältnisse könne sich seine Position wieder bessern. Dr. S\*\*\* teilte dem Kläger lediglich mit, daß er gegen den Widerruf der Handlungsvollmacht gewesen sei.

Der Kläger wandte sich dann an die Kammer für Arbeiter und Angestellte für Kärnten, die der beklagten Partei mitteilte, der Kläger nehme den Widerruf der Handlungsvollmacht zur Kenntnis, betrachte aber die damit verbundene Kürzung seines Entgelts als einseitige und unrechtmäßige Änderung seines Arbeitsvertrages. Es werde um Weiterzahlung des vollen Arbeitsentgelts oder um Bekanntgabe der Gründe einer Gehaltskürzung ersucht. Der Vorstand antwortete der Kammer im Sinne des Prozeßstandpunktes der beklagten Partei.

Die beklagte Partei holte nicht die Zustimmung des Betriebsrates oder des Einigungsamtes zum Entzug der Stellungen des Klägers als stellvertretender Abteilungsleiter, als vorstandsunmittelbarer Steuerreferent und als Handlungsbevollmächtigter ein. Der Betriebsrat faßte darüber nie einen Beschluß. Dem Kläger war nicht bekannt, daß zu derartigen Maßnahmen die Zustimmung des Betriebsrates notwendig sei; dies erfuhr er erst während des Prozesses.

Mit dem Entzug der vorerwähnten Stellungen des Klägers trat keine örtliche Änderung des Arbeitsplatzes ein. Es entfielen nur das Recht und die Pflicht des Klägers, den Abteilungsleiter bei dessen Verhinderung zu vertreten. Die Tätigkeiten des Klägers als qualifizierter Steuerreferent blieben gleich. Er fühlte sich auch weiterhin dem Vorstand gegenüber für seine Arbeit verantwortlich. Obgleich er nunmehr abteilungsunterworfen war, machte Dr. Viktor L\*\*\* dem Kläger gegenüber in bezug auf die zu verrichtende Arbeit nie die Vorgesetztenstellung oder sein Weisungsrecht geltend. Der Unterschied in der Tätigkeit des Klägers zu früher lag lediglich darin, daß die Vorstandsmitglieder steuerliche Angelegenheiten nicht mehr unmittelbar mit ihm, sondern nur mehr mit dem Abteilungsleiter erörterten und daß er nicht mehr zu Sonderaufgaben herangezogen wurde. Der Entzug der Handlungsvollmacht hatte nur zur Folge, daß der Kläger Schriftstücke über den laufenden Geschäftsbetrieb, insbesondere Schriftsätze in Steuerangelegenheiten, nicht mehr im Vollmachtsnamen der beklagten Partei unterzeichnen durfte. Handlungsbevollmächtigte genießen bei dem Betriebsangehörigen der beklagten Partei ein erhöhtes Ansehen. Dies trifft auf stellvertretende Abteilungsleiter nicht zu. Die Vorstandsunmittelbarkeit einzelner Referenten war bei den Angestellten nicht allgemein bekannt und hatte daher ebenfalls kein erhöhtes Ansehen zur Folge. Der Kläger wurde durch den Verlust aller drei Funktionen in seiner führenden Stellung erheblich reduziert; unter den Angestellten konnte der Eindruck entstehen, er sei "abmontiert" worden.

Der Kläger hatte an den von Direktor P\*\*\* abgehaltenen Besprechungen der Führungskräfte teilgenommen. Er wurde von Dr. K\*\*\* im Hinblick auf den Verlust seiner bisherigen Funktionen nicht mehr zu solchen Besprechungen eingeladen. Nach einer finanzamtlichen Betriebsprüfung bei einer Tochtergesellschaft der beklagten Partei fand eine Schlußbesprechung statt, zu der der Kläger über Weisung des Direktors Dr. K\*\*\* nicht beigezogen wurde, obwohl er für die steuerlichen Belange dieser Gesellschaft zuständig war.

