

# TE OGH 2003/12/17 9ObA129/03s

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 17.12.2003

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie durch die fachkundigen Laienrichter Mag. Michael Zawodsky und Dr. Peter Zeitler als weitere Senatsmitglieder in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Richard L\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Karl Fischer, Rechtsanwalt in St. Pölten, wider die beklagte Partei Autohaus B\*\*\*\*\* GmbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Urbanek, Lind, Schmied, Reisch, Rechtsanwälte OEG in St. Pölten, wegen EUR 23.573,69 sA, infolge ordentlicher Revision der beklagten Partei (Revisionsinteresse EUR 20.421,96), gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Juli 2003, GZ 7 Ra 106/03i-28, mit dem das Urteil des Landesgerichtes St. Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 20. Dezember 2002, GZ 30 Cga 284/00b-24, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die angefochtene Entscheidung wird dahin abgeändert, dass das Urteil des Erstgerichtes - einschließlich der bereits in Rechtskraft erwachsenen Teile der Entscheidungen der Vorinstanzen sowie der erstgerichtlichen Kostenentscheidung - wiederhergestellt wird.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit EUR 3.840,32 (darin EUR 463,22 an USt und EUR 1.061,-- Barauslagen) bestimmten Kosten des Rechtsmittelverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der beklagten Partei vom 1. 3. 1989 bis 29. 9. 2000 als kaufmännischer Angestellter, seit 1. 6. 1992 als Filialleiter einer Zweigstelle beschäftigt. In dieser Funktion hatte er neben der Dienstaufsicht über die beiden weiteren in der Filiale tätigen Arbeitnehmer (eine halbtätig beschäftigte Bürokraft, ein Werkstättenmitarbeiter) die Kunden zu betreuen, den Ein- und Verkauf von Neu- und Gebrauchtfahrzeugen und von Ersatzteilen vorzunehmen und sich insgesamt um die Förderung des Geschäftsganges zu kümmern. Für den Einkauf von Ersatzteilen und den Verkauf von neuen Kraftfahrzeugen wurden dem Kläger vom Geschäftsführer der beklagten Partei bestimmte Konditionen vorgegeben, die der Kläger nur nach vorheriger Rücksprache mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei abändern oder überschreiten durfte. Gebrauchtfahrzeuge durfte der Kläger nur nach vorheriger Rücksprache mit dem Geschäftsführer ankaufen, was dazu diente, den Wert des jeweiligen Gebrauchtfahrzeuges abzuklären. Wenn der Kläger einem Kunden einen Rabatt auf eine Reparaturrechnung gewähren wollte, musste er ebenfalls mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei Rücksprache halten. Nachdem sich in den Jahren 1997 bis 1999 die Umsätze in der Filiale rückläufig entwickelt hatten, forderte der Geschäftsführer der beklagten Partei den Kläger wiederholt zu

größeren Einsatz auf, insbesondere auch zur Ausarbeitung von Aktionsplänen, die der Kläger letztlich - mit einer gewissen Verzögerung - auch erstellte. Der Kläger leistete allerdings nicht allen generellen Anweisungen des Geschäftsführers Folge. So kaufte er gelegentlich im Betrieb benötigte bzw weiter zu verkaufende Waren nicht im "autorisierten Fachhandel", sondern bei anderen Unternehmen an, obwohl die beklagte Partei als Vertragshändlerin zum An- und Verkauf bestimmter Markenprodukte verpflichtet war. Weiters wurde der Kläger mehrmals deswegen beanstandet, weil er im Verkaufsraum der Filiale ausstellte, zum Kauf angebotene fabrikneue PKW entgegen der bestehenden Preisauszeichnungspflicht nicht mit Preisschildern versehen hatte.

