jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/3/28 9ObA147/05s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 28.03.2007

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling, Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Kaszanits und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft der Eisenbahner), Margaretenstraße 166, 1050 Wien, vertreten durch Freimüller/Noll/Obereder/Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH, Wien, gegen den Antragsgegner Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Schienenbahnen, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, vertreten durch Mag. Robert Woppel, Fachverbandsgeschäftsführer, ebendort, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Antrag auf Feststellung den BeschlussDer Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Vizepräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Rohrer als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofs Dr. Spenling, Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Harald Kaszanits und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund (Gewerkschaft der Eisenbahner), Margaretenstraße 166, 1050 Wien, vertreten durch Freimüller/Noll/Obereder/Pilz & Partner Rechtsanwälte GmbH, Wien, gegen den Antragsgegner Wirtschaftskammer Österreich, Fachverband der Schienenbahnen, Wiedner Hauptstraße 63, 1040 Wien, vertreten durch Mag. Robert Woppel, Fachverbandsgeschäftsführer, ebendort, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Antrag auf Feststellung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Antrag, der Oberste Gerichtshof möge feststellen, dass auf die Dienstverhältnisse der von der G***** GmbH (oder sonstigen Gesellschaften) überlassenen und bei der „C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH" als „Trainattendants" (Zugsbegleiter) beschäftigten ArbeitnehmerInnen das AÜG zur Anwendung gelangt, sofern es sich nicht ohnehin um Dienstnehmer der C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH handelt, für die die Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen (DBO) Anwendung finden, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus§ 4 Abs 2 ArbVG. Der als Antragsgegner in Anspruch genommene Fachverband ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des § 4 Abs 1 ArbVG iVm § 1, § 3 Abs 1 Z 4,§ 14 Abs 1 Z 2 WKG. Antragsteller und Antragsgegner sind daher im Sinn des § 54 Abs 2 letzter Satz ASGG grundsätzlich als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Der Antragsteller beantragt wie im Spruch ersichtlich und bringt dazu im Wesentlichen vor:Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus Paragraph 4, Absatz 2, ArbVG. Der als Antragsgegner in

Anspruch genommene Fachverband ist eine zur gesetzlichen Interessenvertretung der Arbeitgeber berufene Körperschaft im Sinne des Paragraph 4, Absatz eins, ArbVG in Verbindung mit Paragraph eins,, Paragraph 3, Absatz eins, Ziffer 4,, Paragraph 14, Absatz eins, Ziffer 2, WKG. Antragsteller und Antragsgegner sind daher im Sinn des Paragraph 54, Absatz 2, letzter Satz ASGG grundsätzlich als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Der Antragsteller beantragt wie im Spruch ersichtlich und bringt dazu im Wesentlichen vor:

