

TE OGH 2026/1/27 9ObA72/25s

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.01.2026

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofrätin Mag. Korn und den Hofrat Mag. Böhm sowie die fachkundigen Laienrichter Helmut Purker (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Maria Buhr (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei R*, vertreten durch die Haider Obereder Pilz Rechtsanwältl:innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei V*, vertreten durch die Körber-Risak Rechtsanwalts GmbH in Wien, wegen Feststellung, in eventu Anfechtung einer Entlassung (Streitwert: 71.736,70 EUR), über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht vom 24. Juni 2025, GZ 9 Ra 14/25g-25, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 28. November 2024, GZ 11 Cga 123/23x-15, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 2.734,98 Euro (darin enthalten 455,83 Euro USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Der Kläger ist beim beklagten Sozialversicherungsträger seit 1. 12. 1989 als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis gelangt die Dienstordnung der Verwaltungsangestellten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (EDO-Ang) zur Anwendung. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist gemäß § 9 EDO-Ang unkündbar. [1] Der Kläger ist beim beklagten Sozialversicherungsträger seit 1. 12. 1989 als Verwaltungsangestellter beschäftigt. Auf das Dienstverhältnis gelangt die Dienstordnung der Verwaltungsangestellten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (EDO-Ang) zur Anwendung. Das Arbeitsverhältnis des Klägers ist gemäß Paragraph 9, EDO-Ang unkündbar.

[2] Der Kläger befand sich von 27. 6. 2022 bis 28. 11. 2022 im Krankenstand, konsumierte sodann von 29. 11. 2022 bis 30. 12. 2022 Urlaub und befand sich seit 2. 1. 2023 erneut im Krankenstand. Am 4. 9. 2023 wurde er entlassen.

[3] Der Kläger begehrt die Feststellung seines aufrechten Dienstverhältnisses über den 4. 9. 2023 hinaus, in eventu die Rechtsunwirksamkeitserklärung der Entlassung. Soweit für das Revisionsverfahren relevant, brachte er vor, der von der Beklagten angenommene Entlassungsgrund nach § 41 Abs 3 EDO-Ang liege nicht vor. Sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäß § 76 EDO-Ang sei nicht erloschen, sondern habe – aufgrund einer neuen Erkrankung – nach seinem Urlaub im Jahr 2023 erneut zu laufen begonnen. Würde dieselbe Erkrankung vorliegen, hätte die Beklagte ihn in den zeitlichen Ruhestand gemäß § 35 Abs 2 EDO-Ang versetzen müssen, weil er nicht dauerhaft dienstunfähig sei, seine Dienstunfähigkeit ein Jahr andauert habe und die Wiedererlangung seiner Dienstfähigkeit zu gewärtigen sei.

Die Konsumation des Urlaubs im Jahr 2023 ändere daran nichts, weil seine Arbeitsfähigkeit durch den Urlaub nur „formal“ unterbrochen worden sei. Selbst wenn der Kläger dauernd dienstunfähig gewesen wäre, hätte ihn die Beklagte nicht entlassen dürfen, sondern hätte er Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand nach § 37 Abs 1 EDO-Ang gehabt. [3] Der Kläger begehrt die Feststellung seines aufrechten Dienstverhältnisses über den 4. 9. 2023 hinaus, in eventu die Rechtsunwirksamkeitserklärung der Entlassung. Soweit für das Revisionsverfahren relevant, brachte er vor, der von der Beklagten angenommene Entlassungsgrund nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang liege nicht vor. Sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäß Paragraph 76, EDO-Ang sei nicht erloschen, sondern habe – aufgrund einer neuen Erkrankung – nach seinem Urlaub im Jahr 2023 erneut zu laufen begonnen. Würde dieselbe Erkrankung vorliegen, hätte die Beklagte ihn in den zeitlichen Ruhestand gemäß Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang versetzen müssen, weil er nicht dauerhaft dienstunfähig sei, seine Dienstunfähigkeit ein Jahr andauere und die Wiedererlangung seiner Dienstfähigkeit zu gewärtigen sei. Die Konsumation des Urlaubs im Jahr 2023 ändere daran nichts, weil seine Arbeitsfähigkeit durch den Urlaub nur „formal“ unterbrochen worden sei. Selbst wenn der Kläger dauernd dienstunfähig gewesen wäre, hätte ihn die Beklagte nicht entlassen dürfen, sondern hätte er Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand nach Paragraph 37, Absatz eins, EDO-Ang gehabt.

[4] Die Beklagte wandte ein, die Entlassung sei berechtigt gewesen. Der Kläger sei dauernd arbeitsunfähig iSd § 27 Z 2 AngG. Sein Entgeltanspruch sei am 10. 8. 2023 erloschen, weil der erste Krankenstand aufgrund der gleichen Krankheit binnen zwei Monaten als fortgesetzt anzusehen sei. Eine Versetzung in den zeitlichen Ruhestand sei auszuschließen, weil der Kläger weder ununterbrochen für einen Zeitraum von zwölf Monaten dienstunfähig gewesen sei, noch die Wiedererlangung seiner Dienstfähigkeit zu gewärtigen gewesen sei. Die Beklagte habe ihn nicht zu seinem Urlaubskonsum veranlasst. Für eine Versetzung in den dauernden Ruhestand hätte der Kläger einen Antrag stellen müssen. [4] Die Beklagte wandte ein, die Entlassung sei berechtigt gewesen. Der Kläger sei dauernd arbeitsunfähig iSd Paragraph 27, Ziffer 2, AngG. Sein Entgeltanspruch sei am 10. 8. 2023 erloschen, weil der erste Krankenstand aufgrund der gleichen Krankheit binnen zwei Monaten als fortgesetzt anzusehen sei. Eine Versetzung in den zeitlichen Ruhestand sei auszuschließen, weil der Kläger weder ununterbrochen für einen Zeitraum von zwölf Monaten dienstunfähig gewesen sei, noch die Wiedererlangung seiner Dienstfähigkeit zu gewärtigen gewesen sei. Die Beklagte habe ihn nicht zu seinem Urlaubskonsum veranlasst. Für eine Versetzung in den dauernden Ruhestand hätte der Kläger einen Antrag stellen müssen.