Vor der Neuorganisation wurde die Anordnung, daß jeder Angestellte, der seinen Arbeitsplatz während der Arbeitszeit verläßt, sich in eine Abwesenheitsliste einzutragen habe, nicht befolgt; die Angestellten mußten sich lediglich beim Abteilungsleiter oder dessen Stellvertreter abmelden. Direktor Dr. K\*\*\* ordnete nach der Neuorganisation die Beachtung dieser Anordnung an. Dr. Viktor L\*\*\* verfügte, daß die Abwesenheitsliste von der Bilanzbuchhalterin und Sachbearbeiterin S\*\*\* zu führen sei. Die Abteilungsangehörigen und der Kläger hielten sich in der Folge an diese Anordnung.

Der allgemeine Umlauf der Abteilung "Finanzbuchhaltung", der zum Teil auch steuerrechtliche Fachliteratur umfaßte, wurde viele Jahre hindurch zuerst dem Abteilungsleiter und dann laut Umlaufliste dem Kläger als stellvertretendem Abteilungsleiter vorgelegt. Anschließend wurden die Umlaufstücke den Abteilungsangehörigen nicht nach der in der Liste vorgesehenen alphabetischen Reihenfolge, sondern von Zimmer zu Zimmer weitergereicht. Anfang Juni 1977 ließ Dr. Viktor L\*\*\* ohne Wissen des Vorstandes eine neue Umlaufliste anlegen, wonach die Umlaufstücke nach dem Abteilungsleiter allen übrigen Abteilungsangehörigen in alphabetischer Reihenfolge zuzukommen haben. Die

Umlaufstücke wurden aber - so wie bisher - von Zimmer zu Zimmer weitergereicht, sodaß sie nun der Kläger mit einer Verzögerung bis zu drei Wochen als letzter bekam. Der Kläger hätte aber gerade die Fachliteratur und die darin abgedruckten Entscheidungen der Finanzbehörden, die Wirtschaftsanalysen, Mitteilungen über Kursentwicklungen, Wirtschaftsprognosen und dergleichen am ehesten und schnellsten gebraucht. Er hat sich darüber jedoch weder bei Dr. Viktor L\*\*\* noch beim Vorstand beschwert.

Im März 1978 zog Direktor Dr. K\*\*\* Maria R\*\*\*, die Sekretärin des Klägers, ab und versetzte sie in eine andere Abteilung mit dem Bemerkten, sie könne sich gehaltlich verbessern. Ihre Bezüge blieben jedoch bis zu ihrem Ausscheiden aus der beklagten Partei im November 1978 unverändert. Obwohl die Arbeit des Klägers nach Art und Umfang gleich geblieben war, erhielt er keine Sekretärin mehr. Er mußte sich zur Vorbereitung leichter Arbeiten eines Lehrlings und einer Schreibkraft der Abteilung bedienen. Die Größe der Zimmer richtete sich nach der Stellung des Angestellten im Betrieb und wurde als Statussymbol betrachtet. Seit 1973 hatte der Kläger ein dreifenstriges Zimmer mit einem Vorzimmer für die Sekretärin. In den ersten Monaten des Jahres 1978 setzte Dr. Viktor L\*\*\* in das Zimmer des Klägers einen Lehrling. Der Kläger wurde dadurch insbesondere bei der Bearbeitung komplizierter Steuerfragen in seiner Konzentration gestört. Er hat sich darüber aber nicht beschwert.

Nach dem § 5 Z 7 AO haben Bedienstete der beklagten Partei bei Krankenständen, die länger als drei Tage dauern, eine ärztliche Bescheinigung auf einem hierfür vorgesehenen Formular gebührenfrei beizubringen. Zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat besteht Einigkeit darüber, daß der Abteilungsleiter berechtigt ist, auch bei kürzeren Krankenständen die Vorlage einer ärztlichen Bestätigung zu verlangen. Es ist aber nie vorgekommen, daß bei solchen kürzeren Krankenständen von einem Angestellten eine Bestätigung verlangt wurde. Nur bei Arbeitern, die insbesondere an Montagen "blau machten", wurden solche Bestätigungen verlangt, wenn der Verdacht bestand, daß sie nicht krank gewesen seien.

