

# TE OGH 1997/11/5 9ObA282/97d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 05.11.1997

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr.Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr.Bauer und Dr.Steinbauer sowie durch die fachkundigen Laienrichter Dr.Herbert Vesely und Gerhard Gotschy als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Thomas L\*\*\*\*\*, Kfz-Mechaniker, \*\*\*\*\*, vertreten durch Rechtsanwälte Steflitsch OEG in Oberwart, wider die beklagte Partei Erwin W\*\*\*\*\* GmbH & Co KG, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr.Elisabeth Hrastnik, Rechtsanwältin in Oberwart, wegen S 143.012,77 sA (Revisionsinteresse S 98.868,80 sA), infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 28.April 1997, GZ 8 Ra 71/97p-30, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Eisenstadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 1.Oktober 1996, GZ 16 Cga 49/95d-22, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 6.086,40 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 1.014,40 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war bei der Beklagten als Kfz-Mechaniker beschäftigt und für die Arbeitseinteilung in der Mechanikerwerkstätte verantwortlich. Am 27.1.1995 arbeitete der Kläger am PKW eines Kunden. Einer der beiden im Betrieb beschäftigten Lehrlinge hatten keine Arbeit. Auf die Frage, welche Arbeit der Lehrling machen sollte, antwortete der Kläger, er habe jetzt keine Zeit, eine Arbeit zuzuteilen. Der Kläger sagte, die Lehrlinge sollten zum Chef gehen, dieser solle eine Arbeit zuweisen. Sie trafen beim Tor zur Werkstatt Erwin W\*\*\*\*\*, den Chef und Geschäftsführer der Beklagten, der fragte, was sie da machten. Sie antworteten, keine Arbeit zu haben. Erwin W\*\*\*\*\* ging daraufhin zum Arbeitsplatz des Klägers und sagte, daß es nicht angehe, daß Lehrlinge keine Arbeit hätten. Er war aufgebracht. Der Kläger erwiderte: "Um was soll ich mich noch alles kümmern. Ich soll selber arbeiten und auch noch schauen, daß die anderen eine Arbeit haben."

Erwin W\*\*\*\*\* antwortete, es müsse sich das ändern. Ansonsten müsse er jemanden anstellen, der über ihm (dem Kläger) und Othmar J\*\*\*\*\*, einem in der Spenglerei tätigen Dienstnehmer, stehe. Es sei dann aber einer überflüssig und müsse gehen. Der Kläger fragte darauf: "Muß ich vielleicht gehen?". Erwin W\*\*\*\*\* antwortete: "Geh gleich". Auf diese Äußerung entfernte sich der Kläger. Am darauffolgenden Montag kam er wieder in den Betrieb und holte seine

Arbeitspapiere. Im Dienstzeugnis stand, daß der Kläger über sein eigenes Verlangen aus der Firma ausscheide. In der Arbeitsbescheinigung und in der Abmeldung bei der Gebietskrankenkasse war angeführt, daß der Kläger vorzeitig ausgetreten sei.

Der Kläger begehrt Kündigungsentschädigung, Urlaubsentschädigung und Abfertigung. Sein Dienstverhältnis sei durch Kündigung beendet worden. Er habe es jedenfalls nicht selbst beendet und es habe kein wichtiger Grund für eine fristlose Beendigung des Dienstverhältnisses bestanden.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Klagebegehrens, weil der Kläger ohne wichtigen Grund vorzeitig ausgetreten sei.

Das Erstgericht sprach dem Kläger die Abfertigung und die Urlaubsentschädigung im Betrag von S 98.868,80 zu und wies das Mehrbegehren von S 44.143,97 sA ab.

Es vertrat die Rechtsansicht, daß das Dienstverhältnis einvernehmlich zur Auflösung gebracht worden sei und der Wunsch hiezu vom Kläger ausgegangen wäre. Dies ergebe sich aus dem widerspruchsfrei entgegengenommenen Dienstzeugnis und dem Umstand, daß keiner der Streitparteien nachgefragt habe, wie die Äußerungen zu verstehen wären.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung.