[5] Das Erstgericht wies das Haupt- und das Eventualbegehren ab. In Ansehung des Hauptbegehrens bejahte es – soweit für das Revisionsverfahren relevant – zusammengefasst, das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Entlassung des Klägers nach § 41 Abs 3 EDO-Ang. Der Kläger sei nach seinem Urlaubskonsum innerhalb der zweimonatigen Frist des § 76 Abs 2 EDO-Ang wieder durch die gleichen Krankheiten dienstunfähig gewesen, weshalb sein Entgeltfortzahlungsanspruch mit 10. 8. 2023 erloschen sei. Der Kläger sei auch nicht in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen gewesen. Er habe sich im Entlassungszeitpunkt nicht bereits ein Jahr durchgehend im Krankenstand befunden. [5] Das Erstgericht wies das Haupt- und das Eventualbegehren ab. In Ansehung des Hauptbegehrens bejahte es – soweit für das Revisionsverfahren relevant – zusammengefasst, das Vorliegen der Voraussetzungen für eine Entlassung des Klägers nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang. Der Kläger sei nach seinem Urlaubskonsum innerhalb der zweimonatigen Frist des Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang wieder durch die gleichen Krankheiten dienstunfähig gewesen, weshalb sein Entgeltfortzahlungsanspruch mit 10. 8. 2023 erloschen sei. Der Kläger sei auch nicht in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen gewesen. Er habe sich im Entlassungszeitpunkt nicht bereits ein Jahr durchgehend im Krankenstand befunden.

[6] Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung im Sinne einer Stattgebung des Hauptbegehrens ab. Die ununterbrochene Dienstunfähigkeit iSd § 35 Abs 2 EDO-Ang sei – im Gleichklang mit § 76 Abs 2 EDO-Ang – dahin auszulegen, dass eine Erkrankung als Fortsetzung der ersten gelte, wenn der Angestellte nach Wiederantritt des Dienstes durch die gleiche Krankheit dienstunfähig werde, bevor er zwei Monate tatsächlich wieder Dienst verrichtet habe. Durch den Verbrauch des Resturlaubs (von weniger als zwei Monaten) liege zwar kein ununterbrochener Krankenstand des Klägers von einem Jahr vor, sehr wohl aber eine „ununterbrochen ein Jahr andauernde Dienstunfähigkeit“ iSd § 35 Abs 2 EDO-Ang. Wenn der Kläger also ab 2. 1. 2023 wegen der gleichen Krankheit dienstunfähig gewesen sei, wie im Jahr zuvor, hätte er im Entlassungszeitpunkt Anspruch auf Versetzung in den zeitlichen (oder bei negativer Zukunftsprognose sogar dauernden) Ruhestand und Anspruch auf Ruhegenuss nach § 102 Abs 1 EDO-Ang gehabt. Wenn er wegen einer anderen Krankheit dienstunfähig gewesen sein sollte, wäre sein

Anspruch auf Gehaltsfortzahlung dagegen noch nicht erloschen gewesen. Die Entlassung scheitere daher entweder an der ersten oder an der zweiten kumulativ erforderlichen Voraussetzung des § 41 Abs 3 EDO-Ang. [6] Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung im Sinne einer Stattgebung des Hauptbegehrens ab. Die ununterbrochene Dienstunfähigkeit iSd Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang sei – im Gleichklang mit Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang – dahin auszulegen, dass eine Erkrankung als Fortsetzung der ersten gelte, wenn der Angestellte nach Wiederantritt des Dienstes durch die gleiche Krankheit dienstunfähig werde, bevor er zwei Monate tatsächlich wieder Dienst verrichtet habe. Durch den Verbrauch des Resturlaubs (von weniger als zwei Monaten) liege zwar kein ununterbrochener Krankenstand des Klägers von einem Jahr vor, sehr wohl aber eine „ununterbrochen ein Jahr andauernde Dienstunfähigkeit“ iSd Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang. Wenn der Kläger also ab 2. 1. 2023 wegen der gleichen Krankheit dienstunfähig gewesen sei, wie im Jahr zuvor, hätte er im Entlassungszeitpunkt Anspruch auf Versetzung in den zeitlichen (oder bei negativer Zukunftsprognose sogar dauernden) Ruhestand und Anspruch auf Ruhegenuss nach Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang gehabt. Wenn er wegen einer anderen Krankheit dienstunfähig gewesen sein sollte, wäre sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung dagegen noch nicht erloschen gewesen. Die Entlassung scheitere daher entweder an der ersten oder an der zweiten kumulativ erforderlichen Voraussetzung des Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang.

