

TE OGH 1958/9/10 1Ob224/58

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 10.09.1958

Norm

ABGB §1162

Angestelltengesetz §29

Kopf

SZ 31/105

Spruch

Der entlassene Dienstnehmer verwirkt seinen Anspruch auf die ihm zustehenden fortlaufenden Bezüge, wenn er gegen seinen früheren Dienstgeber besonders schwere Verfehlungen begeht.

Entscheidung vom 10. September 1958, 1 Ob 224/58.

I. Instanz: Kreisgericht Wels; II. Instanz: Oberlandesgericht Linz.

Text

Der Kläger war Geschäftsführer und leitender Direktor der Österreichischen H. GesmbH. in V. Als Monatsgehalt wurde ein Betrag von 4500 S samt den üblichen Nebengebühren vereinbart. Die genannte Gesellschaft verzichtete auf Kündigung des Dienstvertrages außer im Falle ihrer Auflösung, des Unmöglichwerdens des Geschäftszweckes oder der Einstellung des Betriebes. Die Entlassung wurde auf die im § 27 Z. 1, 3, 4 und 6 AngG. angeführten Gründe eingeschränkt.

Mit Schreiben vom 28. Mai 1954 entließ die Gesellschaft den Kläger wegen Unfähigkeit. Mit Schreiben vom 30. September 1954 wurde als neuer Entlassungsgrund geltend gemacht, daß sich der Kläger über die Qualität der Ware der Gesellschaft gegenüber einem Dritten abfällig geäußert habe. Der Kläger brachte gegen die österreichische H.-GesmbH. die Klage auf Zahlung eines Betrages von 64.995 S 71 g, d.

i. der seit 1. August 1954 bis einschließlich Jänner 1956 ihm angeblich zustehende Lohn abzüglich von Prozeßkosten und empfangenen Vorschüssen, ein.

Die ursprünglich beklagte Gesellschaft bestritt das Klagebegehren und erhob folgende Einwendungen:

1. Der Dienstvertrag sei nichtig, weil der Kläger die Gesellschaft durch die unrichtige Behauptung, er besitze hervorragende Kenntnisse auf dem Gebiete der Hanfverwertung, in Irrtum geführt und zum Abschluß des Dienstvertrages veranlaßt habe;
2. die Entlassung sei aus dem Gründe der Unfähigkeit gerechtfertigt;
3. der Kläger habe nach der Entlassung einen neuen Entlassungsgrund gesetzt;
4. der Gesellschaft stehe eine Gegenforderung im Gesamtbetrag von 117.439 S 51 g aus dem Titel des Schadenersatzes infolge Anschaffung unbrauchbarer Maschinen und Errichtung einer unbrauchbaren Trockenanlage zu, die

aufrechnungsweise eingewendet werde.

Das Erstgericht erkannte die Klagsforderung als zu Recht bestehend und die Gegenforderung als nicht zu Recht bestehend und gab dem Klagebegehren Folge. Es ging von folgenden Feststellungen und rechtlichen Erwägungen aus:

Zu 1.: Der Kläger versicherte vor Abschluß des Dienstvertrages der Gesellschaft, er sei Fachmann auf dem Gebiete der Hanfverwertung, sei während der letzten Jahrzehnte in einschlägigen jugoslawischen Betrieben als technischer Leiter tätig gewesen und besitze die für einen solchen erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse. Diese Behauptungen sind richtig. Tatsächlich galt der Kläger in Jugoslawien bis 1945 als Fachmann, errichtete und führte mehrere derartige Betriebe, verfaßte im Jahre 1950 eine Fachschrift und fungierte nach Kriegsende bei der Salzburger Landwirtschaftskammer als Fachberater im Hanfbau. Irreführung liege daher nicht vor.