Der Feststellungsantrag bezieht sich auf rund 25 Arbeitnehmer, die in Dienstverhältnissen zur „G*****"-*****- und Servicedienst GmbH (in der Folge G*****) stehen und aufgrund eines zwischen der C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH (in der Folge C*****) mit der G***** abgeschlossenen „Dienstleistungsvertrages über die Durchführung von Servicetätigkeiten in den Zügen bzw Stationen der C*****" für die C***** tätig werden. Letztere betreibt den ***** Shuttle Service zwischen dem ***** und dem Bahnhof *****. Diese Gesellschaft ist eine Tochtergesellschaft des ***** (50,1 %) und der ***** (49,9 %). C***** selbst beschäftigt lediglich einige wenige Angestellte, die im Administrativbereich tätig sind. C***** ist über die eingesetzten Züge verfügungsberechtigt und verfügt auch über die dazugehörige Infrastruktur, wie Bahnhöfe, Bahnsteige und Schienenanlagen, hiezu wurden mit der ÖBB-Infrastruktur GmbH Pacht- und Überlassungsverträge abgeschlossen. Der Fahrbetrieb selbst wird von Lokführern und Wagenmeistern, die von der ÖBB-Traktion GmbH überlassen werden, durchgeführt. Diese Personen werden entsprechend den Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) sowie dem Arbeitszeit-Kollektivvertrag der ÖBB entlohnt und beschäftigt. Die ÖBB-Lokführer leisten die Fahrten für die C***** im Rahmen ihres Dienstplanes, in dem sie abwechselnd Schnellbahnzüge und C*****-Züge führen. Auch ihre Dienstpläne erhalten diese Lokführer von der ÖBB-Traktion GmbH ausgefolgt, C***** bestellt diese Leistung von der ÖBB-Traktion GmbH. C***** ist als Eisenbahnverkehrsunternehmen Mitglied des Fachverbands der Schienenbahnen in der Wirtschaftskammer Österreich. Auf die Dienstverhältnisse, die mit C***** abgeschlossen werden, gelangt aus diesem Grund die Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen (DBO) als Kollektivvertrag zur Anwendung. Als Eisenbahnverkehrsunternehmen hat C***** auch Betriebsleiter nach § 21 EisbG bestellt.Der Feststellungsantrag bezieht sich auf rund 25 Arbeitnehmer, die in Dienstverhältnissen zur „G*****"-*****- und Servicedienst GmbH (in der Folge G*****) stehen und aufgrund eines zwischen der C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH (in der Folge C*****) mit der G***** abgeschlossenen „Dienstleistungsvertrages über die Durchführung von Servicetätigkeiten in den Zügen bzw Stationen der C*****" für die C***** tätig werden. Letztere betreibt den ***** Shuttle Service zwischen dem ***** und dem Bahnhof *****. Diese Gesellschaft ist eine Tochtergesellschaft des ***** (50,1 %) und der ***** (49,9 %). C***** selbst beschäftigt lediglich einige wenige Angestellte, die im Administrativbereich tätig sind. C***** ist über die eingesetzten Züge verfügungsberechtigt und verfügt auch über die dazugehörige Infrastruktur, wie Bahnhöfe, Bahnsteige und Schienenanlagen, hiezu wurden mit der ÖBB-Infrastruktur GmbH Pacht- und Überlassungsverträge abgeschlossen. Der Fahrbetrieb selbst wird von Lokführern und Wagenmeistern, die von der ÖBB-Traktion GmbH überlassen werden, durchgeführt. Diese Personen werden entsprechend den Allgemeinen Vertragsbedingungen (AVB) sowie dem Arbeitszeit-Kollektivvertrag der ÖBB entlohnt und beschäftigt. Die ÖBB-Lokführer leisten die Fahrten für die C***** im Rahmen ihres Dienstplanes, in dem sie abwechselnd Schnellbahnzüge und C*****-Züge führen. Auch ihre Dienstpläne erhalten diese Lokführer von der ÖBB-Traktion GmbH ausgefolgt, C***** bestellt diese Leistung von der ÖBB-Traktion GmbH. C***** ist als Eisenbahnverkehrsunternehmen Mitglied des Fachverbands der Schienenbahnen in der Wirtschaftskammer Österreich. Auf die Dienstverhältnisse, die mit C***** abgeschlossen werden, gelangt aus diesem Grund die Dienst- und Besoldungsordnung für die Bediensteten der österreichischen Privatbahnen (DBO) als Kollektivvertrag zur Anwendung. Als Eisenbahnverkehrsunternehmen hat C***** auch Betriebsleiter nach Paragraph 21, EisbG bestellt.

Gegenstand des Antrages sind die Arbeitsverhältnisse der vom G***** an C***** überlassenen „Trainattendants", also der Zugbegleiter, die unter der Anweisung und Leitung von Arbeitnehmern von C***** arbeiten und sich bei der Ausübung ihrer Tätigkeit an die Anweisungen im „Betriebshandbuch C*****" zu halten haben. Diese Zugbegleiter werden von der G***** aufgrund des vorgenannten „Dienstleistungsvertrages" gestellt und sind für die Erbringung der eigentlichen Dienstleistungen von C*****, nämlich die Aufrechterhaltung des Fahrbetriebes durch Zugbegleiter, zuständig. G***** selbst ist eine Tochter der ***** GmbH (49 %) und er ***** Security GmbH (51 %), welche Letztere wiederum 100 %ige Tochter der ***** Aktiengesellschaft ist. Die Trainattendants sind bei G***** als Arbeiter eingestellt, auf ihre Arbeitsverhältnisse gelangt der „Kollektivvertrag für Arbeiter im Bewachungsgewerbe" zur Anwendung. Nach diesen Regelungen werden die überlassenen Zugbegleiter auch entlohnt bzw bestimmt sich deren Arbeitszeit nach diesem Kollektivvertrag.

