

TE OGH 2015/7/29 9ObA56/15y

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 29.07.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Mag. Ziegelbauer und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Robert Brunner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei DI Dr. A***** L*****, vertreten durch Dr. Gustav Teicht und Dr. Gerhard Jöchel Kommandit-Partnerschaft in Wien, gegen die beklagte Partei P***** AG, *****, vertreten durch Dr. Franz-Christian Sladek und Dr. Michael Meyenburg, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses und Kündigungsanfechtung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Dezember 2014, GZ 7 Ra 56/14b-24, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 14. Februar 2014, GZ 39 Cga 38/13p-18, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen, die im Übrigen (betreffend das Feststellungsbegehren und die Entscheidung über die Kosten des erstinstanzlichen Verfahrens [Punkte 1. und 3. des Spruchs des Ersturteils]) als unbekämpft unberührt bleiben, werden im angefochtenen Umfang (Punkt 2. des Spruchs des Ersturteils) und damit auch die Entscheidung über die Kosten des Berufungsverfahrens aufgehoben und die Rechtssache insoweit zur neuerlichen Entscheidung nach Verfahrensergänzung an das Erstgericht zurückverwiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Im Revisionsverfahren ist nicht mehr strittig, dass der Kläger seit 1. 4. 1991 bei der Beklagten als Bauingenieur beschäftigt war und daher die von der Tochtergesellschaft der Beklagten am 19. 2. 2013 ausgesprochene Kündigung des Klägers zum 30. 6. 2013 das Arbeitsverhältnis zwischen den Parteien nicht beendete. Strittig ist nur mehr, ob (auch) die Kündigung der Beklagten mit Schreiben vom 25. 4. 2013 zum 30. 9. 2013 rechtsunwirksam ist.

Mit Schreiben vom 18. 4. 2013 verständigte die Beklagte den Angestelltenbetriebsrat der Beklagten von der beabsichtigten Kündigung des Klägers zum 30. 9. 2013. In seiner Beratung kam der Betriebsrat zum Schluss, dass der Kläger nicht Arbeitnehmer der Beklagten und der Betriebsrat der Beklagten für den Kläger nicht zuständig sei, weil der

Kläger nicht im Wählerverzeichnis zum Betriebsrat der Beklagten aufschien und auch nicht für diesen Betriebsrat die Betriebsratsumlage zahlte. Aus diesen Gründen beschloss der Betriebsrat, der Kündigung zuzustimmen. In seiner Beratung diskutierte der Betriebsrat nicht, ob soziale Gründe gegen eine Kündigung des Klägers sprechen würden.

Der Betriebsratsvorsitzende teilte dem Personalbüro den Betriebsratsbeschluss mit E-Mail vom 25. 4. 2013 wie folgt mit:

„Aufgrund der Tatsache, dass mit... (dem Kläger) ein Arbeitsvertrag zwischen der '... (Tochtergesellschaft) und deren Beteiligungsgesellschaften ...' (Adresse) (im Folgenden 'Arbeitgeber' genannt), geschlossen wurde und ... (der Kläger) seine Tätigkeiten in der Beteiligungsgesellschaft ... (Tochtergesellschaft) verrichtet hat, fällt... (der Kläger) nicht in den Geltungsbereich des Angestelltenbetriebsrates der ... (Beklagten). Der Betriebsrat der ... (Beklagten) stimmt somit, wie in der heutigen Sitzung einstimmig beschlossen, der Kündigung von ... (Kläger) zu.“

Die Personalabteilung der Beklagten fragte nicht nach, wie diese E-Mail zu verstehen sei.

Mit Schreiben vom 25. 4. 2013 kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum Kläger (eventualiter) zum 30. 9. 2013 auf.

