

TE OGH 2014/7/22 9ObA51/14m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 22.07.2014

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 Hon.-Prof. Dr. Kuras und Dr. Hargassner sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Christoph Kainz und Mag. Matthias Schachner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei ***** GmbH, *****, vertreten durch die Karasek Wietrzyk Rechtsanwälte GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei Betriebsrat der ***** GmbH, *****, vertreten durch Dr. Norbert Moser, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Anfechtung einer Betriebsratswahl (Streitwert 21.800 EUR), über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Februar 2014, GZ 6 Ra 86/13h-13, mit dem der Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichts Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 28. August 2013, GZ 35 Cga 88/13v-9, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden dahin abgeändert, dass das Ersturteil zu lauten hat:

Es wird festgestellt, dass die Arbeitsstätte der ***** GmbH in Klagenfurt kein Betrieb im Sinne des§ 34 ArbVG ist. Die Betriebsratswahl des Betriebsrats der Arbeitsstätte Klagenfurt der ***** GmbH vom 10. 4. 2013 wird für rechtsunwirksam erklärt.Es wird festgestellt, dass die Arbeitsstätte der ***** GmbH in Klagenfurt kein Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG ist. Die Betriebsratswahl des Betriebsrats der Arbeitsstätte Klagenfurt der ***** GmbH vom 10. 4. 2013 wird für rechtsunwirksam erklärt.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 1.329,84 EUR (darin 221,64 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin ist ein Unternehmen mit Sitz in Wien. Sie ist Abfüllerin von alkoholfreien Getränken in Österreich. Die Herstellung der Produkte erfolgt in einer einzigen Produktionsstätte in Niederösterreich. Die Klägerin hat fünf Zweigniederlassungen, und zwar in Asten, Graz, Innsbruck, Salzburg und Klagenfurt.

Am Standort Klagenfurt fand am 10. 4. 2013 eine Betriebsratswahl statt, an der 33 Dienstnehmer in Klagenfurt wahlberechtigt waren.

Im Unternehmen der Klägerin ist der Bereich Verkauf in die Sparten Handel und Gastronomie gegliedert. Diesem Bereich steht der nationale Verkaufsleiter für Österreich vor. Die Sparte Handel wird im Großen und Ganzen von Wien aus geleitet. Das Team aus Wien führt mit den Großkunden die Verhandlungen und schließt mit ihnen die Verträge

über die jeweiligen Konditionen ab. Die Sparte Gastronomie wird vom nationalen Verkaufsleiter geführt. Diesem unterstehen vier Regionen in Österreich mit jeweils einem Geschäftsleiter. Die Region Süd umfasst Kärnten, Osttirol, Steiermark und das südliche Burgenland mit den beiden Zweigniederlassungen in Klagenfurt und Graz.

Die Zweigniederlassung in Klagenfurt war im Zeitpunkt der Betriebsratswahl am 10. 4. 2013 in die drei Bereiche (Abteilungen) Verkauf, bestehend aus den beiden Sparten Handel und Gastronomie, Distribution und Technischer Service gegliedert. Für die Zweigniederlassungen in Klagenfurt und Graz ist der Prokurist W. R. selbständig vertretungsbefugt. Er ist Leiter des IC-Bereichs (Gastronomie) für die Region Süd. Ihm sind in dieser Region insgesamt drei Gebietsverkaufsleiter direkt unterstellt, einer davon in der Niederlassung in Klagenfurt, mit sechs Kundenberatern. Aufgabe dieser Abteilung ist die Akquisition von Neukunden, der Ausbau des Vertriebs, die Programmumsetzung und die Aktivierung. Für den Gastronomiebereich gibt die Zentrale in Wien für ganz Österreich die Konditionen mit den jeweiligen Kunden vor. Der Regionsleiter bzw der Gebietsverkaufsleiter könne mit Kunden nur innerhalb dieses von der Zentrale vorgegebenen Rahmens selbständig Verträge abschließen.