Der Kläger war bis 1976 selten und immer nur für kurze Zeit krank; er kam mitunter sogar trotz Krankschreibung ins Büro. Im Jahr 1977 war er hingegen viermal ein bis zwei Tage lang krank. Vom 9.8. bis 2.9.1977 hatte er einen Kuraufenthalt und am 11. und 12.10.1977 war er neuerlich krank. Dr. Viktor L\*\*\* verlangte hierauf vom Kläger die Beibringung einer ärztlichen Bestätigung. Der Kläger, der tatsächlich an einem grippösen Infekt erkrankt war, verwendete für die Bestätigung nicht das gebührenfreie Hausformular der beklagten Partei, sondern besorgte sich ein Attest des behandelnden Arztes. Mit Schreiben vom 5.11.1977 beschwerte er sich beim Vorstand über das "ungewöhnliche, bei der K\*\*\* nicht übliche und durch die Arbeitsordnung nicht gedeckte" Vorgehen Dr. L\*\*\*. Gleichzeitig begehrte er den Ersatz der ihm für das Attest aufgelaufenen Kosten von S 100,- und der Finanzstempelmarken von S 70,-. Diese Beträge wurden ihm von der beklagten Partei erst nach rechtsanwaltlicher Klagsandrohung ersetzt. Über Ersuchen des Klägers intervenierte der Betriebsratsobmann bei Dr. L\*\*\*, der zusagte, sich in Hinkunft an die Arbeitsordnung zu halten.

Vor dem eben erwähnten Kuraufenthalt war der Kläger wegen Arbeitsüberlastung und der für ihn schwierig gewordenen Situation nervlich stark angeschlagen. Einige Tage nach dem Beginn des Kuraufenthaltes machte Dr. Viktor L\*\*\* bei einer Arbeitsbesprechung die erkennbar auf den Kläger gemünzte Bemerkung:

"Da hat sich jemand unter Tränen verabschiedet".

Überstunden können bei der beklagten Partei durch Entgelt oder Zeitausgleich (im Verhältnis 1 : 1,5) abgegolten werden. Zeitausgleich wurde im allgemeinen innerhalb eines Jahres begehrt und bewilligt. Der Kläger hatte von Dezember 1972 bis April 1974 anlässlich der Erstellung der Bilanz und des Jahresabschlusses im Auftrag des Direktors P\*\*\* viele Überstunden geleistet. Diese wurden ihm von Dr. Viktor L\*\*\* bis 2.5.1973 auf dem Überstundennachweis bestätigt, obwohl der Kläger schon seit 1.2.1972 vorstandsunmittelbarer Sachbearbeiter war; nach diesem Zeitpunkt lehnte der Abteilungsleiter die Bestätigung unter Hinweis auf die Vorstandsunmittelbarkeit des Klägers ab. Direktor P\*\*\* versah alle Überstundennachweise mit einem Sichtvermerk. Von diesen Überstunden machte der Kläger 216 Überstunden längere Zeit nicht geltend, weil dies der Arbeitsumfang nicht leicht zuließ und er sich diesen Zeitausgleich für einen beabsichtigten Hausbau aufheben wollte. Am 13.7.1977 beantragte der Kläger, ihm zur Abgeltung dieser Überstunden einen Zeitausgleich in der Zeit vom 20.7. bis 26.8.1977 zu gewähren. Dr. Viktor L\*\*\* versah den Antrag unter Hinweis auf die fehlenden Bestätigungen mit einer ablehnenden Bemerkung und legte ihn Direktor Dr. K\*\*\* vor, der die vorbereitete ablehnende Entscheidung aus dem vorgenannten Grund und wegen Verjährung unterfertigte. Daß er ernstliche Zweifel an der Richtigkeit der Überstundennachweise gehabt hätte, kann nicht als erwiesen