In rechtlicher Hinsicht teilte es die Rechtsmeinung des Erstgerichtes.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der beklagten Partei wegen Aktenwidrigkeit, Mangelhaftigkeit des Verfahrens und unrichtiger rechtlicher Beurteilung der Sache mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne einer Abweisung des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die klagende Partei beantragt, der Revision der beklagten Partei nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die Revisionsgründe der Aktenwidrigkeit und Mangelhaftigkeit des Verfahrens liegen nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Ob die Vorinstanzen die Beendigung des Dienstverhältnisses als einvernehmliche Auflösung bewerteten, begründet weder einen Verfahrensmangel noch Aktenwidrigkeit. Der Kläger stützte sich nämlich nicht ausschließlich auf eine bestimmte Auflösungsart, sondern ging nur davon aus, gekündigt worden zu sein, leitete aber aus der vorliegenden Auflösungsart, die nach seiner Auffassung kein vorzeitiger Austritt und mangels eines vorliegenden wichtigen Grundes auch keine Entlassung sei, seine Ansprüche ab. Die Revisionsgründe der Aktenwidrigkeit und Mangelhaftigkeit des Verfahrens liegen nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Ob die Vorinstanzen die Beendigung des Dienstverhältnisses als einvernehmliche Auflösung bewerteten, begründet weder einen Verfahrensmangel noch Aktenwidrigkeit. Der Kläger stützte sich nämlich nicht ausschließlich auf eine bestimmte Auflösungsart, sondern ging nur davon aus, gekündigt worden zu sein, leitete aber aus der vorliegenden Auflösungsart, die nach seiner Auffassung kein vorzeitiger Austritt und mangels eines vorliegenden wichtigen Grundes auch keine Entlassung sei, seine Ansprüche ab.

Die Rechtsrüge ist im Ergebnis nicht berechtigt.

Soweit im Zuge einer Auseinandersetzung zwischen Dienstgeber und Dienstnehmer der Dienstgeber zum Ausdruck bringt, "daß sich das ändern müsse, ansonsten müßte er jemanden anstellen, der über dem Kläger stehe; es sei dann einer überflüssig und müsse gehen"; der Dienstnehmer daraufhin fragt "Muß ich vielleicht gehen" und der Dienstgeber darauf antwortet "Geh gleich", und den Dienstnehmer, der sich daraufhin von der Arbeitsstätte entfernt und sich dann am darauffolgenden Montag die Papiere holt, nicht rechtzeitig darüber aufklärt, daß er damit keine Beendigung des Dienstverhältnisses beabsichtigt habe, so hat er diese allenfalls unüberlegte, aber nicht als Scherzerklärung erkennbare einseitige, das Dienstverhältnis beendende Willenserklärung gegen sich gelten zu lassen (DRdA 1997, 229 mwN). Der Erklärende trägt nämlich immer das Risiko der Erklärung (Kuderna Entlassungsrecht 2 8 mwN; 9 ObA 59/97k). Aus der Frage des Dienstnehmers, ob er vielleicht gehen müsse oder aus dem Umstand, daß er sich die Arbeitspapiere holt und die Auffassung des Dienstgebers, daß ein vorzeitiger Austritt vorliege, unbeanstandet läßt, läßt sich kein (nachträgliches) Einverständnis über die Art der Beendigung des Dienstverhältnisses entnehmen, sondern ist dieses Verhalten indifferent. In diesem Zusammenhang kann auch das Entfernen vom Arbeitsplatz nicht losgelöst von

der vorhergehenden Äußerung des Dienstgebers ohne weiteres als Austritt gewertet werden. Daß der Dienstgeber das Dienstverhältnis nicht beenden wollte und den Kläger nach seiner Auffassung nicht entlassen oder gekündigt hat, ist lediglich seine subjektive Auffassung, auf die es aber nicht ankommt (8 ObA 334/94 mwN; 9 ObA 22/97v).

Die einseitige Beendigung des Dienstverhältnisses durch den Geschäftsführer der Beklagten begründete den Anspruch des Klägers auf die zugesprochene Abfertigung und Urlaubsschädigung.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

**Anmerkung**

E48013 09B02827

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00282.97D.1105.000

**Dokumentnummer**

JJT\_19971105\_OGH0002\_009OBA00282\_97D0000\_000

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

© 2026 JUSLINE

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

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