Der Kläger hielt auch mehrere telefonisch mit dem Betriebsleiter vereinbarte Besprechungstermine nicht ein und entschuldigte sich fallweise nachträglich damit, dass er zu dem vereinbarten Termin einen Kundenbesuch machen müsse. Obwohl er vom Geschäftsführer angewiesen worden war, die Sekretärin davon zu informieren, wenn er aus beruflichen oder privaten Gründen nicht in der Filiale anzutreffen ist, hielt er diese Anordnung häufig nicht ein. Am 5. 11. 1999 erschien er statt um 8.00 Uhr erst kurz nach Mittag zum Dienst und entschuldigte seinen verspäteten Dienstantritt damit, dass er verschlafen hätte. Er wurde daraufhin schriftlich verwarnet. Am Morgen des 6. 9. 2000 trat er wegen einer Darmverstimmung seinen Dienst nicht an, sondern suchte am späten Vormittag einen praktischen Arzt auf, der ihm Tabletten gegen seine Beschwerden verschrieb. Er erschien erst gegen 13.00 Uhr zum Dienst und konnte vorerst eine vom Geschäftsführer verlangte ärztliche Bestätigung nicht vorlegen, da eine solche Bestätigung bei einer Erkrankung bisher nie verlangt worden war. Die später nachgebrachte Bestätigung nahm der Geschäftsführer mit der Begründung nicht an, dass er den Kläger bereits schriftlich wegen diesem unentschuldigten Fernbleiben vom Dienst verwarnet und darauf hingewiesen habe, dass im Wiederholungsfall die Entlassung ausgesprochen werde. Am 29. 9. 2000 kam der Kläger wieder erst kurz nach Mittag in den Betrieb, weil er am Vormittag zwei Kundenbesuche absolviert hatte. Obwohl ihm die Sekretärin telefonisch die Weisung des Geschäftsführers ausgerichtet hatte, diesen umgehend zurückzurufen, unterließ er den aufgetragenen Rückruf. Als der Geschäftsführer den Kläger kurz vor 12.00 Uhr über dessen Handy erreichte, unterbrach der Kläger das Telefonat, als er die Stimme des Geschäftsführers erkannt hatte. Daraufhin teilte der Geschäftsführer dem Kläger - um 12.15 Uhr über die Sekretärin und am Nachmittag telefonisch - mit, dass er entlassen sei. Die Entlassungserklärung wurde kurz danach schriftlich wiederholt, wobei auf das wiederholte unentschuldigte Fernbleiben verwiesen wurde.

Nachträglich kam dem Geschäftsführer der beklagten Partei zur Kenntnis, dass der Kläger sich auch im Zusammenhang mit dem Verkauf eines Gebrauchtwagens eines Bekannten nicht an die internen Vorgaben gehalten hatte. Nachdem der Bekannte des Klägers einen alten PKW in die Filiale der beklagten Partei gebracht hatte, um dort abklären zu lassen, welche Reparaturen allenfalls vorgenommen werden müssten, wurde festgestellt, dass der Katalysator und der Auspuff kaputt waren. Nachdem sich ein Kunde für den Erwerb dieses Fahrzeuges interessiert und der Kläger sich mit dem Eigentümer telefonisch in Verbindung gesetzt hatte, gab dieser seine Zustimmung zu einem Verkauf um S 5.000,- und ermächtigte den Kläger angesichts seiner Abwesenheit dazu, den Kaufvertrag mit seinem Namen zu unterfertigen. Der Kläger veranlasste ohne entsprechenden Reparaturauftrag und ohne Rücksprache mit dem Geschäftsführer die Behebung der festgestellten Mängel am Fahrzeug, wobei für die Reparatur durch den Werkstättenmitarbeiter, der einen gebrauchten Katalysator einbaute und einen neuen Auspuff montierte, etwa ein bis 1½ Arbeitsstunden aufgewendet wurden. Der Kläger wies den Mitarbeiter an, die Reparatur auf interne Rechnung der beklagten Partei vorzunehmen, ohne dabei aber entsprechend den üblichen Gepflogenheiten das dafür vorgesehene Formular auszufüllen, sodass der Geschäftsführer über diesen Vorgang vorerst keine Kenntnis erlangen konnte. Der Kläger unterließ es weiters, für den Verkauf des Fahrzeuges die ausdrückliche Genehmigung des Geschäftsführers einzuholen, obwohl er in den ihm übergebenen Dienstzetteln vom 1. 11. 1999 und vom 4. 1. 2000 ausdrücklich darauf hingewiesen worden war, dass Fahrzeugverkäufe für betriebsfremde Personen (Kommissionsverkäufe, Privatverkäufe) nur mit ausdrücklicher Genehmigung durch den Geschäftsführer gestattet sind. Nachdem der Kläger auf dem ausgefüllten und von ihm mit dem Namen des Verkäufers unterfertigten Kaufvertragsformblatt auch die Firmenstampiglie der beklagten Partei (samt seiner Paraphe) angebracht hatte, um dem Käufer Umständlichkeiten bei der Anmeldung des Kraftfahrzeuges (Beglaubigung der Unterschrift) zu ersparen, wandte sich der Käufer nach der Entlassung des Klägers an den Geschäftsführer der beklagten Partei und monierte, dass die zum Zeitpunkt der Besichtigung im Kofferraum des Fahrzeuges befindlichen vier (gebrauchten) Felgen bei Übergabe nicht mehr vorhanden gewesen seien. Der Geschäftsführer überließ dem Käufer daraufhin vier neue Felgen, um sich