Die Vorinstanzen wiesen das noch revisionsgegenständliche Anfechtungsbegehren des Klägers wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung vom 25. 4. 2013 zum 30. 9. 2013 ab. Da der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt habe, auch wenn er sich dazu durch ein unzutreffendes Motiv veranlasst gesehen habe, sei der Kläger gemäß § 105 Abs 6 ArbVG nicht zur Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit im Sinne des § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG berechtigt. Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO für nicht zulässig erklärt. Die Vorinstanzen wiesen das noch revisionsgegenständliche Anfechtungsbegehren des Klägers wegen Sozialwidrigkeit der Kündigung vom 25. 4. 2013 zum 30. 9. 2013 ab. Da der Betriebsrat der Kündigung ausdrücklich zugestimmt habe, auch wenn er sich dazu durch ein unzutreffendes Motiv veranlasst gesehen habe, sei der Kläger gemäß Paragraph 105, Absatz 6, ArbVG nicht zur Kündigungsanfechtung wegen Sozialwidrigkeit im Sinne des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG berechtigt. Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO für nicht zulässig erklärt.

Gegen diese Entscheidung richtet sich die außerordentliche Revision des Klägers, die auf eine Stattgebung des Kündigungsanfechtungsbegehrens abzielt.

Mit ihrer - vom Obersten Gerichtshof freigestellten - Revisionsbeantwortung beantragt die Beklagte, die Revision des Klägers zurückzuweisen, in eventu ihr keine Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision des Klägers ist zulässig und im Sinne des hilfsweise gestellten Aufhebungsantrags auch berechtigt.

1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche hierzu Stellung nehmen kann (§ 105 Abs 1 ArbVG). Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb einer Woche ausdrücklich zugestimmt (§ 105 Abs 4 ArbVG), so kann die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit gemäß § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG nicht angefochten werden (§ 105 Abs 6 ArbVG). 1. Der Betriebsinhaber hat vor jeder Kündigung eines Arbeitnehmers den Betriebsrat zu verständigen, der innerhalb einer Woche hierzu Stellung nehmen kann (Paragraph 105, Absatz eins, ArbVG). Hat der Betriebsrat der beabsichtigten Kündigung innerhalb einer Woche ausdrücklich zugestimmt (Paragraph 105, Absatz 4, ArbVG), so kann die Kündigung wegen Sozialwidrigkeit gemäß Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG nicht angefochten werden (Paragraph 105, Absatz 6, ArbVG).

2. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die an keine bestimmte Form gebunden und gegenüber dem Betriebsinhaber abzugeben ist. Die Beurteilung des Inhalts einer solchen Erklärung richtet sich danach, wie die Erklärung objektiv unter Würdigung der dem Betriebsinhaber bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Würdigung der Verkehrssitte aufgefasst werden muss. Klar und eindeutig muss die Stellungnahme zum Ausdruck bringen, ob der Kündigung widersprochen oder zugestimmt wird. Auf die Wortwahl kommt es nicht an. Stellungnahmen, die keinen eindeutigen Erklärungsinhalt wiedergeben, sind dem Stillschweigen gleichzusetzen (RIS-Justiz RS0101805; Wolliger in ZellKomm² § 105 ArbVG Rz 50). Da der objektive Erklärungswert der Stellungnahme entscheidend ist, kommt es auf die Motive des Betriebsrats grundsätzlich nicht an (vgl 9 ObA 148/99a; 8 ObA 177/01i). Der Arbeitgeber ist auch weder berechtigt noch verpflichtet, Untersuchungen über