angenommen werden. Nachdem sich der Kläger vergeblich an den Betriebsrat gewandt hatte, trug er dem Vorstand den Fall unter Hinweis auf die ordnungsgemäße Anordnung, Genehmigung und Abrechnung der Überstunden vor; eine Verjährung sei nicht eingetreten, weil der Kläger den Zeitausgleich aus dienstlichen Gründen bisher nicht in Anspruch nehmen habe können und die Arbeitgeberin seinen Anspruch noch im Jahr 1977 anerkannt habe. Nachdem Kommerzialrat P\*\*\* über Anfrage der beklagten Partei die Abgabe eines - tatsächlich erfolgten - Verjährungsverzichts bestätigt hatte, bewilligte die beklagte Partei in einem an den Rechtsvertreter des Klägers gerichteten Schreiben vom 9.11.1977 den Zeitausgleich. Im Jahr 1977 wurde unter den Bediensteten der beklagten Partei hinter vorgehaltener Hand davon gesprochen, daß die engeren Mitarbeiter des Direktors P\*\*\* nach dessen Ausscheiden "fertiggemacht und eliminiert" würden. Diese Gerüchte betrafen auch den Kläger. Einige Angestellte äußerten, zum Teil auch gegenüber dem Kläger, die Meinung, es wäre zweckmäßig, die Kontakte zu diesem zumindest nicht mehr so eng aufrecht zu halten. Der Personalleiter Ing.Dr. Johann S\*\*\* - er war später Vorsitzender der Verhandlung des Sozialausschusses über die vom Kläger in seinem Schreiben vom 14.2.1978 erhobenen Vorwürfe - sagte zu Maria R\*\*\*, der Sekretärin des Klägers, sie solle sich vom Kläger zurückhalten, man müsse sich - gemeint: mit der neuen Betriebsführung - "halt arrangieren". Maria R\*\*\* berichtete von dieser Bemerkung dem Kläger. Da bei den Bediensteten sogar eine gewisse Angst entstand, sie könnten ebenso wie der Kläger in ihrer Position beeinträchtigt werden, zogen sich die meisten Mitarbeiter vom Kläger zurück und suchten ihn auch wegen dienstlicher Fragen in seinem Bürozimmer nicht mehr auf. Die oben erwähnten Gerüchte gingen nicht von einem Vorstandsmitglied oder vom Abteilungsleiter aus; diese übten auf die Bediensteten keinen Druck in der Richtung einer Isolierung des Klägers aus.

Im Zusammenhang mit dem begehrten Zeitausgleich und dem Ersatz der Kosten des ärztlichen Zeugnisses sagte Direktor Dr. K\*\*\* zum Kläger, mit diesem sei schwer zu reden, weil er mit jeder Kleinigkeit zum Anwalt renne. Mitarbeiter bezeichneten den Kläger nach der Neuorganisation als Querulanten und Michael Kohlhaas, der mit dem Kopf durch die Wand wolle und doch Ruhe geben solle. Diese Äußerungen waren den Vorstandsmitgliedern und dem Abteilungsleiter Dr. Viktor L\*\*\* unbekannt.

- Es folgen sehr ausführliche Feststellungen über den vom Kläger begonnenen Bau eines Einfamilienhauses, dessen Finanzierung und die vom Kläger in diesem Zusammenhang eingegangenen finanziellen Belastungen. -

Der Wegfall der Funktionszulage ging dem Kläger sehr nahe, versetzte ihn in eine starke Depression und "machte ihn nervlich fertig", weil sein Hausbau im vollen Gang war und er die Finanzierung nunmehr ernstlich gefährdet sah. Dem Kläger war bekannt, daß Direktor Dr. K\*\*\* und Dr. L\*\*\* miteinander befreundet waren und auf dem Du-Fuß standen. Er hielt deshalb eine Beschwerde für aussichtslos.

