

TE OGH 2015/5/27 8ObA17/15f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.05.2015

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Prof. Dr. Spenling als Vorsitzenden und durch die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Dr. Weixelbraun-Mohr sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und KR Karl Frint als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei U***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Helmut Engelbrecht Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei Dipl.-Ing. M*****, vertreten durch Freimüller Obereder Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Zustimmung zur Entlassung, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. November 2014, GZ 8 Ra 137/14x-22, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Die angefochtene Entscheidung erweist sich im Ergebnis als zutreffend. Selbst wenn man nämlich davon ausgeht, dass die Vorgangsweise des Beklagten den Tatbestand des Geheimnisverrats im Sinn des § 122 Abs 1 Z 4 erster Fall ArbVG verwirklicht, ist die von der Klägerin begehrte Zustimmung zur Entlassung (bzw zur Kündigung) des beklagten Betriebsratsmitglieds nicht zu erteilen, weil unter den hier gegebenen Umständen die Mandatschutzklausel des § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG zum Tragen kommt. Die angefochtene Entscheidung erweist sich im Ergebnis als zutreffend. Selbst wenn man nämlich davon ausgeht, dass die Vorgangsweise des Beklagten den Tatbestand des Geheimnisverrats im Sinn des Paragraph 122, Absatz eins, Ziffer 4, erster Fall ArbVG verwirklicht, ist die von der Klägerin begehrte Zustimmung zur Entlassung (bzw zur Kündigung) des beklagten Betriebsratsmitglieds nicht zu erteilen, weil unter den hier gegebenen Umständen die Mandatschutzklausel des Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG zum Tragen kommt.

Der Beklagte hat als Betriebsratsmitglied in den Jahren 2011 bis 2013 etwa 100 bei der Klägerin beschäftigte Personen im Zusammenhang mit Fragen der ihrer Tätigkeit entsprechenden Entlohnung beraten bzw zu ihren Gunsten bei der Klägerin interveniert. Für eine Arbeitnehmerin übermittelte er - nach zahlreichen erfolglosen Gesprächen - dem für die Entscheidung über die Gewährung von Rechtsschutz an diese Arbeitnehmerin zuständigen Mitarbeiter der

Arbeiterkammer Listen, die umfangreiche (auch persönliche) Daten von Arbeitnehmern der Klägerin enthielten und mit denen die behauptete Ungleichbehandlung der Arbeitnehmerin belegt werden sollte. Er war der Meinung, dass dieser Mitarbeiter der Arbeiterkammer die Listen nur als Entscheidungsgrundlage für die Gewährung von Rechtsschutz an die Arbeitnehmerin im Zusammenhang mit der Verfolgung von Ansprüchen aus dem Dienstverhältnis zur Klägerin benötigen und verwenden werde.

Die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in Entgeltfragen gehört zum Kernbereich der Vertretungsaufgaben des Betriebsrats, der deshalb ja auch gemäß § 89 Abs 1 Z 1 ArbVG berechtigt ist, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen. Die Versuche des Beklagten, die Arbeitnehmerin bei der Geltendmachung einer (jedenfalls von ihm angenommenen) Ungleichbehandlung zu unterstützen, sind daher grundsätzlich von seinem Mandat erfasst. Die Vertretung der Interessen der Arbeitnehmer in Entgeltfragen gehört zum Kernbereich der Vertretungsaufgaben des Betriebsrats, der deshalb ja auch gemäß Paragraph 89, Absatz eins, Ziffer eins, ArbVG berechtigt ist, in die vom Betrieb geführten Aufzeichnungen über die Bezüge und die zur Berechnung dieser Bezüge erforderlichen Unterlagen Einsicht zu nehmen. Die Versuche des Beklagten, die Arbeitnehmerin bei der Geltendmachung einer (jedenfalls von ihm angenommenen) Ungleichbehandlung zu unterstützen, sind daher grundsätzlich von seinem Mandat erfasst.

Dass das Betriebsratsmitglied objektiv seine Kompetenzen und Befugnisse überschritten hat, steht der Anwendung der Mandatschutzklausel dann nicht entgegen, wenn das Betriebsratsmitglied der Meinung sein konnte, dass es im Rahmen seines Mandats tätig wurde (9 ObA 77/07z; 9 ObA 47/97w mwN; RIS-Justiz RS0106956). Das ist aber hier zu bejahen, woran auch der Umstand nichts ändert, dass die Arbeitnehmerin mittlerweile den Betrieb verlassen hatte, zumal es um die Fortsetzung der schon während des Arbeitsverhältnisses begonnenen Vertretung ging, die nach wie vor Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betraf. Die Handlungsweise des Beklagten ist daher zumindest als entschuldbar im Sinn des § 120 Abs 1 letzter Satz ArbVG zu werten (vgl RIS-Justiz RS0106955). Dass das Betriebsratsmitglied objektiv seine Kompetenzen und Befugnisse überschritten hat, steht der Anwendung der Mandatschutzklausel dann nicht entgegen, wenn das Betriebsratsmitglied der Meinung sein konnte, dass es im Rahmen seines Mandats tätig wurde (9 ObA 77/07z; 9 ObA 47/97w mwN; RIS-Justiz RS0106956). Das ist aber hier zu bejahen, woran auch der Umstand nichts ändert, dass die Arbeitnehmerin mittlerweile den Betrieb verlassen hatte, zumal es um die Fortsetzung der schon während des Arbeitsverhältnisses begonnenen Vertretung ging, die nach wie vor Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis betraf. Die Handlungsweise des Beklagten ist daher zumindest als entschuldbar im Sinn des Paragraph 120, Absatz eins, letzter Satz ArbVG zu werten vergleiche RIS-Justiz RS0106955).

Auf die Entscheidung 9 ObA 338/00x kann sich die Klägerin nicht berufen, zumal das dort betroffene Betriebsratsmitglied - anders als hier - nicht davon ausgehen konnte, in Ausübung seines Mandats tätig zu sein. Die anderen in der Revision zitierten Entscheidungen betreffen ebenfalls nicht vergleichbare Sachverhalte.

Damit erweisen sich aber die Entscheidungen der Vorinstanzen im Ergebnis jedenfalls als zutreffend, sodass auf die übrigen in der Revision aufgeworfenen Fragen - dies gilt auch für den der Mängelrüge zugrundeliegenden Sachverhalt - nicht mehr ankommt.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E111278

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2015:008OBA00017.15F.0527.000

Im RIS seit

09.07.2015

Zuletzt aktualisiert am

03.06.2016

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