Schwierigkeiten zu ersparen. Durch die dargelegte Mitwirkung am Verkauf des Fahrzeuges seines Bekannten wollte der Kläger die von diesem geäußerte Absicht, allenfalls ein neues Fahrzeug von der beklagten Partei zu kaufen, fördern. Im beschädigten Zustand wäre ein Verkauf des Fahrzeuges an den Kaufinteressenten nicht möglich gewesen.

Der Kläger begehrte unter Berufung darauf, dass ein Entlassungsgrund nicht vorliege, ua die Zahlung von EUR 22.294,19 an beendigungsabhängigen Ansprüchen; im Übrigen ist das klagestattgebende Ersturteil in Rechtskraft erwachsen.

Die beklagte Partei wandte im Wesentlichen ein, dass der Kläger mehrere Entlassungstatbestände zu verantworten habe, welche im Einzelnen näher dargelegt wurden. Er habe Weisungen des Geschäftsführers missachtet, diesem gegenüber keine ausreichende Loyalität erbracht, sei häufig unentschuldigt ferngeblieben, sei unpünktlich und unzuverlässig gewesen und habe beharrlich die Durchführung von Dienstanweisungen verweigert.

Das Erstgericht erkannte die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit für gerechtfertigt. Die eigenmächtige Durchführung der Reparatur des PKW durch den Kläger unter Inanspruchnahme von Ersatzteilen der beklagten Partei und der Arbeitsleistung des Mitarbeiters erfülle jedenfalls den Tatbestand des § 27 Z 1 dritter Fall AngG. Darüber hinaus sei auch der Entlassungsgrund der Untreue im Sinne des § 27 Z 1 erster Fall AngG verwirklicht, da der Kläger entgegen der von ihm übernommenen Verpflichtung den Verkauf ohne ausdrückliche Genehmigung des Geschäftsführers durchgeführt und auf die Kaufvereinbarung auch die Firmenstampiglie der beklagten Partei gesetzt habe, womit gegenüber dem Fahrzeugkäufer der Anschein erweckt worden sei, der PKW sei von der beklagten Partei verkauft worden. Das Erstgericht erkannte die Entlassung wegen Vertrauensunwürdigkeit für gerechtfertigt. Die eigenmächtige Durchführung der Reparatur des PKW durch den Kläger unter Inanspruchnahme von Ersatzteilen der beklagten Partei und der Arbeitsleistung des Mitarbeiters erfülle jedenfalls den Tatbestand des Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Fall AngG. Darüber hinaus sei auch der Entlassungsgrund der Untreue im Sinne des Paragraph 27, Ziffer eins, erster Fall AngG verwirklicht, da der Kläger entgegen der von ihm übernommenen Verpflichtung den Verkauf ohne ausdrückliche Genehmigung des Geschäftsführers durchgeführt und auf die Kaufvereinbarung auch die Firmenstampiglie der beklagten Partei gesetzt habe, womit gegenüber dem Fahrzeugkäufer der Anschein erweckt worden sei, der PKW sei von der beklagten Partei verkauft worden.