die interne Willensbildung des Betriebsrats anzustellen und kann daher, soweit ihm nichts Gegenteiliges bekannt ist oder bekannt sein muss, auf die Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden vertrauen (RIS-Justiz RS0051490; RS0051485). 2. Die Stellungnahme des Betriebsrats ist eine einseitige empfangsbedürftige Willenserklärung, die an keine bestimmte Form gebunden und gegenüber dem Betriebsinhaber abzugeben ist. Die Beurteilung des Inhalts einer solchen Erklärung richtet sich danach, wie die Erklärung objektiv unter Würdigung der dem Betriebsinhaber bekannten Umstände nach Treu und Glauben unter Würdigung der Verkehrssitte aufgefasst werden muss. Klar und eindeutig muss die Stellungnahme zum Ausdruck bringen, ob der Kündigung widersprochen oder zugestimmt wird. Auf die Wortwahl kommt es nicht an. Stellungnahmen, die keinen eindeutigen Erklärungsinhalt wiedergeben, sind dem Stillschweigen gleichzusetzen (RIS-Justiz RS0101805; Wolliger in ZellKomm² Paragraph 105, ArbVG Rz 50). Da der objektive Erklärungswert der Stellungnahme entscheidend ist, kommt es auf die Motive des Betriebsrats grundsätzlich nicht an (vergleiche 9 ObA 148/99a; 8 ObA 177/01i). Der Arbeitgeber ist auch weder berechtigt noch verpflichtet, Untersuchungen über die interne Willensbildung des Betriebsrats anzustellen und kann daher, soweit ihm nichts Gegenteiliges bekannt ist oder bekannt sein muss, auf die Erklärungen des Betriebsratsvorsitzenden vertrauen (RIS-Justiz RS0051490; RS0051485).

3. Die hier in Rede stehende Erklärung des Betriebsrats bringt nicht klar und eindeutig zum Ausdruck, dass er der Kündigung des Klägers zustimmen wollte. Die vorstehend wörtlich wiedergegebene Erklärung des Betriebsrats besteht aus zwei Sätzen: Im 1. Satz hält der Betriebsrat fest, dass er für den Kläger nicht zuständig ist. Im 2. Satz stimmt der Betriebsrat der Kündigung des Klägers zu. Betrachtet man die beiden Sätze isoliert, ist jeder Satz für sich klar und eindeutig. Der Betriebsrat verhinderte aber schon durch den im 2. Satz verwendeten Ausdruck „somit“ eine isolierte Betrachtung des 2. Satzes unter Ausblendung des 1. Satzes. Zur Vermeidung von Missverständnissen sei klargestellt, dass es hier nicht darum geht, die Motive des Betriebsrats bei der Zustimmung zur Kündigung zu hinterfragen (9 ObA 38/13y). Die eigene Unzuständigkeit taugt auch nicht zum Motiv, wenn man von konstruierten Situationen absieht. Geprüft werden muss aber in jedem Fall, ob überhaupt eine klare und eindeutige Zustimmung des Betriebsrats zur Kündigung vorliegt. Dieser Prüfung muss die gesamte Erklärung des Betriebsrats zugrunde gelegt werden. Eine vordergründige Zustimmung kann nämlich durch weitere Beifügungen in der Erklärung des Betriebsrats wieder in Frage stehen.