[7] Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zu, weil keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zu den Voraussetzungen einer Entlassung nach § 41 Abs 3 EDO-Ang bestehe. [7] Das Berufungsgericht ließ die ordentliche Revision zu, weil keine höchstgerichtliche Rechtsprechung zu den Voraussetzungen einer Entlassung nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang bestehe.

[8] Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Abänderungsantrag, das Klagebegehren zur Gänze abzuweisen; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[9] Die Klägerin beantragt, die Zurück- hilfsweise die Abweisung der Revision.

Rechtliche Beurteilung

[10] Die Revision ist zulässig (RS0109942), sie ist jedoch nicht berechtigt.

[11] 1. Die behaupteten Mangelhaftigkeiten des Berufungsverfahrens wurden geprüft; sie liegen nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). [11] 1. Die behaupteten Mangelhaftigkeiten des Berufungsverfahrens wurden geprüft; sie liegen nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

[12] 2. Die Dienstordnung der Verwaltungsangestellten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (EDO-Ang) ist ein Kollektivvertrag (vgl RS0054394). Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach den Auslegungsregeln der §§ 6, 7 ABGB auszulegen (RS0008807). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088). Den Kollektivvertragsparteien darf grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RS0008897). [12] 2. Die Dienstordnung der Verwaltungsangestellten der Versicherungsanstalt der österreichischen Eisenbahnen (EDO-Ang) ist ein Kollektivvertrag vergleiche RS0054394). Der normative Teil eines Kollektivvertrags ist nach den Auslegungsregeln der Paragraphen 6, 7, ABGB auszulegen (RS0008807). Maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann (RS0010088). Den Kollektivvertragsparteien darf grundsätzlich unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RS0008897).

[13] 3. Nach der EDO-Ang kann das Dienstverhältnis von unkündbaren Angestellten nur in den in § 36 Abs 1 EDO-Ang genannten Fällen aufgelöst werden. Einer dieser Fälle ist die „Entlassung gemäß § 41 Abs 3 wegen Erlöschens des Anspruches auf Gehaltsfortzahlung (§ 19 und § 76), wenn noch kein Anspruch auf Ruhegenuss besteht“ (§ 36 Abs 1 lit f EDO-Ang). [13] 3. Nach der EDO-Ang kann das Dienstverhältnis von unkündbaren Angestellten nur in den in Paragraph 36, Absatz eins, EDO-Ang genannten Fällen aufgelöst werden. Einer dieser Fälle ist die „Entlassung gemäß Paragraph 41, Absatz 3, wegen Erlöschens des Anspruches auf Gehaltsfortzahlung (Paragraph 19 und Paragraph 76,)“, wenn noch kein Anspruch auf Ruhegenuss besteht“ (Paragraph 36, Absatz eins, Litera f, EDO-Ang).

[14] § 41 Abs 3 EDO-Ang lautet: [14] Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang lautet:

„(3) Der Vorstand ist berechtigt, auch einen unkündbaren Angestellten gemäß § 27 des Angestelltengesetzes zu

entlassen, wenn der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäß § 76 erloschen ist oder gemäß § 19 ruht und ein Anspruch auf Ruhegenuss (§ 102 Abs 1 erster Satz) noch nicht besteht.“,(3) Der Vorstand ist berechtigt, auch einen unkündbaren Angestellten gemäß Paragraph 27, des Angestelltengesetzes zu entlassen, wenn der Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäß Paragraph 76, erloschen ist oder gemäß Paragraph 19, ruht und ein Anspruch auf Ruhegenuss (Paragraph 102, Absatz eins, erster Satz) noch nicht besteht.“

[15] Auf den Tatbestand eines Ruhens gemäß § 19 EDO-Ang hat sich die Beklagte im Verfahren nicht berufen. Eine auf § 41 Abs 3 EDO-Ang gestützte Entlassung des Klägers setzt daher kumulativ (1) das Erlöschen des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung und (2) das noch nicht Bestehen eines Anspruchs auf Ruhegenuss voraus. [15] Auf den Tatbestand eines Ruhens gemäß Paragraph 19, EDO-Ang hat sich die Beklagte im Verfahren nicht berufen. Eine auf Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang gestützte Entlassung des Klägers setzt daher kumulativ (1) das Erlöschen des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung und (2) das noch nicht Bestehen eines Anspruchs auf Ruhegenuss voraus.

[16] 4. § 76 EDO-Ang lautet in seinen hier interessierenden Teilen: [16] 4. Paragraph 76, EDO-Ang lautet in seinen hier interessierenden Teilen:

„§ 76 Bezüge bei Erkrankung und Mutterschaft

(1) Im Falle einer Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung eines Angestellten wird der Monatsbezug bei einer Dienstzeit von einem Jahr durch drei Monate und bei einer Dienstzeit von vier Jahren durch 12 Monate weitergezahlt.