Das Berufungsgericht änderte die erstgerichtliche Entscheidung unter Abweisung des Mehrbegehrens dahin ab, dass die beklagte Partei schuldig sei, dem Kläger insgesamt EUR 21.701,46 samt 9 % Zinsen zu zahlen; es erklärte die ordentliche Revision für zulässig. Die beklagte Partei habe selbst zugestanden, dass sich der Kläger bis zum Jahr 1998 anstandslos verhalten habe. Auch wenn an leitende Angestellte strengere Anforderungen zu stellen seien und der Kläger durch sein Vorgehen im Zusammenhang mit dem PKW-Verkauf Dienstanweisungen der beklagten Partei verletzt habe, habe er doch angesichts des geringfügigen Kaufpreises berechtigterweise davon ausgehen können, dass der Geschäftsführer diesem Verkauf seine Zustimmung erteilt hätte. Durch die Gestaltung der Kaufvertragsurkunde habe er die Gefahr einer Inanspruchnahme der beklagten Partei nicht hervorgerufen, da daraus völlig klar ersichtlich sei, dass die beklagte Partei nicht Verkäuferin des Fahrzeuges gewesen sei. Entscheidend für das Verneinen eines Entlassungsgrundes sei vor allem die Absicht des Klägers, durch seine Vorgangsweise einen Kaufinteressenten für einen Neuwagen zu akquirieren. Auch wenn die Höhe des der beklagten Partei durch die Inanspruchnahme ihrer Ressourcen anlässlich der Reparatur entstandenen Nachteile nicht feststellbar gewesen sei, sei die beklagte Partei in ihrem Vorbringen selbst von einem Betrag in Höhe von S 7.000,- ausgegangen; im Hinblick auf die Aussicht, einen Neuwagen zu verkaufen, könne von einer Unverhältnismäßigkeit durch den Kläger keine Rede sein. Nach den ausführlichen Feststellungen des Erstgerichtes seien dem Kläger auch sonst keine entscheidenden Verfehlungen vorzuwerfen, weshalb die Weiterbeschäftigung nicht als unzumutbar anzusehen gewesen wäre.

Die ordentliche Revision sei zulässig, weil zur Konstellation einer eigenmächtigen Reparatur - soweit überblickbar - Judikatur des Obersten Gerichtshofes nicht vorliege.

Die beklagte Partei beantragte in ihrer Revision die Wiederherstellung des Ersturteiles, hilfsweise die Aufhebung und Zurückverweisung.

Der Kläger stellte den Antrag, die Revision als unzulässig zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die Revision erweist sich als zulässig und berechtigt.

Auch wenn der Auffassung des Berufungsgerichtes nicht beizutreten ist, eine erhebliche Rechtsfrage liege schon deshalb vor, weil zur "vorliegenden Konstellation einer eigenmächtigen Reparatur", also des konkreten Fehlverhaltens des Klägers, Judikatur des Obersten Gerichtshofes nicht vorliege, verweist die Revisionswerberin zutreffend darauf, dass das Berufungsgericht das eigenmächtige Vorgehen des Klägers im Zusammenhang mit dem PKW-Verkauf isoliert betrachtet und sein übriges (vom Erstgericht festgestelltes) Fehlverhalten unberücksichtigt gelassen hat.