Nachdem sich gezeigt hatte, daß die Vorsprachen des Klägers bei den Vorstandsmitgliedern und bei der Kammer für Arbeiter und Angestellte ergebnislos geblieben waren, verfaßte der Kläger das Schreiben vom 14.2.1978 und ersuchte Rechtsanwalt Dr. Edwin Kois, den Entwurf darauf zu untersuchen, ob er beleidigende Stellen enthalte. Dr. Kois nahm einige Korrekturen vor. Der Kläger erklärte dem Anwalt, daß er unter einer "menschenunwürdigen Behandlung" den Entzug der früher innegehabten Positionen verstehe. Dr. Kois sagte dem Kläger, er könne den Brief ruhig schreiben, wenn seine Behauptungen über das, was man ihm angetan habe, richtig seien. Der Kläger ließ den Brief neu schreiben und sandte ihn dann an den Vorstand. Ablichtungen übermittelte er dem Vorsitzenden und den Mitgliedern des Aufsichtsrates der beklagten Partei sowie dem Landeshauptmann von Kärnten, Leopold W\*\*\*. Der Kläger wollte mit diesem Brief die ihm tatsächlich oder vermeintlich widerfahrenen Beeinträchtigungen, Diskriminierungen und Benachteiligungen zusammenfassend darstellen und vom Vorstand die Zurücknahme der Maßnahmen erreichen. Sein Nerven- und Gemütszustand hatte sich in dieser Zeit bereits stabilisiert. Die Vorstandsmitglieder Dr. K\*\*\* und Dr. H\*\*\* faßten die Vorwürfe als gegen den Vorstand gerichtet auf. Sie sahen von einer zunächst erörterten Entlassung ab und überwiesen die Sache an den Sozialausschuß, um dem Kläger Gelegenheit zu geben, seine Vorwürfe dort zu erläutern oder zurückzunehmen.

Nach dem § 7 Z 1 AO haben Arbeitnehmer begründete Beschwerden im Dienstweg einzubringen. Richtet sich die Beschwerde gegen den Vorgesetzten selbst, so kann der übergeordnete Vorgesetzte, gegebenenfalls der Vorstand, unmittelbar angerufen werden. Gemäß dem § 5 Z 2 AO sind die Bediensteten zur Verschwiegenheit über alle Angelegenheiten der beklagten Partei persönlicher oder geschäftlicher Art verpflichtet. Eine Verletzung der Verschwiegenheitspflicht kann die Entlassung zur Folge haben. Ungeachtet dieser Bestimmung war es üblich, daß Arbeitnehmer der beklagten Partei sich bei personalrechtlichen Schwierigkeiten an den Landeshauptmann von

Kärnten als den Vertreter des Hauptaktionärs mit der Bitte um Intervention wandten. Der Landeshauptmann intervenierte dann beim Vorstand. Da er als Autorität in der beklagten Partei anerkannt war, wurden seine Empfehlungen nach Möglichkeit berücksichtigt. Dem betreffenden Bediensteten wurde deshalb von der beklagten Partei nie ein Vorwurf gemacht. Dem Kläger war diese Übung bekannt. Er hoffte, durch die Übersendung der Ablichtungen an den Landeshauptmann und die Aufsichtsratsmitglieder seine Bitte um Rücknahme der Maßnahmen eher durchsetzen zu können. Der nach dem § 3 AO bestehende Sozialausschuß ist ein beratendes Organ der beklagten Partei. Er setzt sich auf Grund der Geschäftsordnung aus zwei vom Vorstand zu entsendenden Vertretern der beklagten Partei und aus zwei vom Zentralbetriebsrat abzuordnenden Mitgliedern zusammen. Der - dem Personallbüro angehörige - Vorsitzende ist nicht stimmberechtigt. Aufgabe des Sozialausschusses ist es, die ihm nach der Betriebsvereinbarung zugewiesenen Probleme oder Fragen zu behandeln sowie dem Vorstand darüber zu berichten und Erledigungsvorschläge zu machen. Die Arbeitnehmer der beklagten Partei sind gemäß dem § 5 Z 1 AO verpflichtet, jederzeit die Interessen des Unternehmens zu wahren, einander mit Achtung zu begegnen und sich in und außerhalb des Dienstes eines angemessenen, ehrenhaften, auf ihre Stellung Bedacht nehmenden Verhaltens zu befleißigen. Auf ein einwandfreies und höfliches Benehmen der Arbeitnehmer untereinander wird besonderer Wert gelegt. Verstöße gegen die Arbeitsordnung und sonstige Betriebsvorschriften, ferner Verstöße, die geeignet sind, öffentliches Ärgernis zu erregen und dadurch dem Ansehen des Betriebes zu schaden, können, wenn sie nicht die Lösung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben, gemäß dem § 38 AO disziplinar durch die Rüge oder durch eine schriftliche Verwarnung geahndet werden. Darüber entscheidet der Vorstand nach Anhörung des Sozialausschusses.