(2) Wird ein Angestellter nach Wiederantritt des Dienstes durch die gleiche Krankheit dienstunfähig, bevor er zwei Monate tatsächlich wieder Dienst gemacht hat, so gilt diese Erkrankung als Fortsetzung der ersten, sofern nicht das Gegenteil erwiesen ist.“

[17] Nach den – vom Kläger in seiner Berufung bekämpften – erstgerichtlichen Feststellungen waren die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab 2. 1. 2023 (neben einer neu hinzugekommenen Perikarditis) weiterhin – also wie schon vor seinem Urlaub von 29. 11. 2022 bis 30. 12. 2022 – Burnout und Tinnitus. Weil der Kläger somit nach seinem Urlaubskonsum innerhalb der zweimonatigen Frist wieder durch die gleichen Krankheiten dienstunfähig war wie vor dem Urlaub, war sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung nach § 76 Abs 2 EDO-Ang erloschen. Die Frage, ob die Entlassung gemäß § 41 Abs 3 EDO-Ang berechtigt war, hängt daher davon ab, ob ein Anspruch des Klägers auf Ruhegenuss nach § 102 Abs 1 EDO-Ang im Entlassungszeitpunkt noch nicht bestand. [17] Nach den – vom Kläger in seiner Berufung bekämpften – erstgerichtlichen Feststellungen waren die Ursachen für die Arbeitsunfähigkeit des Klägers ab 2. 1. 2023 (neben einer neu hinzugekommenen Perikarditis) weiterhin – also wie schon vor seinem Urlaub von 29. 11. 2022 bis 30. 12. 2022 – Burnout und Tinnitus. Weil der Kläger somit nach seinem Urlaubskonsum innerhalb der zweimonatigen Frist wieder durch die gleichen Krankheiten dienstunfähig war wie vor dem Urlaub, war sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung nach Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang erloschen. Die Frage, ob die Entlassung gemäß Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang berechtigt war, hängt daher davon ab, ob ein Anspruch des Klägers auf Ruhegenuss nach Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang im Entlassungszeitpunkt noch nicht bestand.

[18] 5. Nach § 102 Abs 1 Satz 1 EDO-Ang gebührt dem Angestellten nach seiner Ruhestandsversetzung ein monatlicher Ruhegenuss, wenn seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mindestens zehn Jahre beträgt. [18] 5. Nach Paragraph 102, Absatz eins, Satz 1 EDO-Ang gebührt dem Angestellten nach seiner Ruhestandsversetzung ein monatlicher Ruhegenuss, wenn seine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit mindestens zehn Jahre beträgt.

[19] Nach dieser Bestimmung genügt für einen Anspruch auf Ruhegenuss nicht allein das Vorliegen der vorgesehenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, weil sonst die in § 102 Abs 1 EDO-Ang darüber hinaus enthaltene Bezugnahme auf die „Ruhestandsversetzung“ obsolet wäre. Allerdings kann es für das noch nicht Bestehen eines auf Ruhegenuss iSd § 41 Abs 3 EDO-Ang – anders als die Revision vertritt – auch nicht darauf ankommen, dass (tatsächlich) bereits eine Versetzung des Angestellten in den zeitlichen oder dauernden Ruhestand erfolgt wäre. Denn dann läge es geradezu im Belieben der Beklagten, durch die – allenfalls auch unbegründete – faktische Verweigerung der Ruhestandsversetzung das Entstehen des Anspruchs eines Angestellten auf Ruhegenuss zu verhindern oder zumindest hinauszuschieben. [19] Nach dieser Bestimmung genügt für einen Anspruch auf Ruhegenuss nicht allein das Vorliegen der vorgesehenen ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit, weil sonst die in Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang darüber hinaus enthaltene Bezugnahme auf die „Ruhestandsversetzung“ obsolet wäre. Allerdings kann es für das noch nicht Bestehen eines auf Ruhegenuss iSd Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang – anders als die Revision vertritt – auch nicht darauf ankommen, dass (tatsächlich) bereits eine Versetzung des Angestellten in den zeitlichen oder dauernden

Ruhestand erfolgt wäre. Denn dann läge es geradezu im Belieben der Beklagten, durch die – allenfalls auch unbegründete – faktische Verweigerung der Ruhestandsversetzung das Entstehen des Anspruchs eines Angestellten auf Ruhegenuss zu verhindern oder zumindest hinauszuschieben.

[20] Der Verweis auf § 102 Abs 1 Satz 1 EDO-Ang in § 41 Abs 3 EDO-Ang ist daher nach den dargelegten Auslegungsgrundsätzen so zu verstehen, dass (neben dem Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens zehn Jahren) der Angestellte einen Tatbestand verwirklichen muss, der die Beklagte (allenfalls über Antrag des Angestellten) verpflichtet, ihn in den Ruhestand zu versetzen. Die EDO-Ang sieht zwei Möglichkeiten für eine Ruhestandsversetzung des Angestellten vor: die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (§ 35) und die Versetzung in den dauernden Ruhestand (§ 37). [20] Der Verweis auf Paragraph 102, Absatz eins, Satz 1 EDO-Ang in Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang ist daher nach den dargelegten Auslegungsgrundsätzen so zu verstehen, dass (neben dem Vorliegen einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens zehn Jahren) der Angestellte einen Tatbestand verwirklichen muss, der die Beklagte (allenfalls über Antrag des Angestellten) verpflichtet, ihn in den Ruhestand zu versetzen. Die EDO-Ang sieht zwei Möglichkeiten für eine Ruhestandsversetzung des Angestellten vor: die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand (Paragraph 35,) und die Versetzung in den dauernden Ruhestand (Paragraph 37,).