Es entspricht ganz herrschender Judikatur, dass bei der Beurteilung, ob ein Verhalten eines Dienstnehmers als Entlassungsgrund zu werten ist, bei Angestellten in leitender Stellung - der Kläger war als Filialleiter tätig - im Allgemeinen strengere Anforderungen gestellt werden (SZ 25/122, DRdA 1978, 259, infas 1986/5, 13, DRdA 1997, 506 ua). Bei der Beurteilung, ob sich ein Angestellter im Sinne des § 27 Z 1 dritter Fall AngG einer Handlung schuldig gemacht hat, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, ist nicht bloß auf einen einzelnen Anlassfall, sondern vielmehr auf das Gesamtverhalten des Angestellten abzustellen (DRdA 1978, 361, RdW 1986, 153, Arb 11.382 ua), wobei es darauf ankommt, ob vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens nach der gewöhnlichen Auffassung der beteiligten Kreise die objektiv gerechtfertigte Befürchtung bestand, die Belange des Dienstgebers wären durch den Angestellten gefährdet (infas 1985/5, RdW 1997, 289, DRdA 1999, 231, Arb 11.906 uva). Dabei kann ein Arbeitnehmer, der sich während eines langjährigen Arbeitsverhältnisses immer wohl verhalten hat, einen größeren Vertrauensvorschuss erwarten, als ein Arbeitnehmer, der sich bereits einer Verfehlung schuldig gemacht hat (4 Ob 65/84, 8 ObA 228/95, 9 ObA 384/97d, 9 ObA 246/01v ua). Es entspricht ganz herrschender Judikatur, dass bei der Beurteilung, ob ein Verhalten eines Dienstnehmers als Entlassungsgrund zu werten ist, bei Angestellten in leitender Stellung - der Kläger war als Filialleiter tätig - im Allgemeinen strengere Anforderungen gestellt werden (SZ 25/122, DRdA 1978, 259, infas 1986/5, 13, DRdA 1997, 506 ua). Bei der Beurteilung, ob sich ein Angestellter im Sinne des Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Fall AngG einer Handlung schuldig gemacht hat, die ihn des Vertrauens des Dienstgebers unwürdig erscheinen lässt, ist nicht bloß auf einen einzelnen Anlassfall, sondern vielmehr auf das Gesamtverhalten des Angestellten abzustellen (DRdA 1978, 361, RdW 1986, 153, Arb 11.382 ua), wobei es darauf ankommt, ob vom Standpunkt vernünftigen kaufmännischen Ermessens nach der gewöhnlichen Auffassung der beteiligten Kreise die objektiv gerechtfertigte Befürchtung bestand, die Belange des Dienstgebers wären durch den Angestellten gefährdet (infas 1985/5, RdW 1997, 289, DRdA 1999, 231, Arb 11.906 uva). Dabei kann ein Arbeitnehmer, der sich während eines langjährigen Arbeitsverhältnisses immer wohl verhalten hat, einen größeren Vertrauensvorschuss erwarten, als ein Arbeitnehmer, der sich bereits einer Verfehlung schuldig gemacht hat (4 Ob 65/84, 8 ObA 228/95, 9 ObA 384/97d, 9 ObA 246/01v ua).