Der Gebietsverkaufsleiter am Standort Klagenfurt hat jährlich einen Sales-Operating-Plan festzulegen, den er mit seinem Vorgesetzten abstimmt und der diesen an seinen Vorgesetzten, den nationalen Verkaufsleiter, zur Genehmigung vorlegt. Inhalt dieses Plans sind die Distributionsziele, Programmumsetzungen, Aktivierungen, Eventplanungen sowie Kundenvereinbarungen. Die Zentrale in Wien legt sämtliche Budgets für die vier Regionen in Österreich fest. Lediglich im Marketingbereich gibt es an den einzelnen Standorten noch ein eigenes Budget. Großevents und das Sponsoring werden gemeinsam von der Eventabteilung und der Rechtsabteilung in Wien betreut. Für alle anderen Events wird von der Zentrale für den jeweiligen Standort ein eigenes Budget festgelegt, über das der jeweilige Gebietsverkaufsleiter Verfügungsberechtigt ist. Dieses Eventbudget betrug im letzten Jahr für die Zweigniederlassung in Klagenfurt 30.000 EUR. Events, bei welchen die Klägerin Einkünfte lukrieren kann, können vom Gebietsverkaufsleiter eigenverantwortlich vereinbart und durchgeführt werden. Der Einkauf im Unternehmen der Klägerin wird von einer eigenen Abteilung mit Unterstützung der Rechtsabteilung durchgeführt, wobei der gesamte Beschaffungsprozess in der Zentrale in Wien, teilweise auch überregional, verhandelt wird. Kauf- und Bestandverträge über Immobilien werden von der Rechtsabteilung in Wien verhandelt und abgeschlossen. Auch die Öffentlichkeitsarbeit erfolgt durch die Zentrale in Wien.

Die Abteilung Technischer Service in Klagenfurt besteht aus einem Abteilungsleiter und vier weiteren Dienstnehmern. Dem Abteilungsleiter übergeordnet ist der technische Leiter in der Zentrale in Wien. Die Abteilung Technischer Service ist für die Durchführung von Reparaturen und technischen Serviceleistungen bei Kunden zuständig. Im Unternehmen der Klägerin gibt es zwei Mitarbeiter, sogenannte Dispatcher, die die einlangenden Aufträge an die einzelnen Techniker an allen Standorten in Österreich verteilen. Wenden sich Kunden nicht an das Kundenservicecenter in Wien, sondern direkt an einen Mitarbeiter in Klagenfurt, dann werden solche Aufträge in das System eingegeben und die beiden Dispatcher damit befasst. Bei Großkunden gibt der Abteilungsleiter dem Dispatcher vor, von welchem seiner Techniker der Auftrag durchzuführen ist und an welchem Termin. Kann ein Auftrag nicht von den eigenen Mitarbeitern durchgeführt werden, ist der Abteilungsleiter befugt, ein externes Unternehmen damit zu betrauen. Dies erfolgt insbesondere für Reparatur- und Servicearbeiten an Kühlgeräten, welche die Techniker der Klägerin nicht selbst durchführen dürfen. Der Abteilungsleiter arbeitet dabei mit bestimmten Unternehmen zusammen. Mit diesen gibt es eine Rahmenvereinbarung, welche von ihm und seinem Vorgesetzten in Wien ausverhandelt wurde. Innerhalb des ihm vorgegebenen Budgetrahmens von ca. 40.000 EUR kann der Abteilungsleiter ohne Rücksprache mit seinem Vorgesetzten Aufträge an externe Unternehmen vergeben. Die Verrechnung erfolgt dann über die Zentrale in Wien. Die Ersatzteilverwaltung und -bestellung hat die Klägerin an ein ausländisches Unternehmen ausgelagert. Waren bis zu einem Wert von 200 EUR kann der Leiter der Abteilung Technischer Service ohne Rücksprache mit dem Vorgesetzten auch bei einem anderen Unternehmen kaufen. Die Verrechnung erfolgt wiederum über die Zentrale in Wien. Kleinteile können die einzelnen Mitarbeiter bei Abwicklung von Reparaturaufträgen bei Bedarf selbst einkaufen und über Spesen abrechnen. Der Abteilungsleiter ist berechtigt, Überstunden für seine Mitarbeiter anzuordnen und zu genehmigen. Er kann auch Urlaubsvereinbarungen abschließen.