Der Antragsteller forderte die C***** mit Schreiben vom 27. 1. 2005 zur Anerkennung auf, dass es sich bei den genannten Personen um Arbeitnehmer handle, auf welche § 10 AÜG anzuwenden sei und für deren Entgelt sowie Lohnnebenkosten C***** gemäß § 14 AÜG als Bürge hafte. C***** bestreitet die Anwendbarkeit des AÜG mit dem Hinweis darauf, dass die Trainattendants nur eine von G***** vertraglich geschuldete Leistung erbringen, in den Betrieb von C***** nicht eingeordnet seien und insbesondere auch keinem Weisungsrecht von C***** unterstehen. Sie haben sich lediglich Sicherheitsanordnungen zu fügen, denen aber auch andere Personen, wie insbesondere die Passagiere, unterstünden. Im Einzelnen gestaltet sich die Tätigkeit der vom Antrag betroffenen Arbeitnehmer wie folgt: Die bei C***** beschäftigten Arbeitnehmer haben sich nach den Regeln zu verhalten, die im „Betriebshandbuch C*****" angeführt sind. Der C*****-Betrieb wird als *****Expressverbindung mit Zügen, bestehend aus Lok und drei Doppelstockwagen im Intervall von 30 Minuten bei 16-minütiger Fahrzeit durchgeführt, es handelt sich um eine Non-Stop-Verbindung mit Gepäck-Check-In und Service und Betreuung durch die Trainattendants. Zu den Themen „Bahnsteige", „Gepäckbeförderung", „Triebfahrzeugführer" und „Trainattendants" finden sich jeweils detaillierte Dienstanweisungen. Der Arbeitsbereich der Beschäftigten wird ausschließlich von C***** bestimmt. Das „C*****-Gebäude" ermöglicht ausschließlich den im Dienst befindlichen bzw ablösenden für C***** tätigen Personen den Aufenthalt; es werden hierin von C***** Spindräume zur Verfügung gestellt, ebenso Sanitär- und Sozialräume. Weiters gibt es einen eigenen „C*****-Bereich", in dem die Betriebsmittel für die „Trainattendants" und die Unterlagen der C*****-Betriebsleitung verwahrt werden. Der Zugang zum C*****-Raum ist nur „Trainattendants" und der Betriebsleitung C***** gestattet. Im C*****-Raum befinden sich die Betriebsvorschriften des Eisenbahninfrastrukturunternehmens, insbesondere aber auch das Meldebuch, das Auftragsbuch, das Dienstantrittsbuch, das Sicherheitstagebuch sowie die weiteren Betriebsmittel für die Tätigkeit der Arbeitnehmer. Die Arbeitseinteilung der Arbeitnehmer wird über das Meldebuch, das Auftragsbuch und das Dienstantrittsbuch vorgenommen. Die „Trainattendants" sind nach den „Allgemeinen Richtlinien" gehalten, im Dienst Uniform zu tragen, und zwar ausschließlich jene der C*****, haben bei Unregelmäßigkeiten im Zug immer den Triebwagenführer zu verständigen und alle Besonderheiten schriftlich zu melden. Die konkreten Tätigkeiten liegen im Vertrieb (Ticketverkauf, Kontrolle, Fahrgastzählung), Fahrgastinformation (Information, Hilfestellung, Verteilen von Informationsmaterial), Qualitätssicherung (Reinigungsüberprüfung, Störungsbehebung, Sicherheit am Zug) und sonstigen betrieblichen Aufgaben (Maßnahmen zur Selbstrettung, Durchsagen, Erste Hilfe, Verständigung und Meldungen). Das „Betriebshandbuch" enthält die genaue Beschreibung der Aufgaben der „Trainattendants", auch zur Frage der Lautsprecherdurchsagen werden im Betriebshandbuch ausführliche Anweisungen erteilt. Die „Trainattendants" werden von C***** vollständig ausgerüstet: Zur persönlichen Ausrüstung gehören Uniform und Signalpfeife von C*****, der C*****-Dienstausweis, Kugelschreiber, der Schlüssel „77", überdies ein C*****-Schlüssel. Auch die Dienstabteile werden von C***** ausgestattet. Der Antragsteller leitet daraus folgende rechtliche Schlussfolgerungen ab:Der Antragsteller forderte die C***** mit Schreiben vom 27. 1. 2005 zur Anerkennung auf, dass es sich bei den genannten Personen um Arbeitnehmer handle, auf welche Paragraph 10, AÜG anzuwenden sei und für deren Entgelt sowie Lohnnebenkosten C***** gemäß Paragraph 14, AÜG als Bürge hafte. C***** bestreitet die Anwendbarkeit des AÜG mit dem Hinweis darauf, dass die Trainattendants nur eine von G***** vertraglich geschuldete Leistung erbringen, in den Betrieb von C***** nicht eingeordnet seien und insbesondere auch keinem Weisungsrecht von C***** unterstehen. Sie haben sich lediglich Sicherheitsanordnungen zu fügen, denen aber auch andere Personen, wie insbesondere die Passagiere, unterstünden. Im Einzelnen gestaltet sich die Tätigkeit der vom Antrag betroffenen Arbeitnehmer wie folgt: Die bei C***** beschäftigten Arbeitnehmer haben sich nach den Regeln zu verhalten, die im „Betriebshandbuch C*****" angeführt sind. Der C*****-Betrieb wird als *****Expressverbindung mit Zügen, bestehend aus Lok und drei Doppelstockwagen im Intervall von 30 Minuten bei 16-minütiger Fahrzeit durchgeführt, es handelt sich um eine Non-Stop-Verbindung mit Gepäck-Check-In und Service und Betreuung durch die Trainattendants. Zu den Themen „Bahnsteige", „Gepäckbeförderung", „Triebfahrzeugführer" und „Trainattendants" finden sich jeweils detaillierte Dienstanweisungen. Der Arbeitsbereich der Beschäftigten wird ausschließlich von C***** bestimmt. Das „C*****-Gebäude" ermöglicht ausschließlich den im Dienst befindlichen bzw ablösenden für C***** tätigen Personen den Aufenthalt; es werden hierin von C***** Spindräume zur Verfügung gestellt, ebenso Sanitär- und Sozialräume. Weiters gibt es einen eigenen „C*****-Bereich", in dem die Betriebsmittel für die „Trainattendants" und die Unterlagen der C*****-Betriebsleitung verwahrt werden. Der Zugang zum C*****-Raum ist nur „Trainattendants" und der Betriebsleitung C***** gestattet. Im C*****-Raum befinden sich die Betriebsvorschriften des Eisenbahninfrastrukturunternehmens, insbesondere aber auch das Meldebuch, das