Der Sozialausschuß verständigte den Kläger am 10.3.1978, daß in einer Sitzung am 17.3. "verschiedene Vorkommnisse untersucht werden"; der Kläger werde gebeten, sich an diesem Tag um 10,30 Uhr für den Fall bereit zu halten, daß er für eine Auskunft benötigt werde. Über die Angelegenheit des Klägers fanden dann insgesamt drei Sitzungen statt. Vorsitzender war Ing. Dr. Johann S\*\*\*. Als Auskunftspersonen wurden der Kläger, Dr. Viktor L\*\*\* und der Betriebsratsobmann Ing. Gerald M\*\*\* gehört. (Es folgen Feststellungen über den Inhalt der Vernehmungen durch die Mitglieder des Sozialausschusses.)

Da die Erklärungen des Klägers nach Ansicht der Ausschußmitglieder seinen Standpunkt nicht ausreichend entschuldigten, der Kläger aber auch nicht zum Einlenken bewegt werden konnte, schlug der Sozialausschuß dem Vorstand einstimmig vor, dem Kläger eine Verwarnung zu erteilen. Der Vorstand schloß sich dieser Meinung an, worauf dem Kläger mit Schreiben vom 29.5.1978 die schriftliche Verwarnung unter Androhung der Entlassung bei weiteren Verstößen gegen die Arbeitsordnung erteilt wurde. Der Kläger verfaßte hierauf das Schreiben vom 5.7.1978 und legte es seinem damaligen Rechtsvertreter Dr. Kois zur Überprüfung vor. Dieser fügte in den Entwurf nur den Wortlaut des § 38 AO ein. Der Kläger sandte sodann das Schreiben an den Vorstand, an die Mitglieder des Arbeitsausschusses der beklagten Partei (gemeint: an den Aufsichtsrat) und an den Betriebsrat. Dieses Schreiben verfaßte der Kläger in der Absicht, die Vorstandsmitglieder durch die Aufrechterhaltung und Ergänzung der in seinem Schreiben vom 14.2.1978 erhobenen Vorwürfe zu beleidigen und vor dem Landeshauptmann, den Mitgliedern des Aufsichtsrates und des Betriebsrates herabzusetzen.

Dieser Brief langte am 6.7.1978 bei der beklagten Partei ein. Nachdem als erstes Vorstandsmitglied Dr. H\*\*\* das Schreiben am Montag den 10.7.1978 gesehen hatte, berief der damals zum Vorsitz bestimmte Direktor Dr. K\*\*\* die Vorstandssitzung, in der die Entlassung des Klägers beschlossen wurde, am 12.7.1978 für den 14.7.1978 ein. Dies war der nächstmögliche Termin, zu dem die drei Vorstandsmitglieder, welche den für die Entlassung zuständigen Gesamtvorstand bilden, gemeinsam anwesend waren.

Das Bruttomonatsgehalt des Klägers betrug im Dezember 1977 und Jänner 1978 S 23.960,- zuzüglich der staatlichen Wohnungsbeihilfe von S 30,-, der Kinderzulage von S 440,- und der Familienzulage von S 220,-. Der Kläger erhielt außerdem die Familienbeihilfe. Im Dezember 1977 - nicht aber im Jänner 1978 - wurde ihm außerdem die Funktionszulage von S 4.608,- brutto ausbezahlt. Schließlich bekam der Kläger im Dezember 1977 eine Treueprämie von S 2.857,- brutto, im Jänner 1978 aber nur mehr eine solche von S 2.396,-. Der Kläger hätte den nächsten Biennalsprung am 1.2.1979 gehabt. Dieser betrug in der Verwendungsgruppe VI nachdem KV vom 1.2.1976 S 1.792,- brutto monatlich. Die Ist-Gehälter der Angestellten der beklagten Partei in der vorgeannten Verwendungsgruppe erhöhten sich nach dem KV jeweils um die vom Berufungsgericht im einzelnen festgestellten Prozentsätze. Ob und inwieweit die generellen betrieblichen Gehaltserhöhungen die kollektivvertraglichen Erhöhungen überstiegen, kann nicht festgestellt werden. Nach dem § 27 AO werden die volljährigen, regelmäßig beschäftigten Arbeitnehmer der