In der Zweigniederlassung der Klägerin in Klagenfurt gab es bis 30. 6. 2013 eine Abteilung für Distribution mit insgesamt sechs Mitarbeitern, denen ebenfalls ein Abteilungsleiter vorstand. Dieser konnte mit seinen Mitarbeitern Urlaubs- und Zeitausgleichsvereinbarungen treffen. Am 1. 7. 2013 wurde der Vertrieb ausgelagert.

Die Personalangelegenheiten der Klägerin werden grundsätzlich von der Personalabteilung in der Zentrale in Wien

abgewickelt. Diese erstellt auch den Personalplan. Die Stellenausschreibungen erfolgen ebenfalls durch diese Abteilung. Die Personalabteilung nimmt eine Vorselektion der Bewerber vor und führt mit den verbleibenden Anwärtern ein Telefoninterview. Die Personalabteilung und der zuständige Abteilungsleiter am jeweiligen Standort führen dann ein persönliches Gespräch mit den in Betracht kommenden Bewerbern. Die endgültige Entscheidung über eine Aufnahme im Bereich Technischer Service am Standort Klagenfurt erfolgt dann in Absprache zwischen dem technischen Leiter vor Ort und dessen vorgesetzten technischen Leiter in Wien. Die Auflösung von Dienstverhältnissen durch die Klägerin erfolgt durch die Personalabteilung, wobei dem Leiter der jeweiligen Abteilung die Aufgabe zukommt, mit dem Mitarbeiter im Vorfeld ein Gespräch zu suchen und ihm ein entsprechendes Angebot zu unterbreiten. Disziplinar unterstehen die Dienstnehmer dem jeweiligen Abteilungsleiter, der bei Fehlverhalten Ermahnungen aussprechen kann. Das offizielle Verwarnungsschreiben wird nach Rücksprache von der Personalabteilung verfasst.

Die Klägerin ficht die am 10. 4. 2013 am Standort Klagenfurt durchgeführte Betriebsratswahl an und begehrt diese für ungültig zu erklären. In diesem Zusammenhang begehrt sie auch die Feststellung, dass die Arbeitsstätte der Klägerin in Klagenfurt kein Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG sei. Der Standort Klagenfurt sei lediglich eine Arbeitsstätte, die nicht unabhängig von der Zentrale in Wien agieren könne. Es handle sich bloß um ein Verkaufsbüro zur Pflege und Betreuung der lokalen Kunden in der Region Kärnten und Osttirol, das ausschließlich eine Unterstützungsfunktion im Bereich Verkauf für die Zentrale in Wien wahrnehme, aber weder selbständig noch entscheidungsbefugt sei und kein eigenständiges Arbeitsergebnis hervorbringe. Die Klägerin ficht die am 10. 4. 2013 am Standort Klagenfurt durchgeführte Betriebsratswahl an und begehrt diese für ungültig zu erklären. In diesem Zusammenhang begehrt sie auch die Feststellung, dass die Arbeitsstätte der Klägerin in Klagenfurt kein Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG sei. Der Standort Klagenfurt sei lediglich eine Arbeitsstätte, die nicht unabhängig von der Zentrale in Wien agieren könne. Es handle sich bloß um ein Verkaufsbüro zur Pflege und Betreuung der lokalen Kunden in der Region Kärnten und Osttirol, das ausschließlich eine Unterstützungsfunktion im Bereich Verkauf für die Zentrale in Wien wahrnehme, aber weder selbständig noch entscheidungsbefugt sei und kein eigenständiges Arbeitsergebnis hervorbringe.