Auftragsbuch, das Dienstantrittsbuch, das Sicherheitstagebuch sowie die weiteren Betriebsmittel für die Tätigkeit der Arbeitnehmer. Die Arbeitseinteilung der Arbeitnehmer wird über das Meldebuch, das Auftragsbuch und das Dienstantrittsbuch vorgenommen. Die „Trainattendants" sind nach den „Allgemeinen Richtlinien" gehalten, im Dienst Uniform zu tragen, und zwar ausschließlich jene der C*****, haben bei Unregelmäßigkeiten im Zug immer den Triebwagenführer zu verständigen und alle Besonderheiten schriftlich zu melden. Die konkreten Tätigkeiten liegen im Vertrieb (Ticketverkauf, Kontrolle, Fahrgastzählung), Fahrgastinformation (Information, Hilfestellung, Verteilen von Informationsmaterial), Qualitätssicherung (Reinigungsüberprüfung, Störungsbehebung, Sicherheit am Zug) und sonstigen betrieblichen Aufgaben (Maßnahmen zur Selbstrettung, Durchsagen, Erste Hilfe, Verständigung und Meldungen). Das „Betriebshandbuch" enthält die genaue Beschreibung der Aufgaben der „Trainattendants", auch zur Frage der Lautsprecherdurchsagen werden im Betriebshandbuch ausführliche Anweisungen erteilt. Die „Trainattendants" werden von C***** vollständig ausgerüstet: Zur persönlichen Ausrüstung gehören Uniform und Signalpfeife von C*****, der C*****-Dienstausweis, Kugelschreiber, der Schlüssel „77", überdies ein C*****-Schlüssel. Auch die Dienstabteile werden von C***** ausgestattet. Der Antragsteller leitet daraus folgende rechtliche Schlussfolgerungen ab:

Es komme nicht auf die Bezeichnung des zwischen G***** und C***** abgeschlossenen Vertrages an, wesentlich sei der wahre wirtschaftliche Gehalt und die tatsächliche Durchführung der Beschäftigung der vom Antrag betroffenen Personen. Wesentlich sei, dass die Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der C***** als Drittem eingegliedert seien und die von ihnen mit dem Material des Dritten erbrachten Leistungen ausschließlich zur Erfüllung von Vertragspflichten des Dritten gegenüber dessen Kunden dienten. Demnach sei Arbeitskräfteüberlassung im Sinn des § 3 AÜG anzunehmen. Um Umgehungen vorzubeugen, lege § 4 Abs 2 AÜG einen besonders strengen Maßstab an. Es genüge, wenn auch nur eines der in den Z 1 bis 4 des § 4 Abs 2 AÜG angeführten Merkmale erfüllt sei. Die Leistung der Trainattendants sei nicht als ein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer (gemeint G*****) zurechenbares Werk zu qualifizieren. Vielmehr sei die Leistung der einzelnen Zugbegleiter ein wichtiger Teil der Gesamtleistung der C***** an ihre Kunden, nämlich der Personen- und Gepäckbeförderung. Sämtliche Produktionsmittel, wie genannt, bis zum Kugelschreiber, stünden im Eigentum von C*****. Durch die Bereitstellung der Infrastruktur und die Vorgabe von Dienstvorschriften im Betriebshandbuch und die Diensteinteilung nach den nur bei C***** vorhandenen Dienstantrittsbüchern sei von einer Eingliederung der Arbeitnehmer in die Organisation von C***** zu sprechen. Auch hafte für den Erfolg des „Werks", welches C***** anbiete, ausschließlich das Unternehmen C*****, nicht aber G*****. Die Konstruktion des „Dienstleistungsvertrages über die Durchführung von Servicetätigkeiten in den Zügen bzw Stationen der G*****" zwischen G***** und C***** diene ausschließlich dem Versuch einer Umgehung der Regelungen des AÜG, welches anzuwenden sei.Es komme nicht auf die Bezeichnung des zwischen G***** und C***** abgeschlossenen Vertrages an, wesentlich sei der wahre wirtschaftliche Gehalt und die tatsächliche Durchführung der Beschäftigung der vom Antrag betroffenen Personen. Wesentlich sei, dass die Arbeitnehmer in die Betriebsorganisation der C***** als Drittem eingegliedert seien und die von ihnen mit dem Material des Dritten erbrachten Leistungen ausschließlich zur Erfüllung von Vertragspflichten des Dritten gegenüber dessen Kunden dienten. Demnach sei Arbeitskräfteüberlassung im Sinn des Paragraph 3, AÜG anzunehmen. Um Umgehungen vorzubeugen, lege Paragraph 4, Absatz 2, AÜG einen besonders strengen Maßstab an. Es genüge, wenn auch nur eines der in den Ziffer eins bis 4 des Paragraph 4, Absatz 2, AÜG angeführten Merkmale erfüllt sei. Die Leistung der Trainattendants sei nicht als ein von den Produkten, Dienstleistungen und Zwischenergebnissen abweichendes, unterscheidbares und dem Werkunternehmer (gemeint G*****) zurechenbares Werk zu qualifizieren. Vielmehr sei die Leistung der einzelnen Zugbegleiter ein wichtiger Teil der Gesamtleistung der C***** an ihre Kunden, nämlich der Personen- und Gepäckbeförderung. Sämtliche Produktionsmittel, wie genannt, bis zum Kugelschreiber, stünden im Eigentum von C*****. Durch die Bereitstellung der Infrastruktur und die Vorgabe von Dienstvorschriften im Betriebshandbuch und die Diensteinteilung nach den nur bei C***** vorhandenen Dienstantrittsbüchern sei von einer Eingliederung der Arbeitnehmer in die Organisation von C***** zu sprechen. Auch hafte für den Erfolg des „Werks", welches C***** anbiete, ausschließlich das Unternehmen C*****, nicht aber G*****. Die Konstruktion des „Dienstleistungsvertrages über die Durchführung von Servicetätigkeiten in den Zügen bzw Stationen der G*****" zwischen G***** und C***** diene ausschließlich dem Versuch einer Umgehung der Regelungen des AÜG, welches anzuwenden sei.

Der Antragsgegner beantragte die Zurück- bzw Abweisung des Feststellungsantrags. Zunächst bestritt der Antragsgegner sowohl die Aktivlegitimation des Antragstellers als auch seine eigene Passivlegitimation. Einen Antrag

auf Feststellung gemäß § 54 Abs 2 ASGG könnten kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw Arbeitgeber stellen. Der gegenständliche Sachverhalt betreffe Mitarbeiter einer Gesellschaft, die das Bewachungsgewerbe ausübe. Es sei daher nicht ersichtlich, warum die Angelegenheit in den Wirkungsbereich der Gewerkschaft der Eisenbahner fallen solle. Dem in Anspruch genommenen Fachverband fehle es ebenfalls an seiner Zuständigkeit, weil ein Feststellungsantrag nur gegen eine Körperschaft gerichtet werden könne, der der Arbeitgeber der betroffenen Mitarbeiter angehöre, dies sei aber gegenständlich nicht der Fachverband der Schienenbahnen. Die betroffenen Arbeitnehmer seien auch nicht Arbeitnehmer der „G***** Service"-*****Sicherheits- und Servicedienst GmbH, sondern der „G***** Service"-Dienstleistungs GmbH, welche Vertragspartner von C***** sei. Im Übrigen bestritt der Antragsgegner das Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung.Der Antragsgegner beantragte die Zurück- bzw Abweisung des Feststellungsantrags. Zunächst bestritt der Antragsgegner sowohl die Aktivlegitimation des Antragstellers als auch seine eigene Passivlegitimation. Einen Antrag auf Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG könnten kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitnehmer und der Arbeitgeber im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw Arbeitgeber stellen. Der gegenständliche Sachverhalt betreffe Mitarbeiter einer Gesellschaft, die das Bewachungsgewerbe ausübe. Es sei daher nicht ersichtlich, warum die Angelegenheit in den Wirkungsbereich der Gewerkschaft der Eisenbahner fallen solle. Dem in Anspruch genommenen Fachverband fehle es ebenfalls an seiner Zuständigkeit, weil ein Feststellungsantrag nur gegen eine Körperschaft gerichtet werden könne, der der Arbeitgeber der betroffenen Mitarbeiter angehöre, dies sei aber gegenständlich nicht der Fachverband der Schienenbahnen. Die betroffenen Arbeitnehmer seien auch nicht Arbeitnehmer der „G***** Service"-*****Sicherheits- und Servicedienst GmbH, sondern der „G***** Service"-Dienstleistungs GmbH, welche Vertragspartner von C***** sei. Im Übrigen bestritt der Antragsgegner das Vorliegen einer Arbeitskräfteüberlassung.