[21] 6. § 35 Abs 2 EDO-Ang lautet: [21] 6. Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang lautet:

„(2) Unkündbare Angestellte sind in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen, wenn die Dienstunfähigkeit ununterbrochen ein Jahr andauert, die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit aber zu gewärtigen ist.“

[22] Der Kläger hat sich im Verfahren ua auch darauf berufen, dass bei ihm die Voraussetzungen dieser Bestimmung vorlagen. Es ist daher durch Auslegung zu klären, ob eine Dienstunfähigkeit iSd § 35 Abs 2 EDO-Ang nur dann „ununterbrochen ein Jahr andauert“, wenn ein durchgehender Krankenstand von zumindest einem Jahr vorliegt, oder auch dann, wenn die Dienstunfähigkeit unter den Voraussetzungen des § 76 Abs 2 EDO-Ang kurzfristig unterbrochen wurde. Im ersten Fall wäre der Kläger mangels eines durchgehenden einjährigen Krankenstandes nicht in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen gewesen. Im zweiten Fall wäre – weil die Dienstunfähigkeit des Klägers nach den Feststellungen vor und nach seinem ca einmonatigen Urlaub auf derselben Erkrankung beruhte – von einer Fortsetzung der ersten Erkrankung auszugehen, sodass auch die Zeiträume seiner Dienstunfähigkeit vor und nach dem Urlaub für die Beurteilung einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit von einem Jahr zusammenzurechnen wären. In diesem Fall hätte der Kläger die zeitliche Voraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand gemäß § 35 Abs 2 EDO-Ang im Entlassungszeitpunkt erfüllt. [22] Der Kläger hat sich im Verfahren ua auch darauf berufen, dass bei ihm die Voraussetzungen dieser Bestimmung vorlagen. Es ist daher durch Auslegung zu klären, ob eine Dienstunfähigkeit iSd Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang nur dann „ununterbrochen ein Jahr andauert“, wenn ein durchgehender Krankenstand von zumindest einem Jahr vorliegt, oder auch dann, wenn die Dienstunfähigkeit unter den Voraussetzungen des Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang kurzfristig unterbrochen wurde. Im ersten Fall wäre der Kläger mangels eines durchgehenden einjährigen Krankenstandes nicht in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen gewesen. Im zweiten Fall wäre – weil die Dienstunfähigkeit des Klägers nach den Feststellungen vor und nach seinem ca einmonatigen Urlaub auf derselben Erkrankung beruhte – von einer Fortsetzung der ersten Erkrankung auszugehen, sodass auch die Zeiträume seiner Dienstunfähigkeit vor und nach dem Urlaub für die Beurteilung einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit von einem Jahr zusammenzurechnen wären. In diesem Fall hätte der Kläger die zeitliche Voraussetzung für die Versetzung in den Ruhestand gemäß Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang im Entlassungszeitpunkt erfüllt.

[23] 6.1 Die oben genannte erste Auslegungsvariante würde zu folgendem Ergebnis führen: Bei Angestellten, die insgesamt aufgrund derselben Erkrankung ein Jahr dienstunfähig waren, aber sich nicht durchgehend ein Jahr im Krankenstand befanden, weil der zweite Krankenstand (der auf derselben Erkrankung beruhte, wie der erste) begann, bevor sie zwei Monate Dienst verrichtet haben, würde der Fortlauf der Gehaltsfortzahlung durch die zwischenzeitige Dienstverrichtung nicht unterbrochen, was zum Erlöschen des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung führte. Dagegen würde aber der Zeitraum der Dienstunfähigkeit nach § 35 Abs 2 EDO-Ang unterbrochen, sodass eine Versetzung in den zeitlichen Ruhestand nicht in Betracht käme. Eine sachliche Begründung dafür, warum kurze Unterbrechungen einer Dienstunfähigkeit aufgrund der gleichen Erkrankung zwar für das Weiterlaufen des Gehaltsfortzahlungsanspruchs unschädlich sein sollen, nicht aber für das Erreichen der zeitlichen Voraussetzung für die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand nach § 35 Abs 2 EDO-Ang, ist nicht ersichtlich. [23] 6.1 Die oben genannte erste Auslegungsvariante würde zu folgendem Ergebnis führen: Bei Angestellten, die insgesamt aufgrund derselben Erkrankung ein Jahr dienstunfähig

waren, aber sich nicht durchgehend ein Jahr im Krankenstand befanden, weil der zweite Krankenstand (der auf derselben Erkrankung beruhte, wie der erste) begann, bevor sie zwei Monate Dienst verrichtet haben, würde der Fortlauf der Gehaltsfortzahlung durch die zwischenzeitige Dienstverrichtung nicht unterbrochen, was zum Erlöschen des Anspruchs auf Gehaltsfortzahlung führte. Dagegen würde aber der Zeitraum der Dienstunfähigkeit nach Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang unterbrochen, sodass eine Versetzung in den zeitlichen Ruhestand nicht in Betracht käme. Eine sachliche Begründung dafür, warum kurze Unterbrechungen einer Dienstunfähigkeit aufgrund der gleichen Erkrankung zwar für das Weiterlaufen des Gehaltsfortzahlungsanspruchs unschädlich sein sollen, nicht aber für das Erreichen der zeitlichen Voraussetzung für die Versetzung in den zeitlichen Ruhestand nach Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang, ist nicht ersichtlich.