Der beklagte Betriebsrat bestritt, beantragte Klagsabweisung und wandte ein, dass die einzelnen Bereichsleiter in der Zweigniederlassung Klagenfurt innerhalb vorgegebener Richtlinien entscheiden könnten, über eigenes Pouvoir und Budget verfügten und für das ihnen unterstellte Personal verantwortlich seien.

Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab. Die Niederlassung in Klagenfurt erbringe insoweit eine selbständige Dienstleistung, als der an der Niederlassung Klagenfurt tätige Gebietsverkaufsleiter mit seinen ihm unterstellten Kundenberatern für den Verkauf und die Abteilung Technischer Service für Reparaturen und Serviceleistungen jeweils für einen örtlich abgegrenzten Bereich, nämlich die Region Süd, verantwortlich sei. Beide Abteilungen stünden unter einer einheitlichen Leitung, der im Rahmen der von der Zentrale vorgegebenen Richtlinien und Rahmenvereinbarungen Mitwirkungsbefugnisse und Gestaltungsmöglichkeiten sowohl in kaufmännischen als auch in personellen Angelegenheiten zukämen. Der Niederlassung in Klagenfurt komme daher - auch unter Berücksichtigung der räumlichen Entfernung zur Zentrale in Wien - ein so hohes Maß an Selbständigkeit zu, dass von einem Betrieb im Sinne des § 34 ArbVG auszugehen sei. Der Umstand, dass bestimmte administrative, kaufmännische und wirtschaftliche Agenden, sowie insbesondere die Personalangelegenheiten von der Zentrale in Wien aus geführt würden, vermöge die organisatorische Einheitlichkeit nicht entscheidend zu beeinträchtigen. Die Vorinstanzen wiesen das Klagebegehren ab. Die Niederlassung in Klagenfurt erbringe insoweit eine selbständige Dienstleistung, als der an der Niederlassung Klagenfurt tätige Gebietsverkaufsleiter mit seinen ihm unterstellten Kundenberatern für den Verkauf und die Abteilung Technischer Service für Reparaturen und Serviceleistungen jeweils für einen örtlich abgegrenzten Bereich, nämlich die Region Süd, verantwortlich sei. Beide Abteilungen stünden unter einer einheitlichen Leitung, der im Rahmen der von der Zentrale vorgegebenen Richtlinien und Rahmenvereinbarungen Mitwirkungsbefugnisse und Gestaltungsmöglichkeiten sowohl in kaufmännischen als auch in personellen Angelegenheiten zukämen. Der Niederlassung in Klagenfurt komme daher - auch unter Berücksichtigung der räumlichen Entfernung zur Zentrale in Wien - ein so hohes Maß an Selbständigkeit zu, dass von einem Betrieb im Sinne des Paragraph 34, ArbVG auszugehen sei. Der Umstand, dass bestimmte administrative, kaufmännische und wirtschaftliche Agenden, sowie insbesondere die Personalangelegenheiten von der Zentrale in Wien aus geführt würden, vermöge die organisatorische Einheitlichkeit nicht entscheidend zu beeinträchtigen.

In ihrer dagegen aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung gerichteten außerordentlichen Revision beantragt die Klägerin die Abänderung des Berufungsurteils im Sinne einer Klagsstattgabe; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Der Beklagte beantragt in seiner freigestellten Revisionsbeantwortung, die Revision mangels Vorliegens einer erheblichen Rechtsfrage zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision der Klägerin ist zulässig und berechtigt.