Rechtliche Beurteilung

Ohne dass auf alle - teilweise unzulässigen, weil von einem anderen Sachverhalt ausgehenden (RIS-JustizRS0109384 ua) - Einwendungen des Antragsgegners einzugehen ist, erweist sich teils der Einwand mangelnder Passivlegitimation als zutreffend, teils fehlt es am erforderlichen aktuellen Feststellungsinteresse:

Zunächst ist dem Einwand mangelnder Aktivlegitimation des Antragstellers entgegenzutreten: Als kollektivvertragsfähige freiwillige Berufsvereinigung auf Arbeitnehmerseite tritt im konkreten Fall der Österreichische Gewerkschaftsbund auf. Wenngleich die „Gewerkschaft der Eisenbahner" im Klammerausdruck des Antrags genannt ist, liegt darin keine einschränkende Fachkompetenz. Die Fachgewerkschaften besitzen nämlich rechtlich keine Selbständigkeit, sie sind vielmehr Organe des ÖGB und üben die Kollektivvertragspolitik in dessen Namen aus (Reissner in ZellKomm § 4 ArbVG Rz 16).Zunächst ist dem Einwand mangelnder Aktivlegitimation des Antragstellers entgegenzutreten: Als kollektivvertragsfähige freiwillige Berufsvereinigung auf Arbeitnehmerseite tritt im konkreten Fall der Österreichische Gewerkschaftsbund auf. Wenngleich die „Gewerkschaft der Eisenbahner" im Klammerausdruck des Antrags genannt ist, liegt darin keine einschränkende Fachkompetenz. Die Fachgewerkschaften besitzen nämlich rechtlich keine Selbständigkeit, sie sind vielmehr Organe des ÖGB und üben die Kollektivvertragspolitik in dessen Namen aus (Reissner in ZellKomm Paragraph 4, ArbVG Rz 16).

Im Übrigen ist Folgendes zu erwägen: Gemäß§ 54 Abs 2 ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (§§ 4 bis 7 ArbVG) im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach § 50 ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, welchen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses im Rahmen eines Feststellungsantrages nach § 54 Abs 2 ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind. Der Antrag dient nämlich der Prävention und der Prozessökonomie (RIS-Justiz RS0109383). Durch § 54 Abs 2 ASGG sollte die Möglichkeit eröffnet werden, abstrakte arbeitsrechtliche Fragen aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, die für einen größeren Personenkreis von konkreter Bedeutung sind, in einem von Interessenvertretungen geführten Verfahren aufgrund eines behaupteten Sachverhalts einer Klärung