Angesichts der vom Erstgericht festgestellten Verfehlungen des Klägers in den letzten Jahren vor seiner Entlassung kann entgegen der Auffassung des Berufungsgerichtes von einem bisherigen Wohlverhalten keine Rede sein, sodass die Auffassung des Erstgerichtes zu teilen ist, die mehrfachen Verstöße des Klägers gegen klare Dienstanweisungen im Zusammenhang mit dem PKW-Verkauf seien ausreichend, um (endgültig) die Vertrauensunwürdigkeit des Klägers herbeizuführen. Auch wenn dem Kläger zuzugestehen ist, dass er durch sein "Entgegenkommen" auch eine allfällige Absicht seines Bekannten, bei der beklagten Partei ein Neufahrzeug zu erwerben, fördern wollte, so rechtfertigt dies doch weder die rechtswidrige Heranziehung eines Mitarbeiters, die Verwendung von Reparaturmaterial aus den Beständen der beklagten Partei noch die Verschleierung dieses Vorganges durch das Unterlassen entsprechender Aufzeichnungen. Gerade wenn der Kläger wirklich die ernsthafte Chance des Verkaufes eines Neufahrzeuges an seinen Bekannten gesehen hätte, hätte kein Grund bestanden, sein Vorgehen gegenüber dem Geschäftsführer der beklagten Partei zu verheimlichen. Gerade durch das Verschweigen konnte vielmehr durchaus die Befürchtung entstehen, der Kläger würde Derartiges allenfalls wiederholen, was ebenso auf den weisungswidrig verheimlichten PKW-Verkauf zutrifft.

Richtigerweise hätte das Berufungsgericht aber auch jenen Verhaltensweisen des Klägers Beachtung schenken müssen, die die beklagte Partei zum Anlass für die Entlassung genommen hat. Nachdem der Kläger bereits wiederholt der Weisung, Abwesenheiten während der üblichen Dienstzeiten bekanntzugeben nicht entsprochen hat, einmal mit der Begründung, er habe verschlafen, viele Stunden zu spät zum Dienst erschienen ist und von der beklagten Partei nicht nur verwarnt, sondern darüber hinaus - nach seinem verspäteten Dienstantritt wegen eines nicht bekanntgegebenen Arztbesuches - auf die Möglichkeit einer Entlassung hingewiesen worden war, verstieß er bereits drei Wochen später neuerlich gegen seine Verpflichtung zur Bekanntgabe allfälliger Abwesenheitsgründe, leistete der Anordnung, den Geschäftsführer telefonisch zu kontaktieren keine Folge und unterband schließlich ein Gespräch mit

dem Geschäftsführer dadurch, dass er sein Telefon auflegte. Dadurch dokumentierte er in deutlicher Weise, seine Unwilligkeit, wiederholt ausgesprochenen Weisungen des Dienstgebers im Hinblick auf seine Erreichbarkeit zu entsprechen, was bei einem Filialleiter, der sich notwendigerweise regelmäßig in räumlicher Entfernung von seinem Dienstgeber bzw von dessen Repräsentanten aufhält, nicht zu tolerieren ist.

Da somit bereits die dargestellten Vorfälle ausreichen, um den Tatbestand des § 27 Z 1 dritter Fall AngG zu erfüllen, ist es nicht mehr erforderlich, auf die weiteren von der beklagten Partei erhobenen Vorwürfe einzugehen. Da somit bereits die dargestellten Vorfälle ausreichen, um den Tatbestand des Paragraph 27, Ziffer eins, dritter Fall AngG zu erfüllen, ist es nicht mehr erforderlich, auf die weiteren von der beklagten Partei erhobenen Vorwürfe einzugehen.

Die Entscheidung über die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 50 Abs 1, 41 Abs 1 ZPO. Die beklagte Partei hat im Rechtsmittelverfahren zur Gänze obsiegt, da der Zuspruch von EUR 1.279,50 samt Zinsen an den Kläger mangels Bekämpfung bereits in Rechtskraft erwachsen und im Rechtsmittelverfahren nicht mehr zu behandeln war. Die Entscheidung über die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens beruht auf den Paragraphen 50, Absatz eins,, 41 Absatz eins, ZPO. Die beklagte Partei hat im Rechtsmittelverfahren zur Gänze obsiegt, da der Zuspruch von EUR 1.279,50 samt Zinsen an den Kläger mangels Bekämpfung bereits in Rechtskraft erwachsen und im Rechtsmittelverfahren nicht mehr zu behandeln war.

**Textnummer**

E71983

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00129.03S.1217.000

**Im RIS seit**

16.01.2004

**Zuletzt aktualisiert am**

03.01.2013

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

© 2026 JUSLINE

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

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