1. Nach § 59 Abs 2 ArbVG ist (auch) der Betriebsinhaber zur Anfechtung der Betriebsratswahl insbesondere dann berechtigt, wenn die Wahl ihrer Art nach nicht durchzuführen gewesen wäre (RIS-Justiz RS0051108). Dies ist ua dann der Fall, wenn ein Betriebsrat für eine Abteilung oder eine sonstige Arbeitsstätte gewählt wurde, die nicht als selbständiger Betrieb (§§ 34, 134, 134b ArbVG) oder als gleichgestellter Betrieb (§ 35 ArbVG) zu betrachten ist (Kallab in ZellKomm² § 59 ArbVG Rz 28; Schneller in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II4 § 59, 469). 1. Nach Paragraph 59, Absatz 2, ArbVG ist (auch) der Betriebsinhaber zur Anfechtung der Betriebsratswahl insbesondere dann berechtigt, wenn die Wahl ihrer Art nach nicht durchzuführen gewesen wäre (RIS-Justiz RS0051108). Dies ist ua dann der Fall, wenn ein Betriebsrat für eine Abteilung oder eine sonstige Arbeitsstätte gewählt wurde, die nicht als selbständiger Betrieb (Paragraphen 34, 134, 134 b, ArbVG) oder als gleichgestellter Betrieb (Paragraph 35, ArbVG) zu betrachten ist (Kallab in ZellKomm² Paragraph 59, ArbVG Rz 28; Schneller in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II4 Paragraph 59, 469,).

2. Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung (Windisch-Graetz in ZellKomm² § 34 ArbVG Rz 6; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 34 Rz 7 ff; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II³ § 34 Erl 2 [265 f]; Tomandl in Tomandl, ArbVG § 34 Rz 2 ff, 10 ff; Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl⁶ 36; 9 ObA 147/07v ua) ist wesentliches Merkmal des Betriebsbegriffs im Sinne des § 34 Abs 1 ArbVG die organisatorische Einheit, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt. In der „organisatorischen Einheit“ muss die Einheit des Betriebsinhabers, des Betriebszwecks und der Organisation zum Ausdruck kommen. Dieser Einheit muss also ein gewisses Mindestmaß an Selbständigkeit, insbesondere in technischer Hinsicht, eingeräumt sein, und auch dem Ergebnis des Arbeitsvorgangs dieser Einheit muss eine wenn auch beschränkte Abgeschlossenheit oder Unabhängigkeit von anderen Betriebsvorgängen eigen sein (RIS-Justiz RS0051107). Wichtig ist vor allem, dass ein in sich geschlossenes Arbeitsverfahren vorliegt, das Arbeitsergebnis für sich allein bestehen kann und nicht nur ein Hilfs- oder Ergänzungsbetrieb anderer Teile eines Unternehmens vorliegen (Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl⁶ 37; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 34 Rz 10). Die für den Betriebsbegriff zu verlangende organisatorisch-technische Einheit wird nicht entscheidend beeinträchtigt, wenn bestimmte administrative, kaufmännische oder wirtschaftliche Agenden für eine Reihe von Betriebsstellen in einer Zentrale gemeinsam geführt werden; insbesondere geht der Betriebscharakter nicht deshalb verloren, weil die Personalangelegenheiten für mehrere Betriebe gemeinsam von der Unternehmensspitze bearbeitet werden (RIS-Justiz RS0051151). Werden hingegen alle wesentlichen Entscheidungen in der Zentrale getroffen, liegt kein selbständiger Betrieb vor (RIS-Justiz RS0051151 [T1]). 2. Nach herrschender Lehre und Rechtsprechung (Windisch-Graetz in ZellKomm² Paragraph 34, ArbVG Rz 6; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 34, Rz 7 ff; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II³ Paragraph 34, Erl 2 [265 f]; Tomandl in Tomandl, ArbVG Paragraph 34, Rz 2 ff, 10 ff; Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl⁶ 36; 9 ObA 147/07v ua) ist wesentliches Merkmal des Betriebsbegriffs im Sinne des Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG die organisatorische Einheit, innerhalb der eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt. In der „organisatorischen Einheit“ muss die Einheit des Betriebsinhabers, des Betriebszwecks und der Organisation zum Ausdruck kommen. Dieser Einheit muss also ein gewisses Mindestmaß an Selbständigkeit, insbesondere in technischer Hinsicht, eingeräumt sein, und auch dem Ergebnis des Arbeitsvorgangs dieser Einheit muss eine wenn auch beschränkte Abgeschlossenheit oder Unabhängigkeit von anderen Betriebsvorgängen eigen sein (RIS-Justiz RS0051107). Wichtig ist vor allem, dass ein in sich geschlossenes Arbeitsverfahren vorliegt, das Arbeitsergebnis für sich allein bestehen kann und nicht nur ein Hilfs- oder Ergänzungsbetrieb anderer Teile eines Unternehmens vorliegen (Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl⁶ 37; Strasser in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 34, Rz 10). Die für den Betriebsbegriff zu verlangende