Zu 2.: Das Erstgericht erachtete den Ausschluß des Entlassungsgrundes der Unfähigkeit als rechtlich unwirksam, verneinte jedoch das Vorliegen aus folgenden Erwägungen:

Für die Gründung der Beklagten seien volkswirtschaftliche Gründe (Deckung des Hanfinlandbedarfes, Ersparung und Hereinbringung von Devisen, Schaffung von Arbeitsmöglichkeiten, Bodenverbesserung) maßgeblich gewesen, wobei die Wahl des Standortes außerhalb der Entscheidungsmacht des Klägers gelegen sei. Die Eignung der Stadt V. als solcher ergebe sich aus der von der Gesellschaft erstellten Betriebs- und Bilanzanalyse. Die vom Kläger vor der Gesellschaftsgründung angestellten Kalkulationen seien auf Grundlage der damals bestandenen Weltmarktpreise und unter der Voraussetzung eines ausreichenden Maschinenparks erfolgt. Diese Grundlage hätte sich jedoch infolge eingetretenen Preisverfalles, Devisenschwierigkeiten und Kapitalmangels geändert. Durch letztere Umstände seien nicht die Maschinen mit den geplanten Leistungen angeschafft worden. So seien gegen die Bedenken des Klägers und gegen den Rat der Firma M. kleinere Maschinen, insbesondere ein kleineres Wergaufbereitungsaggregat, angekauft worden, welches nur eine mindere Arbeitsleistung erzielen konnte. Die Anschaffung verschiedener Maschinen bei der Firma M. sei kein Fehler, weil diese Firma auch Hanfverarbeitungsmaschinen erzeuge. Infolge Kapitalmangels sei eine kleinere Staub- und Schebenabsaugungsanlage angeschafft worden, die in ihrer Leistung um zirka 15% zurückgeblieben sei. Der Umstand, daß der Kläger seine Angabe über Hanf- und Schebenanfall der Lieferfirma nicht genau präziserte, sei für die ungenügende Leistung nicht kausal gewesen. Ferner habe der Kläger den Feuchtigkeitsgehalt des anfallenden Hanfstengels mit 150% angegeben, während er in Wirklichkeit höher war. Die Trockenanlage habe daher nicht die verlangte Leistung erbringen können. Aus diesen Umständen könne aber nicht die Unfähigkeit des Klägers gefolgert werden. Es müsse berücksichtigt werden, daß die Hanfverwertung in Oberösterreich erst im Anlaufen gewesen sei, daß die Bauern in den Hanfanbau noch eingeführt werden sollten und ihre Produkte daher noch von unterdurchschnittlicher Qualität gewesen seien, während der Kläger in seiner Broschüre und bei seiner Kalkulation von einem normalen Hanfstengel ausgegangen sei. Ferner standen auch nicht alle vom Kläger seiner Kalkulation zugrunde gelegten Maschinen zur Verfügung und habe es an geschulten Arbeitskräften gefehlt. Die Dauer des Röstvorganges sei dadurch beeinträchtigt worden, daß anstatt vier nur zwei Röstbecken vorhanden und auch diese nicht wasserdicht gewesen seien. Nicht erwiesen sei, daß es sich hierbei um eine veraltete, in Jugoslawien nicht mehr gebräuchliche Methode handle. Die Anschaffung unrationeller Maschinen und ein durch Verschulden des Klägers daraus entstandener Schaden sei nicht erwiesen. Ein ganzjähriger Betrieb, der nach den Ausführungen des Klägers in seiner Broschüre hohe Geldinvestitionen erfordere, konnte mangels Kapitals nicht durchgeführt werden. Das Gedeihen des Unternehmens habe auch unter dem Mangel des Zusammenarbeitens zwischen den beiden Direktoren gelitten. Die Mißerfolge seien somit nicht auf Unfähigkeit des Klägers zurückzuführen.

Zu 3.: Am 3. August 1954 erkundigte sich der Kläger bei Heinrich B., dem Leiter des Werkes P. der H., einem Kunden der Gesellschaft, nach einer Lieferung und äußerte sich unter anderem, daß die Qualität des von der beklagten Partei gelieferten und noch zu liefernden Hanfes nicht besser sein könne, weil bei der Gesellschaft keine Fachleute seien. Nach Ansicht des Erstgerichtes sei diese Äußerung rechtlich belanglos, weil das Dienstverhältnis des Klägers durch die frühere, wenn auch ungerechtfertigte Entlassung jedenfalls beendet worden sei.