beklagten Partei neben der gesetzlichen Sozialversicherung auf Kosten des Unternehmens der beklagten Partei krankenversichert. Diese dem Kläger auch nach seinem Arbeitsvertrag zustehende Begünstigung wird jedoch nur aktiven Bediensteten gewährt. Pensionisten können zwar in der Gruppenversicherung bleiben, müssen aber ihre Beiträge selbst zahlen. In § 31 AO sichert die beklagte Partei allen ihren Arbeitnehmern nach mindestens sechsmonatiger, nach dem 19. Lebensjahr bei ihr verrichteter Dienstzeit ein Stromdeputat für den Eigenbedarf zu. Dieses Bezugsrecht gilt laut Betriebsvereinbarung vom 20.2.1976 auch für Pensionisten und Witwen. Vollbeschäftigte Arbeitnehmer und Pensionisten mit eigenem Haushalt erhalten bei einer fünf Jahre übersteigenden Betriebszugehörigkeit 500 kWh Tagstrom pro Monat unentgeltlich und sind für den Eigenbedarf vom Grund- und Meßpreis befreit. Witwen nach Arbeitnehmern der beklagten Partei oder Pensionisten erhalten 50 % dieses Stromdeputats. Der Strommehrverbrauch der Bediensteten wird mit 50 % des Arbeitspreises laut Tarif verrechnet.

Die beklagte Partei gewährt Bediensteten seit etwa 30 Jahren Gratifikationen. Diese sind einerseits anlässlich größerer Bauvorhaben unter Hinweis auf ihre Einmaligkeit unregelmäßig geleistet worden, andererseits aus den Bilanzgeldern zugunsten der mit der Bilanzerstellung beschäftigten Personen hervorgegangen. Die letztgenannten Gratifikationen wurden im Laufe der Jahre aus dieser engen Zweckbestimmung losgelöst und einer immer größeren Anzahl von Empfängern für besondere Leistungen und Verdienste, bei leitenden Angestellten auch als Entschädigung für nicht durch Zeitausgleich oder Überstundenentgelt abgegoltene Leistungen gewährt. In der Finanzbuchhaltung bezog schließlich etwa die Hälfte der Bediensteten einschließlich des Klägers diese Gratifikation. Die dafür vorgesehenen Bediensteten wurden in Vorschlagslisten zusammengefaßt und diese dem Vorstand vorgelegt. Der Vorstand bestimmte, wer die Gratifikation erhalten werde, nahm gegebenenfalls Streichungen vor und holte schließlich die Zustimmung des Aufsichtsrates zur Gesamtsumme ein. Die Gratifikationen wurden den Arbeitnehmern in Briefumschlägen überreicht. Sie galten im Betrieb der beklagten Partei immer als freiwillige, jeweils einmalige, widerrufliche Leistungen. Der Betriebsrat wies die Bediensteten in Informationen immer wieder auf diesen Umstand hin. Von der beklagten Partei wurden die einzelnen Bezieher der Gratifikation anlässlich der jeweiligen Auszahlung auf die Unverbindlichkeit und Widerruflichkeit dieser Zuwendungen nicht hingewiesen. Wer die Gratifikation einmal bekam, erhielt sie in der Regel dann in jedem Jahr. Dies war bis 1976 auch beim Kläger so. Die Höhe des Betrages stieg im Durchschnitt allmählich an, wurde in den letzten Jahren aber vom Vorstand wieder verringert. Über den Personenkreis der Begünstigten gab es zwischen der Betriebsleitung und dem Betriebsrat häufig Diskussi

**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](http://www.jusline.at)