organisatorisch-technische Einheit wird nicht entscheidend beeinträchtigt, wenn bestimmte administrative, kaufmännische oder wirtschaftliche Agenden für eine Reihe von Betriebsstellen in einer Zentrale gemeinsam geführt werden; insbesondere geht der Betriebscharakter nicht deshalb verloren, weil die Personalangelegenheiten für mehrere Betriebe gemeinsam von der Unternehmensspitze bearbeitet werden (RIS-Justiz RS0051151). Werden hingegen alle wesentlichen Entscheidungen in der Zentrale getroffen, liegt kein selbständiger Betrieb vor (RIS-Justiz RS0051151 [T1]).

3. Für die Beurteilung eines Betriebsstättenstandortes als einheitlicher Betrieb - wie hier - ist es unbeachtlich, ob allenfalls einzelne dort angesiedelte Abteilungen ein ausreichendes Maß an Selbständigkeit und ein einheitliches, abgeschlossenes und von anderen Betriebsvorgängen unabhängiges Arbeitsergebnis aufweisen. Sind etwa die verschiedenartigen Funktionen mit völlig unterschiedlicher Selbständigkeit und Abhängigkeit von der Zentrale ausgestattet und verfolgen sie unterschiedliche Aufgabenstellungen, dann kann für den Standort in seiner Gesamtheit weder von einer einheitlichen Organisation noch von einem einheitlichen Betriebszweck gesprochen werden (8 ObA 276/97i; vgl. auch 9 ObA 74/12s; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II³ § 34 Erl 2 [266]; Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl 6 37).

3. Für die Beurteilung eines Betriebsstättenstandortes als einheitlicher Betrieb - wie hier - ist es unbeachtlich, ob allenfalls einzelne dort angesiedelte Abteilungen ein ausreichendes Maß an Selbständigkeit und ein einheitliches, abgeschlossenes und von anderen Betriebsvorgängen unabhängiges Arbeitsergebnis aufweisen. Sind etwa die verschiedenartigen Funktionen mit völlig unterschiedlicher Selbständigkeit und Abhängigkeit von der Zentrale ausgestattet und verfolgen sie unterschiedliche Aufgabenstellungen, dann kann für den Standort in seiner Gesamtheit weder von einer einheitlichen Organisation noch von einem einheitlichen Betriebszweck gesprochen werden (8 ObA 276/97i; vergleiche auch 9 ObA 74/12s; Gahleitner in Cerny/Gahleitner/Kundter/Preiss/Schneller, ArbVG II³ Paragraph 34, Erl 2 [266]; Jabornegg/Naderhirn/Trost, Die Betriebsratswahl 6 37).