Zu 4.: Die aus dem Titel des Schadenersatzes erhobenen Gegenforderungen wegen Anschaffung folgender Maschinen seien nicht begründet:

Die von der Gesellschaft bei der Firma R. in K. bestellte Hanfquetsche war infolge eines Konstruktionsfehlers (mangelnder Druck) unbrauchbar und wurde der Firma zurückgestellt. Daß der Kläger diesen Fehler durch unrichtige Unterlagen veranlaßt habe, sei nicht behauptet worden. Die Säbelschwingen funktionierten nach einer Reparatur und

Änderung der Anzahl ihrer Messer einwandfrei. Die Behebung dieses Mangels falle nicht in den Aufgabenbereich des Klägers, sondern von Anbeginn an in den Aufgabenkreis des Maschinenmeisters. Die zur Erzeugung von Dichtungshanf benötigte Hanfreibeanlage funktionierte, war aber nur zeitweise in Betrieb, weil der Bedarf an Dichtungshanf kein derartig großer war, um die Maschine dauernd zu verwenden. Ein Verschulden des Klägers liege nicht vor, weil er bereits in seiner Broschüre darauf hingewiesen habe, daß eine derartige Maschine nur selten rentabel sei. Die Behauptung, daß die Naturtrockenanlage wegen der erforderlichen Handarbeit unrationell sei, reiche nicht aus, um Unfähigkeit zu begründen.

Das Berufungsgericht bestätigte das Ersturteil, übernahm dessen Beweiswürdigung und Tatsachenfeststellungen und billigte auch dessen rechtliche Beurteilung mit folgenden Abweichungen und Ergänzungen:

Die Rechtsansicht des Erstgerichtes, daß der Ausschluß des Entlassungsgrundes der Unfähigkeit rechtlich unwirksam sei, erachtete das Berufungsgericht zwar als bedenklich, nahm aber dazu nicht endgültig Stellung, weil es in Übereinstimmung mit dem Erstgericht das Vorliegen von Unfähigkeit verneinte. Es war ferner der Ansicht, daß seitens der beklagten Partei nicht die Gültigkeit des Vertrages als solchen aus dem Gründe der Irreführung angefochten werde. Überdies sei der Beweis der Irreführung nicht erbracht.

Ergänzend führte das Berufungsgericht noch aus:

Es sei nicht erwiesen, daß der Kläger es absichtlich unterlassen habe, die Gründer der Gesellschaft auf das mit der Hanfverwertung verbundene Risiko aufmerksam zu machen. Daß aber das Unternehmen, einen neuen Industriezweig in Oberösterreich einzuführen, mit einem großen Risiko verbunden war, mußte den Gründern klar sein, ohne daß sie darauf besonders vom Kläger aufmerksam gemacht werden mußten. Bei dem Vorwurf, daß der Kläger keine präzisen Angaben über den Feuchtigkeitsgehalt des zu verarbeitenden Hanfstengels und über die Schebenmenge machen konnte, daß nicht alle Hanftristen sachgemäß eingedacht waren und von den Bauern mitunter feuchter Hanf übernommen wurde, müsse berücksichtigt werden, daß der Betrieb erst angelaufen war, es sich um die Einführung eines neuen Industriezweiges handelte, die Bauern im Hanfanbau unerfahren und die Arbeitskräfte ungeschult waren. Die Verantwortung hierfür könne daher dem Kläger nicht mit der ganzen Schwere aufgebürdet werden. Aus denselben Gründen könne es nicht besonders schwer wiegen, wenn sich die Hanfquetsche als unbrauchbar erwies, eine Vermehrung oder Neuordnung der Säbelschwingen erforderlich war und es sich im Sinne des Vorschlages des Hanfmeisters B. als zweckmäßig erwies, den Hanf nicht direkt vom Röstbecken zum Trockenband zu bringen, sondern ihn vorher noch im Freien zu trocknen. Ebenso könne Unfähigkeit des Klägers nicht daraus abgeleitet werden, daß die an sich notwendige Hanfreibe wegen des (vielleicht nur momentan) geringeren Bedarfes nicht ständig in Betrieb zu sein brauchte. Da außer der Unfähigkeit des Klägers auch ein Verschulden als Voraussetzung einer Schadenersatzpflicht verneint werden müsse, bestanden auch die Gegenforderungen nicht zu Recht.