[24] 6.2 Zudem ist dem Berufungsgericht zuzustimmen, dass die EDO-Ang für Angestellte mit einer ausreichend langen Dienstzeit und ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ein Schutzsystem für verschiedene Konstellationen der Dienstunfähigkeit (sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf ihre „Zukunftsprognose“) enthält: Ein Angestellter mit einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens zehn Jahren und einer Dienstzeit bei der Beklagten von mindestens 4 Jahren hat bei Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung zunächst Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für 12 Monate. Bei längerer Dienstunfähigkeit hat ihn die Beklagte – wenn die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit zu gewärtigen ist – in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen. Bei dauernder Dienstunfähigkeit hat der Angestellte Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand. Für solche Angestellte würde sich – im Fall einer insgesamt ein Jahr dauernden, aber kurz unterbrochenen Dienstunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung aber eine Schutzlücke eröffnen, wenn man § 35 Abs 2 EDO-Ang im Sinne der von der Beklagten vertretenen ersten Auslegungsvariante versteht: Der Gehaltsfortzahlungsanspruch nach § 76 Abs 1 und 2 EDO-Ang wäre erloschen, der Angestellte hätte aber keinen Anspruch auf Ruhegenuss nach § 102 Abs 1 EDO-Ang, sodass er nach § 41 Abs 3 EDO-Ang entlassen werden könnte. Mit einer solchen Regelung würde aber kein gerechter Ausgleich zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Parteien des Dienstverhältnisses geschaffen, würde es doch schon genügen, dass der Angestellte zwischen zwei auf derselben Erkrankung beruhenden Krankenständen an bloß einem Tag Dienst verrichtet oder Urlaub konsumiert, um eine ununterbrochene Dienstunfähigkeit nach § 35 Abs 2 EDO-Ang zu verhindern und so eine Entlassung zu ermöglichen. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kollektivvertragsparteien hier eine solche Schutzlücke in Kauf nehmen wollten. [24] 6.2 Zudem ist dem Berufungsgericht zuzustimmen, dass die EDO-Ang für Angestellte mit einer ausreichend langen Dienstzeit und ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit ein Schutzsystem für verschiedene Konstellationen der Dienstunfähigkeit (sowohl in zeitlicher Hinsicht als auch im Hinblick auf ihre „Zukunftsprognose“) enthält: Ein Angestellter mit einer ruhegenussfähigen Gesamtdienstzeit von mindestens zehn Jahren und einer Dienstzeit bei der Beklagten von mindestens 4 Jahren hat bei Dienstunfähigkeit infolge Erkrankung zunächst Anspruch auf Gehaltsfortzahlung für 12 Monate. Bei längerer Dienstunfähigkeit hat ihn die Beklagte – wenn die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit zu gewärtigen ist – in den zeitlichen Ruhestand zu versetzen. Bei dauernder Dienstunfähigkeit hat der Angestellte Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand. Für solche Angestellte würde sich – im Fall einer insgesamt ein Jahr dauernden, aber kurz unterbrochenen Dienstunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung aber eine Schutzlücke eröffnen, wenn man Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang im Sinne der von der Beklagten vertretenen ersten Auslegungsvariante versteht: Der Gehaltsfortzahlungsanspruch nach Paragraph 76, Absatz eins und 2 EDO-Ang wäre erloschen, der Angestellte hätte aber keinen Anspruch auf Ruhegenuss nach Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang, sodass er nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang entlassen werden könnte. Mit einer solchen Regelung würde aber kein gerechter Ausgleich zwischen den sozialen und wirtschaftlichen Interessen der Parteien des Dienstverhältnisses geschaffen, würde es doch schon genügen, dass der Angestellte zwischen zwei auf derselben Erkrankung beruhenden Krankenständen an bloß einem Tag Dienst verrichtet oder Urlaub konsumiert, um eine ununterbrochene Dienstunfähigkeit nach Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang zu verhindern und so eine Entlassung zu ermöglichen. Es bestehen keine Anhaltspunkte dafür, dass die Kollektivvertragsparteien hier eine solche Schutzlücke in Kauf nehmen wollten.

[25] 6.3 Dem Berufungsgericht ist daher beizupflichten, dass bloß kurze Unterbrechungen einer Dienstunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung, die nach § 76 Abs 2 EDO-Ang einen Neubeginn des Laufs der Gehaltsfortzahlung (§ 76 Abs 1 EDO-Ang) verhindert, auch nicht das Vorliegen einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit nach § 35 Abs 2 EDO-Ang verhindern können. [25] 6.3 Dem Berufungsgericht ist daher beizupflichten, dass bloß kurze Unterbrechungen einer Dienstunfähigkeit aufgrund derselben Erkrankung, die nach Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang einen Neubeginn

des Laufs der Gehaltsfortzahlung (Paragraph 76, Absatz eins, EDO-Ang) verhindert, auch nicht das Vorliegen einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit nach Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang verhindern können.

[26] 6.4 Soweit die Beklagte vertritt, dass eine Dienstunfähigkeit des Klägers während seines Urlaubskonsums ausgeschlossen sei, ist daraus für ihren Standpunkt nichts gewonnen, weil dieser die Dauer von zwei Monaten nicht erreichte und daher die Dienstunfähigkeit nicht unterbrach.

[27] 6.5 Entgegen der Revision steht diesem Auslegungsergebnis auch nicht entgegen, dass § 41 Abs 3 EDO-Ang eine auf § 27 AngG gestützte Entlassung eines unkündbaren Angestellten – anders als bei kündbaren Angestellten – vom Vorliegen weiterer Voraussetzungen abhängig macht. [27] 6.5 Entgegen der Revision steht diesem Auslegungsergebnis auch nicht entgegen, dass Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang eine auf Paragraph 27, AngG gestützte Entlassung eines unkündbaren Angestellten – anders als bei kündbaren Angestellten – vom Vorliegen weiterer Voraussetzungen abhängig macht.