4. Die Zweigniederlassung der Klägerin am Standort in Klagenfurt bestand zum Zeitpunkt der Betriebsratswahl aus den drei Bereichen Verkauf, Distribution und Technischer Service. Dass diese schon von den Aufgabenstellungen unterschiedlichen Bereiche einen einheitlichen Betriebszweck verfolgten, lässt sich weder dem festgestellten Sachverhalt noch dem Vorbringen des Beklagten entnehmen. Jeder Abteilung stand ein eigener Leiter vor, der ausschließlich für seinen Bereich und seine ihm unterstellten Mitarbeiter die Verantwortung hatte und der wiederum einen eigenen Vorgesetzten in der Zentrale in Wien hatte. Ein - sämtliche drei Bereiche umfassendes - eigenständiges Arbeitsergebnis dieses Standorts konnte mangels struktureller Verbindung dieser drei Bereiche nicht erzielt werden. Zudem gab es auch keinen „Standortleiter“, unter dessen Leitung allenfalls ein einheitlicher Betriebszweck verfolgt wurde. Die Vertretungsbefugnis nach außen (Prokura), die der Regionsleiter für die Zweigniederlassungen Klagenfurt und Graz innehatte, kann die fehlende organisatorische Einheit innerhalb der verschiedenen Bereiche am Standort Klagenfurt weder begründen noch ersetzen. Dazu kommt, dass alle wesentlichen, jedenfalls die Bereiche Verkauf und Technischer Service betreffenden, Agenden, wie etwa Budgeterstellung, Personalangelegenheiten, Vertragsvorgaben, Einkauf und Öffentlichkeitsarbeit zum weitaus überwiegenden Teil in der Zentrale in Wien wahrgenommen wurden. Der räumlichen Entfernung zwischen Wien und Klagenfurt kommt daher keine entscheidende Bedeutung mehr zu.

Entgegen der Ansicht des Revisionsgegners sind die den Entscheidungen 9 ObA 147/07v und 9 ObA 143/95 zugrunde liegenden Sachverhalte mit dem hier vorliegenden Sachverhalt nicht vergleichbar. Dem Urteil zu 9 ObA 143/95 lag zugrunde, dass die von der einzelnen Flugsicherungsstelle einerseits und von der Flugverkehrskontrollzentrale in Wien 3 andererseits jeweils eigenständig erbrachten Dienstleistungen von den dem Fachbereich Betrieb zugehörigen, dem jeweiligen örtlichen Fachdienstleiter unterstellten Arbeitnehmern erbracht wurden und damit der Fachbereich Flugsicherung zur Erreichung eines selbständigen Betriebszwecks jeweils von einer Person geleitet wurde, wodurch jedenfalls für diesen Bereich eine organisatorische Einheit vorlag. Als ergebnisorientierte abgeschlossene Organisationseinheit wurden in 9 ObA 147/07v die jeweiligen Autobahnmeistereien angesehen, für die ebenfalls jeweils ein mit der Stellung eines Fachdienstleiters durchaus vergleichbarer Betriebsleiter (Autobahnmeister) bestand. Im Gegensatz dazu unterstehen die drei am Standort Klagenfurt bestehenden Bereiche keiner gemeinsamen übergeordneten Leitung. Hat jeder grundsätzlich selbständige (Teil-)Bereich eines Standorts nur einen jeweils eigenen Bereichsleiter und gibt es auch keinen gemeinsamen Standortleiter, der für die wesentlichen Belange aller Bereiche zuständig und verantwortlich ist, dann ist die Verfolgung eines einheitlichen Betriebszwecks des Standorts nicht ersichtlich.

Der Revision der Klägerin ist danach Folge zu geben und sowohl dem Feststellungsbegehren (§ 34 Abs 2 ArbVG) als auch dem auf Ungültigerklärung der Betriebsratswahl gerichteten Klagebegehren in Abänderung der klagsabweisenden Entscheidung der Vorinstanzen stattzugeben. Der Revision der Klägerin ist danach Folge zu geben und sowohl dem Feststellungsbegehren (Paragraph 34, Absatz 2, ArbVG) als auch dem auf Ungültigerklärung der Betriebsratswahl gerichteten Klagebegehren in Abänderung der klagsabweisenden Entscheidung der Vorinstanzen stattzugeben.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 41, 50 ZPO. Gemäß § 23a Satz 2 RATG gebührt für den Revisionsschriftsatz nur eine Erhöhung der Entlohnung von 1,80 EUR. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 41, 50, ZPO. Gemäß Paragraph 23 a, Satz 2 RATG gebührt für den Revisionsschriftsatz nur eine Erhöhung der Entlohnung von 1,80 EUR.

Schlagworte

Arbeitsrecht

Textnummer

E108211

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2014:009OBA00051.14M.0722.000

Im RIS seit

26.08.2014

Zuletzt aktualisiert am

12.08.2015

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