Der Betriebsrat der Beklagten stellte hier mit der gebrauchten Wortwahl („somit“) eine enge inhaltliche Koppelung des 2. Satzes (Zustimmung zur Kündigung) mit dem 1. Satz (Feststellung mangelnder Zuständigkeit für den Kläger) her. Diese Verknüpfung ergibt aber in der vorliegenden Form für den objektiven Betrachter der gesamten Erklärung keinen nachvollziehbaren Sinn. Dass der Zustimmungserklärung des unzuständigen Betriebsrats zur Kündigungsabsicht des Betriebsinhabers keine Bedeutung zukommen kann, bedarf keiner besonderen Erörterung (vgl. RIS-Justiz RS0051555; RS0051619 ua). Der Betriebsrat ließ auch bezüglich der eigenen Überzeugung, für den Kläger nicht zuständig zu sein, gar keinen Spielraum offen („Aufgrund der Tatsache ... fällt ... nicht in den Geltungsbereich“). Ob eine bedingte Zustimmung für den Fall, dass der Betriebsrat entgegen seiner Annahme doch zuständig sein sollte, die Voraussetzungen einer ausdrücklichen Zustimmung im Sinne des § 105 Abs 4 ArbVG erfüllt, braucht mangels Vorliegens nicht erörtert werden. Der Betriebsrat der Beklagten stellte hier mit der gebrauchten Wortwahl („somit“) eine enge inhaltliche Koppelung des 2. Satzes (Zustimmung zur Kündigung) mit dem 1. Satz (Feststellung mangelnder Zuständigkeit für den Kläger) her. Diese Verknüpfung ergibt aber in der vorliegenden Form für den objektiven Betrachter der gesamten Erklärung keinen nachvollziehbaren Sinn. Dass der Zustimmungserklärung des unzuständigen Betriebsrats zur Kündigungsabsicht des Betriebsinhabers keine Bedeutung zukommen kann, bedarf keiner besonderen Erörterung (vergleiche RIS-Justiz RS0051555; RS0051619 ua). Der Betriebsrat ließ auch bezüglich der eigenen Überzeugung, für den Kläger nicht zuständig zu sein, gar keinen Spielraum offen („Aufgrund der Tatsache ... fällt ... nicht in den Geltungsbereich“). Ob eine bedingte Zustimmung für den Fall, dass der Betriebsrat entgegen seiner Annahme doch zuständig sein sollte, die Voraussetzungen einer ausdrücklichen Zustimmung im Sinne des Paragraph 105, Absatz 4, ArbVG erfüllt, braucht mangels Vorliegens nicht erörtert werden.

4. Da die Stellungnahme des Betriebsrats im Ergebnis keinen klaren und eindeutigen Erklärungsinhalt wiedergibt, ist sie einem Stillschweigen des Betriebsrats gleichzusetzen (Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht Bd 35 § 105 ArbVG Rz 49 mwN). Damit wurde dem Kläger aber das Recht, die Kündigung gemäß § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG anzufechten, nicht genommen. Für die Beklagte lag keine verwertbare Zustimmung des Betriebsrats vor. 4. Da die Stellungnahme des Betriebsrats im Ergebnis keinen klaren und eindeutigen Erklärungsinhalt wiedergibt, ist sie einem

Stillschweigen des Betriebsrats gleichzusetzen (Gahleitner in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht Bd 35 Paragraph 105, ArbVG Rz 49 mwN). Damit wurde dem Kläger aber das Recht, die Kündigung gemäß Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG anzufechten, nicht genommen. Für die Beklagte lag keine verwertbare Zustimmung des Betriebsrats vor.

5. Die Rechtssache ist aber noch nicht spruchreif. Zunächst wird das Erstgericht - allenfalls nach weiteren Beweisaufnahmen und Feststellungen - über die Behauptung der Beklagten zu entscheiden haben, der Kläger sei als leitender Angestellter im Sinne des § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG anzusehen und damit vom II. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes ausgenommen. Verneinendenfalls wird es die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG zu prüfen haben. 5. Die Rechtssache ist aber noch nicht spruchreif. Zunächst wird das Erstgericht - allenfalls nach weiteren Beweisaufnahmen und Feststellungen - über die Behauptung der Beklagten zu entscheiden haben, der Kläger sei als leitender Angestellter im Sinne des Paragraph 36, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG anzusehen und damit vom römisch zwei. Teil des Arbeitsverfassungsgesetzes ausgenommen. Verneinendenfalls wird es die Frage der Sozialwidrigkeit der Kündigung nach Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG zu prüfen haben.

6. In Stattgebung der Revision des Klägers waren die Entscheidungen der Vorinstanzen daher im angefochtenen Umfang aufzuheben.

Der Kostenvorbehalt beruht auf § 52 Abs 1 ZPO. Der Kostenvorbehalt beruht auf Paragraph 52, Absatz eins, ZPO.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E111901

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:009OBA00056.15Y.0729.000

Im RIS seit

03.09.2015

Zuletzt aktualisiert am

13.06.2016

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