zuzuführen. Um die Parteilegitimation (Prozessstandschaft) von Einzelpersonen und Belegschaftsorganen abzugrenzen, wurde sie auf die kollektivvertragsfähigen Körperschaften beschränkt, weil auf diese Weise eine repräsentative Vertretung der beteiligten Personen oder Personengruppen sichergestellt ist (SZ 62/217). Die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können den Antrag im Sinn des § 54 Abs 2 ASGG nur im Rahmen ihres Wirkungsbereichs einbringen, also für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer bzw Arbeitgeber. Diese Vorschrift soll sicherstellen, dass jede kollektivvertragsfähige Körperschaft nur antragslegitimiert ist, wenn der von ihr angegebene Sachverhalt Arbeitgeber oder Arbeitnehmer betrifft (betreffen kann), deren Interessen sie vertritt bzw zu vertreten hat (Kuderna ASGG^2, 353). Der Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber ist gegen eine solche der Arbeitnehmer und der Antrag einer solchen Körperschaft der Arbeitnehmer gegen eine solche der Arbeitgeber zu richten. Als Antragsgegner kommt ebenfalls nur eine derartige Körperschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereichs in Betracht (Kuderna aaO, 354).Im Übrigen ist Folgendes zu erwägen: Gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG können kollektivvertragsfähige Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer (Paragraphen 4 bis 7 ArbVG) im Rahmen ihres Wirkungsbereichs gegen eine kollektivvertragsfähige Körperschaft der Arbeitnehmer bzw der Arbeitgeber beim Obersten Gerichtshof einen Antrag auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen anbringen, die einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt betreffen. Der Antrag muss eine Rechtsfrage des materiellen Rechts auf dem Gebiet der Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, ASGG zum Gegenstand haben, die für mindestens drei Arbeitgeber oder Arbeitnehmer von Bedeutung ist. Feststellungsanträge zur Klärung abstrakter Rechtsfragen, welchen bloß theoretische Bedeutung zukommt, erfüllen die Voraussetzungen eines rechtlichen Interesses im Rahmen eines Feststellungsantrages nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nicht, weil abstrakte Rechtsfragen grundsätzlich nicht feststellungsfähig sind. Der Antrag dient nämlich der Prävention und der Prozessökonomie (RIS-Justiz RS0109383). Durch Paragraph 54, Absatz 2, ASGG sollte die Möglichkeit eröffnet werden, abstrakte arbeitsrechtliche Fragen aus privatrechtlichen Arbeitsverhältnissen, die für einen größeren Personenkreis von konkreter Bedeutung sind, in einem von Interessenvertretungen geführten Verfahren aufgrund eines behaupteten Sachverhalts einer Klärung zuzuführen. Um die Parteilegitimation (Prozessstandschaft) von Einzelpersonen und Belegschaftsorganen abzugrenzen, wurde sie auf die kollektivvertragsfähigen Körperschaften beschränkt, weil auf diese Weise eine repräsentative Vertretung der beteiligten Personen oder Personengruppen sichergestellt ist (SZ 62/217). Die kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber oder Arbeitnehmer können den Antrag im Sinn des Paragraph 54, Absatz 2, ASGG nur im Rahmen ihres Wirkungsbereichs einbringen, also für die von ihnen vertretenen Arbeitnehmer bzw Arbeitgeber. Diese Vorschrift soll sicherstellen, dass jede kollektivvertragsfähige Körperschaft nur antragslegitimiert ist, wenn der von ihr angegebene Sachverhalt Arbeitgeber oder Arbeitnehmer betrifft (betreffen kann), deren Interessen sie vertritt bzw zu vertreten hat (Kuderna ASGG^2, 353). Der Antrag einer kollektivvertragsfähigen Körperschaft der Arbeitgeber ist gegen eine solche der Arbeitnehmer und der Antrag einer solchen Körperschaft der Arbeitnehmer gegen eine solche der Arbeitgeber zu richten. Als Antragsgegner kommt ebenfalls nur eine derartige Körperschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereichs in Betracht (Kuderna aaO, 354).

Soweit der Antragsteller sein Feststellungsinteresse auf die Anwendung des Kollektivvertrages des Beschäftigerbetriebs richtet, insbesondere der dort geregelten Entgeltbestimmungen (§ 10 AÜG), ist schon nach dem maßgeblichen Antragsvorbringen eine zulässige Inanspruchnahme des belangten Fachverbands im Rahmen seines Wirkungsbereichs zu verneinen. Im Bereich der Wirtschaftskammer ist nämlich zu beachten, dass die Kollektivvertragsfähigkeit nicht nur der WKO sowie der jeweiligen Landeskammer, sondern auch den Fachverbänden zukommt (vgl § 3 WKG; Reissner aaO Rz 7). Dem Antrag ist unzweifelhaft zu entnehmen, dass der Antragsteller nicht die WKO als solche, sondern den - für sich kollektivvertragsfähigen - Fachverband der Schienenbahnen als Antragsgegner in das Feststellungsverfahren einbeziehen will. Nach dem für die Beurteilung maßgeblichen Vorbringen ist Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmer aber die „G***** Service"-*****Sicherheits- und Servicedienst mbH und nicht die C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH. Nur das letztgenannte Unternehmen untersteht aber dem Wirkungsbereich des Fachverbandes der Schienenbahnen (§ 6 Z 28 Fachorganisationsordnung - FOO), während das Unternehmen der G***** diesem Fachverband zweifelsohne nicht zuzuordnen ist. Nach dem Antragsvorbringen wird auch kein Streit zwischen Arbeitnehmern und dem Überlasser als ihrem Vertragspartner (§ 11 AÜG) releviert, sondern eine unterschiedliche Rechtsauffassung zwischen den Arbeitnehmern und einem Beschäftiger. Dieser tritt überlassenen Arbeitskräften aber hinsichtlich der Entgeltzahlung nicht als Arbeitgeber, sondern als „Dritter" entgegen, sodass die Voraussetzungen nicht vorliegen, dessen gesetzliche kollektivvertragsfähige Vertretung in ein Verfahren