[28] 6.6 Es trifft auch nicht zu, dass bei der hier vertretenen Auslegung kein Anwendungsbereich für die Entlassungsbestimmung des § 41 Abs 3 EDO-Ang verbliebe. Das Berufungsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass die Bestimmung auch für unkündbare Angestellte gilt, deren ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit weniger als zehn Jahre beträgt, und bei denen daher schon deshalb ein Anspruch auf Ruhegenuss nach § 102 Abs 1 EDO-Ang noch nicht besteht. Bei dieser Gruppe von Angestellten ist daher – unter der Voraussetzung des Erlöschens des Gehaltsfortzahlungsanspruchs nach § 76 Abs 1 EDO-Ang – weiterhin eine Entlassung nach § 41 Abs 3 EDO-Ang möglich. Die Behauptung der Revision, dass bei Auslegung des § 35 Abs 2 EDO-Ang iSd § 76 Abs 2 EDO-Ang unkündbare Angestellte im Krankheitsfall „vollumfänglich“ geschützt seien, ist daher unzutreffend. [28] 6.6 Es trifft auch nicht zu, dass bei der hier vertretenen Auslegung kein Anwendungsbereich für die Entlassungsbestimmung des Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang verbliebe. Das Berufungsgericht hat bereits zutreffend darauf hingewiesen, dass die Bestimmung auch für unkündbare Angestellte gilt, deren ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit weniger als zehn Jahre beträgt, und bei denen daher schon deshalb ein Anspruch auf Ruhegenuss nach Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang noch nicht besteht. Bei dieser Gruppe von Angestellten ist daher – unter der Voraussetzung des Erlöschens des Gehaltsfortzahlungsanspruchs nach Paragraph 76, Absatz eins, EDO-Ang – weiterhin eine Entlassung nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang möglich. Die Behauptung der Revision, dass bei Auslegung des Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang iSd Paragraph 76, Absatz 2, EDO-Ang unkündbare Angestellte im Krankheitsfall „vollumfänglich“ geschützt seien, ist daher unzutreffend.

[29] Richtig ist, dass sich aus § 41 Abs 1 und 2 EDO-Ang ergibt, dass unkündbare Angestellte – abgesehen von den Tatbeständen des § 35 Abs 6 EDO-Ang und des § 41 Abs 3 EDO-Ang – nur aufgrund eines rechtskräftigen Dienststraferkenntnisses oder aufgrund eines Tatbestands, der ein auf Entlassung lautendes Erkenntnis der Dienststrafkommission mit Sicherheit erwarten lässt, entlassen werden können. Daraus folgt aber – entgegen der Revision – ebenso wenig wie aus der in § 44 Abs 7 EDO-Ang enthaltenen Aufzählung jener Tatbestände, bei deren Vorliegen die Dienststrafkommission auf Entlassung erkennen kann, dass § 41 Abs 3 EDO-Ang bei der hier vertretenen Auslegung kein Anwendungsbereich zukäme. [29] Richtig ist, dass sich aus Paragraph 41, Absatz eins und 2 EDO-Ang ergibt, dass unkündbare Angestellte – abgesehen von den Tatbeständen des Paragraph 35, Absatz 6, EDO-Ang und des Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang – nur aufgrund eines rechtskräftigen Dienststraferkenntnisses oder aufgrund eines Tatbestands, der ein auf Entlassung lautendes Erkenntnis der Dienststrafkommission mit Sicherheit erwarten lässt, entlassen werden können. Daraus folgt aber – entgegen der Revision – ebenso wenig wie aus der in Paragraph 44, Absatz 7, EDO-Ang enthaltenen Aufzählung jener Tatbestände, bei deren Vorliegen die Dienststrafkommission auf Entlassung erkennen kann, dass Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang bei der hier vertretenen Auslegung kein Anwendungsbereich zukäme.

7. Dies bedeutet für den vorliegenden Fall:

[30] 7.1 Der Kläger befand sich von 27. 6. 2022 bis 28. 11. 2022 und dann wieder beginnend mit 2. 1. 2023 bis zu seiner Entlassung am 4. 9. 2023 im Krankenstand. Dazwischen konsumierte er von 29. 11. 2022 bis 30. 12. 2022 Urlaub.

[31] Damit erlosch zwar sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung nach § 76 Abs 1 iVm Abs 2 EDO-Ang. Er erfüllte aber bei der gebotenen Auslegung auch die zeitliche Voraussetzung des § 35 Abs 2 EDO-Ang einer ein Jahr ununterbrochen andauernden Dienstunfähigkeit. Weiters folgt aus den (insoweit unbekämpft gebliebenen) Feststellungen, dass die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit des Klägers zu gewärtigen war: Zum einen erklärte der Kläger gegenüber seinem