Der Oberste Gerichtshof hob die Urteile der Untergerichte auf und verwies die Rechtssache zur neuerlichen Verhandlung und Entscheidung an das Erstgericht zurück.

Rechtliche Beurteilung

Aus der Begründung:

In rechtlicher Hinsicht wird zunächst die Rechtsansicht des Berufungsgerichtes bekämpft, daß die nach der Entlassung des Klägers von diesem gemachte abträgliche Äußerung rechtlich belanglos sei.

Hiezu ist folgendes auszuführen: Das Dienstverhältnis wird, wie der Oberste Gerichtshof in seiner im Vorprozeß ergangenen Entscheidung ausgesprochen hat, auch durch die ungerechtfertigte Entlassung, und zwar selbst dann beendet, wenn es unkundbar ist. Richtig ist auch die Ansicht des Berufungsgerichtes, daß ein nachher gesetzter Tatbestand keinen Entlassungsgrund mehr bilden kann. Schließlich hat der Oberste Gerichtshof in der Entscheidung ArbSlg. 6717 ausgesprochen, daß mit Beendigung des Dienstverhältnisses grundsätzlich auch die Treuepflicht des Dienstnehmers entfällt. Dennoch kann die Ansicht der Untergerichte, daß ein späteres Verhalten des entlassenen Dienstnehmers ohne Einfluß auf seine Ansprüche sei, dann nicht geteilt werden, wenn der Entlassene, wie im vorliegenden Fall, vom früheren Dienstgeber weiterhin fortlaufende Bezüge erhält. Dieser Standpunkt wird auch in der deutschen Rechtsprechung vertreten. So hat das deutsche Bundesarbeitsgericht in der Entscheidung vom 30. November 1955, 1 AZR 217/54, abgedruckt im Nachschlagewerk des Bundesarbeitsgerichtes, herausgegeben von Hueck - Nipperdey - Dietz, zu § 242 BGB., erkannt, daß der entlassene Dienstnehmer seinen Anspruch auf Ruhegehalt

dann verwirke, wenn er gegen den Ruhegeld-Verpflichteten eine schwere Verfehlung begehe, und dies damit begründet, daß in einem solchen Fall dem Arbeitgeber die Weiterzahlung des Ruhegeldes nach Treu und Glauben und mit Rücksicht auf die Verkehrssitte nicht mehr zugemutet werden könne. Diese Grundsätze können auch für den österreichischen Rechtsbereich und auf den vorliegenden Fall angewendet werden. Wenn auch der gegenständliche Anspruch rechtlich ein Schadenersatzanspruch ist, so kommt er wirtschaftlich doch einem Ruhegehalt gleich. Allerdings muß dem Umstand Rechnung getragen werden, daß das Verhältnis des entlassenen Dienstnehmers zu seinem früheren Dienstgeber eben durch die Entlassung ein wesentlich lockereres als bei aufrechter Bestand des Dienstverhältnisses ist. Eine Verwirkung des Anspruches des Klägers könnte daher nur bei besonders schweren Handlungen gegen seinen früheren Dienstgeber angenommen werden. Dies trifft nach den Feststellungen der Untergerichte nicht zu. Vor allem handelte es sich um eine vereinzelt gebliebene Äußerung, die bald nach der Entlassung fiel und daher eine Reaktion des Klägers auf den gegen ihn erhobenen Vorwurf der Unfähigkeit darstellt. Es kann ihr daher keinesfalls die rechtliche Tragweite der Verwirkung des Anspruches beigemessen werden. Im Ergebnis ist daher die Ansicht der Untergerichte zutreffend.