nach § 54 Abs 2 ASGG zu ziehen (vgl 9 ObA 52/05w). Die besondere Stellung des Beschäftigers als Arbeitgeber im Sinn des § 6 AÜG nur hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes wird vom Antragsteller nicht releviert und könnte auch an der sonstigen Rechtsstellung des Beschäftigers nichts ändern.Soweit der Antragsteller sein Feststellungsinteresse auf die Anwendung des Kollektivvertrages des Beschäftigerbetriebs richtet, insbesondere der dort geregelten Entgeltbestimmungen (Paragraph 10, AÜG), ist schon nach dem maßgeblichen Antragsvorbringen eine zulässige Inanspruchnahme des belangten Fachverbands im Rahmen seines Wirkungsbereichs zu verneinen. Im Bereich der Wirtschaftskammer ist nämlich zu beachten, dass die Kollektivvertragsfähigkeit nicht nur der WKO sowie der jeweiligen Landeskammer, sondern auch den Fachverbänden zukommt vergleiche Paragraph 3, WKG; Reissner aaO Rz 7). Dem Antrag ist unzweifelhaft zu entnehmen, dass der Antragsteller nicht die WKO als solche, sondern den - für sich kollektivvertragsfähigen - Fachverband der Schienenbahnen als Antragsgegner in das Feststellungsverfahren einbeziehen will. Nach dem für die Beurteilung maßgeblichen Vorbringen ist Arbeitgeber der betroffenen Arbeitnehmer aber die „G***** Service"-*****Sicherheits- und Servicedienst mbH und nicht die C***** ***** Betriebsgesellschaft mbH. Nur das letztgenannte Unternehmen untersteht aber dem Wirkungsbereich des Fachverbandes der Schienenbahnen (Paragraph 6, Ziffer 28, Fachorganisationsordnung - FOO), während das Unternehmen der G***** diesem Fachverband zweifelsohne nicht zuzuordnen ist. Nach dem Antragsvorbringen wird auch kein Streit zwischen Arbeitnehmern und dem Überlasser als ihrem Vertragspartner (Paragraph 11, AÜG) releviert, sondern eine unterschiedliche Rechtsauffassung zwischen den Arbeitnehmern und einem Beschäftiger. Dieser tritt überlassenen Arbeitskräften aber hinsichtlich der Entgeltzahlung nicht als Arbeitgeber, sondern als „Dritter" entgegen, sodass die Voraussetzungen nicht vorliegen, dessen gesetzliche kollektivvertragsfähige Vertretung in ein Verfahren nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG zu ziehen vergleiche 9 ObA 52/05w). Die besondere Stellung des Beschäftigers als Arbeitgeber im Sinn des Paragraph 6, AÜG nur hinsichtlich des Arbeitnehmerschutzes wird vom Antragsteller nicht releviert und könnte auch an der sonstigen Rechtsstellung des Beschäftigers nichts ändern.

Der Antragsteller stützt sein Feststellungsinteresse auch darauf, dass „C*****" gemäß § 14 AÜG eine Bürgenstellung für Lohnforderungen der überlassenen Arbeitskräfte sowie die vom Überlasser zu leistenden Dienstgeber- und Sozialversicherungsbeiträge zukomme. Ein Bürge kann aber gemäß § 1355 ABGB erst dann in Anspruch genommen werden, wenn der Hauptschuldner auf des Gläubigers gerichtliche oder außergerichtliche Einmahnung seine Verbindlichkeit nicht erfüllt hat. Dass ein Streit auch mit dem Überlasser besteht und insbesondere eine solche Mahnung gegenüber dem Überlasser erfolgt wäre, wurde nicht behauptet, vorgebracht wurde lediglich der Meinungsstreit mit dem Beschäftiger. Somit kann aber das konkrete, aktuelle Feststellungsinteresse nicht erfolgreich auf die bloße Bürgenstellung des Beschäftigers gestützt werden.Der Antragsteller stützt sein Feststellungsinteresse auch darauf, dass „C*****" gemäß Paragraph 14, AÜG eine Bürgenstellung für Lohnforderungen der überlassenen Arbeitskräfte sowie die vom Überlasser zu leistenden Dienstgeber- und Sozialversicherungsbeiträge zukomme. Ein Bürge kann aber gemäß Paragraph 1355, ABGB erst dann in Anspruch genommen werden, wenn der Hauptschuldner auf des Gläubigers gerichtliche oder außergerichtliche Einmahnung seine Verbindlichkeit nicht erfüllt hat. Dass ein Streit auch mit dem Überlasser besteht und insbesondere eine solche Mahnung gegenüber dem Überlasser erfolgt wäre, wurde nicht behauptet, vorgebracht wurde lediglich der Meinungsstreit mit dem Beschäftiger. Somit kann aber das konkrete, aktuelle Feststellungsinteresse nicht erfolgreich auf die bloße Bürgenstellung des Beschäftigers gestützt werden.

Der Feststellungsantrag war daher ohne weitere Sachprüfung abzuweisen.

Anmerkung

E839989ObA147.05s

Schlagworte

Kennung XPUBLDiese Entscheidung wurde veröffentlicht ininfas 2007,143/A59 - infas 2007 A59 = DRdA 2007,402 = Arb 12.672XPUBLEND

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2007:009OBA00147.05S.0328.000

Zuletzt aktualisiert am

24.01.2009

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

© 2025 JUSLINE

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

www.jusline.at