Vorgesetzten mehrmals, eine Wiedereingliederung in den Dienst anzustreben, was nicht nur seinem Willen entsprach, sondern auch von der Arbeitsmedizinerin empfohlen wurde. Zum anderen gab auch seine Hausärztin an, dass der Kläger im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederung voraussichtlich ab September 2023 wieder arbeitsfähig sein würde. Mag die Beklagte nach den Feststellungen aufgrund der neuerlichen Arbeitsunfähigkeitsmeldung vom 1. 9. 2023 auch zu der Einschätzung gelangt sein, es sei nicht absehbar, wann der Kläger wieder arbeiten werde können: Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Wiedererlangung der Dienstunfähigkeit iSd § 35 Abs 2 EDO-Ang nicht zu gewärtigen gewesen wäre, bestand jedoch nicht. Im Übrigen kommt die Revision auf dieses Argument auch nicht mehr zurück. Damit war aber insgesamt der Tatbestand einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit von einem Jahr iSd § 35 Abs 2 EDO-Ang erfüllt. [31] Damit erlosch zwar sein Anspruch auf Gehaltsfortzahlung nach Paragraph 76, Absatz eins, in Verbindung mit Absatz 2, EDO-Ang. Er erfüllte aber bei der gebotenen Auslegung auch die zeitliche Voraussetzung des Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang einer ein Jahr ununterbrochen andauernden Dienstunfähigkeit. Weiters folgt aus den (insoweit unbekämpft gebliebenen) Feststellungen, dass die Wiedererlangung der Dienstfähigkeit des Klägers zu gewärtigen war: Zum einen erklärte der Kläger gegenüber seinem Vorgesetzten mehrmals, eine Wiedereingliederung in den Dienst anzustreben, was nicht nur seinem Willen entsprach, sondern auch von der Arbeitsmedizinerin empfohlen wurde. Zum anderen gab auch seine Hausärztin an, dass der Kläger im Rahmen einer betrieblichen Wiedereingliederung voraussichtlich ab September 2023 wieder arbeitsfähig sein würde. Mag die Beklagte nach den Feststellungen aufgrund der neuerlichen Arbeitsunfähigkeitsmeldung vom 1. 9. 2023 auch zu der Einschätzung gelangt sein, es sei nicht absehbar, wann der Kläger wieder arbeiten werde können: Ein Anhaltspunkt dafür, dass die Wiedererlangung der Dienstunfähigkeit iSd Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang nicht zu gewärtigen gewesen wäre, bestand jedoch nicht. Im Übrigen kommt die Revision auf dieses Argument auch nicht mehr zurück. Damit war aber insgesamt der Tatbestand einer ununterbrochenen Dienstunfähigkeit von einem Jahr iSd Paragraph 35, Absatz 2, EDO-Ang erfüllt.

[32] Aufgrund seiner Dienstzeiten bei der Beklagten von mehr als 30 Jahren weist der Kläger auch eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von mindestens 10 Jahren auf (vgl §§ 104 Abs 1, 105 Abs 1 EDO-Ang). Damit bestand bereits ein Anspruch auf Ruhegenuss iSd § 41 Abs 3 iVm § 102 Abs 1 Satz 1 EDO-Ang, was seiner Entlassung nach § 41 Abs 3 EDO-Ang entgegenstand. [32] Aufgrund seiner Dienstzeiten bei der Beklagten von mehr als 30 Jahren weist der Kläger auch eine ruhegenussfähige Gesamtdienstzeit von mindestens 10 Jahren auf vergleiche Paragraphen 104, Absatz eins, 105, Absatz eins, EDO-Ang). Damit bestand bereits ein Anspruch auf Ruhegenuss iSd Paragraph 41, Absatz 3, in Verbindung mit Paragraph 102, Absatz eins, Satz 1 EDO-Ang, was seiner Entlassung nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang entgegenstand.

[33] 7.2 Zusammengefasst lagen daher im Entlassungszeitpunkt die Voraussetzungen für eine Entlassung des Klägers nach § 41 Abs 3 EDO-Ang nicht vor, weshalb das Berufungsgericht dem Begehren auf Feststellung seines aufrechten Dienstverhältnisses über den 4. 9. 2023 hinaus zu Recht Folge gab. [33] 7.2 Zusammengefasst lagen daher im Entlassungszeitpunkt die Voraussetzungen für eine Entlassung des Klägers nach Paragraph 41, Absatz 3, EDO-Ang nicht vor, weshalb das Berufungsgericht dem Begehren auf Feststellung seines aufrechten Dienstverhältnisses über den 4. 9. 2023 hinaus zu Recht Folge gab.

[34] Darauf, ob der Kläger die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand nach § 37 Abs 1 EDO-Ang hatte, und ob diesfalls ein Anspruch auf Ruhegenuss nach § 102 Abs 1 EDO-Ang einen entsprechenden Antrag des Klägers auf Ruhestandsversetzung voraussetzt, kommt es somit nicht entscheidend an. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in der Revision war daher nicht weiter einzugehen. [34] Darauf, ob der Kläger die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Versetzung in den dauernden Ruhestand nach Paragraph 37, Absatz eins, EDO-Ang hatte, und ob diesfalls ein Anspruch auf Ruhegenuss nach Paragraph 102, Absatz eins, EDO-Ang einen entsprechenden Antrag des Klägers auf Ruhestandsversetzung voraussetzt, kommt es somit nicht entscheidend an. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in der Revision war daher nicht weiter einzugehen.

[35] 8. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 41 Abs 1, 50 ZPO. [35] 8. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraphen 41, Absatz eins, 50, ZPO.

Textnummer

E146675

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2026:009OBA00072.25S.0127.000

Im RIS seit

19.02.2026

Zuletzt aktualisiert am

19.02.2026

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