Die Ausführungen zur Frage der Nichtigkeit des Vertrages wegen Irreführung entsprechen nicht dem Gesetz. Die beklagte Partei geht hierbei von der Annahme der Unfähigkeit des Klägers aus und setzt sich damit über die gegenteiligen Feststellungen der Untergerichte hinweg, an die der Oberste Gerichtshof gebunden ist. Wird von den bisherigen Feststellungen ausgegangen, dann kann aber weder von einer Unfähigkeit des Klägers zur Leistung der versprochenen Dienste noch von einer Irreführung durch die unrichtige Behauptung vorhandener Fachkenntnisse die Rede sein. Dies kann auch nicht aus bisher von den Untergerichten festgestellten vereinzelt Fehlleistungen gefolgert werden, zumal diese nach den Feststellungen teils auf andere, vom Kläger nicht zu vertretende Umstände zurückzuführen waren (unrichtige Angabe des Feuchtigkeitsgehaltes des Hanfes), zum Teil aber unwesentlich waren (nicht präzise Angabe über den Hanf- und Schebenanfall).

Da also für die Anfechtung des Vertrages als solchen bzw. der Bestimmung über den Verzicht auf den Entlassungsgrund der Unfähigkeit wegen Irrtums nach den §§ 870, 871 ABGB. die primäre Voraussetzung einer unrichtigen Behauptung seitens des Klägers bzw. einer durch ihn veranlaßten unrichtigen Vorstellung bei der Gesellschaft nicht gegeben ist, erübrigt sich die Erörterung der weiteren Fragen, ob Dauerschuldverhältnisse, wenn sie einmal begonnen haben, mit rückwirkender Kraft oder bloß mit Wirkung ex nunc angefochten werden können.

Hinsichtlich der Gegenforderungen wird die Ansicht des Berufungsgerichtes bekämpft, daß mangels einer Unfähigkeit des Klägers auch ein Verschulden als Voraussetzung einer Schadenersatzpflicht negiert werden müsse.

Diese Rüge ist berechtigt. Der Umfang der Begriffe der Unfähigkeit und des Verschuldens deckt sich nicht. Es ist möglich, daß ein an sich durchaus fähiger Fachmann im konkreten Fall versagt und ihm ein Verschulden zur Last fällt.

Zu den einzelnen Gegenforderungen ist folgendes auszuführen: Das Erstgericht hat die vom Berufungsgericht übernommenen, oben wiedergegebenen Feststellungen getroffen. Aus ihnen ergibt sich, daß bezüglich der Hanfquetsche ein Verschulden des Klägers nicht in Frage kommt, da für den Konstruktionsfehler der Maschine die Erzeugungsfirma verantwortlich ist. Dasselbe gilt hinsichtlich der aus der unrichtigen Anordnung der Messer der Säbelschwinge und des dadurch eingetretenen Schadens abgeleiteten Gegenforderung. Nach den Feststellungen der Untergerichte wurde dieser Fehler behoben und war die Behebung nicht Aufgabe des Klägers, sondern des Maschinenmeisters Stefan M. Die Maschine funktionierte sodann einwandfrei. Bezüglich beider Ansprüche hat die beklagte Partei in ihrer Berufung gegen die Feststellungen des Erstgerichtes nichts vorgebracht.

Hingegen bedürfen die Gegenforderungen auf Ersatz der Kosten für die Anschaffung einer Hanfreibe und Errichtung einer Trockenanlage im Gesamtbetrag von 80.000 S noch einer näheren Prüfung.

Anmerkung

Z31105

Schlagworte

Bezüge fortlaufende nach der Entlassung, Verwirkung Dienstnehmer, Entlassung, Verwirkung des Anspruches auf fortlaufende Bezüge Entlassung eines Dienstnehmers, Verwirkung des Anspruches auf fortlaufende Bezüge Fortlaufende Bezüge nach der Entlassung, Verwirkung Verfehlungen des entlassenen Dienstnehmers, Anspruchsverwirkung Verwirkung des Anspruches des entlassenen Dienstnehmers auf fortlaufende Bezüge

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1958:0010OB00224.58.0910.000

Dokumentnummer

JJT_19580910_OGH0002_0010OB00224_5800000_000

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

© 2024 JUSLINE

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

www.jusline.at