

TE OGH 2001/1/25 8ObA200/00w

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 25.01.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Stefan und Ernst Boran als weitere Richter in den verbundenen Arbeitsrechtssachen der klagenden Parteien 1.) Manuela H*****, Objektleiterin, 4611 *****, und 2.) Sabine D*****, Zahntechnikerin, *****, beide vertreten durch Frischenschlager & Gallistl, Rechtsanwälte in Linz, wider die beklagte Partei H*****-Reinigungsdienst GmbH, *****, vertreten durch Zamponi-Weixelbaum & Partner, Rechtsanwälte OEG in Linz, wegen zu 1.) S 43.010,80 brutto und S 7.747,40,-- netto sowie Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Streitwert S 15.000,--) und zu 2.) S 75.534,30 sA, infolge Revision der klagenden Parteien (Revisionsinteresse zu 1. S 30.344,14 brutto und Ausstellung eines Dienstzeugnisses; sowie zu 2. S 63.000) gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. April 2000, GZ 11 Ra 93/00a-22, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 9. Dezember 1999, GZ 9 Cga 31/99z, 32/99x-15, teilweise Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Entscheidung des Berufungsgerichtes wird in ihrem ein Mehrbegehren der Erstklägerin auf Zahlung von S 30.344,14 brutto samt 8,5 % Zinsen seit 17. 11. 1998 und auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses sowie der Zweitklägerin auf Zahlung von S 63.000 samt 8,5 % Zinsen seit 2. 10. 1998 abweisenden Teil und im Kostenpunkt aufgehoben und die Arbeitsrechtssache in diesem Umfang an das Berufungsgericht zur neuerlichen Entscheidung zurückverwiesen.

Die Kosten des Revisionsverfahrens sind Kosten des weiteren Verfahrens.

Text

Begründung:

Die Erstklägerin war vom 4. 8. 1998 bis 16. 11. 1998, die Zweitklägerin von 18. 8. 1998 bis 1. 10. 1998 jeweils zu einem Bruttomonatsentgelt von S 18.000,-- monatlich bei der Beklagten als Objektleiterin beschäftigt. Nach den Zeitungsanzeigen, mit denen diese Tätigkeiten ausgeschrieben wurden, suchte die Beklagte Mitarbeiterinnen für die Überwachung und Schulung der Reinigungskräfte, die Organisationstalent und Führungsqualitäten besitzen sollten. Nach dem Organigramm der Beklagten sind die Objektleiter direkt der Geschäftsleitung unterstellt und Vorgesetzte der Vorarbeiter und Reinigungskräfte. Die Erstklägerin hatte etwa 7 bis 10, teilweise größere mit 11 bis 14

Reinigungskräften besetzte Objekte, die Zweitklägerin 20 aber dafür kleinere Objekte zu betreuen. Dabei wurde die Anzahl der jedem Objekt zugeordneten Reinigungskräfte von der Zentrale kalkuliert und vorgegeben. Die Klägerinnen erhielten von der Beklagten für jedes Objekt ein eigenes Kundenstammblatt mit den dem Objekt zugeordneten Reinigungsgeräten, dem erforderlichen Material und den zugeordneten Reinigungskräften sowie deren Arbeitszeiten. Darauf hatten sie im Rahmen der Kontrollberichte die durchgeführten Arbeiten festzuhalten und als Grundlage für die Lohnverrechnung im Büro abzugeben. Den Klägerinnen oblag die Einteilung und Einweisung der Reinigungskräfte und die Kontrolle der Einhaltung der Arbeitszeiten sowie der ordnungsgemäßen Durchführung der Arbeiten. Im Zusammenhang damit hatten sie auch mit den Kunden Kontakt über deren Zufriedenheit mit der Reinigung. Sie mussten etwaige Reklamationen entgegennehmen sowie die aufgezeigten Mängel überprüfen und gegebenenfalls Nacharbeiten veranlassen. Mit der Anbotslegung oder mit Preisnachlässen sowie der Akquisition von Kunden waren die Klägerinnen grundsätzlich nicht befasst. Außertourliche Sonderreinigungen, wie etwa Fensterreinigungen oder die Reinigungen von Heizkörpern und Steckdosen bzw. die Reinigungen nach Arbeiten von Handwerkern wurden von den Klägerinnen organisiert. Sie setzten die dem jeweiligen Objekt zugeteilten Reinigungskräfte, aber auch Reinigungskräfte von anderen Objekten allenfalls - nach Rücksprache mit anderen Objektleitern auch aus deren Bereich - ein. Für bestimmte Arbeiten gab es "Sonderreiniger", die von der Zentrale angefordert wurden.

Hinsichtlich ihrer Objekte hatten die Klägerinnen für das Vorhandensein des erforderlichen Reinigungsmaterials zu sorgen und fehlendes Material von der Zentrale zu den Objekten zu bringen bzw. defekte Maschinen zur Zentrale zu überstellen. Mit der Bestellung des Materials waren sie nicht befasst.

Bei Ausfällen von Reinigungskräften wurde dies den Klägerinnen gemeldet und diese organisierten Ersatzpersonal. Die Urlaubsscheine der Reinigungskräfte wurden von den Klägerinnen unterschrieben, wenn es ihnen möglich war, für die betreffende Zeit einen Ersatz zu organisieren. Dann wurden die Urlaubsscheine an die Zentrale weitergeleitet, die endgültig über die Urlaubsgewährung entschied. Wenn die Klägerinnen der Meinung waren, dass Reinigungskräfte ungeeignet waren, dann beendeten sie die Dienstverhältnisse. Die Erstklägerin stellte auch selbständig Reinigungskräfte als Ersatz für ausgeschiedene Dienstnehmer ein. Sie sprach mit den Bewerberinnen und ließ sich die erforderlichen Urkunden geben. Diese leitete sie dann an die Zentrale weiter, sobald sie sich für eine Kraft entschieden hatte. Der Entlohnung wurde der Kollektivvertrag zugrundegelegt. Es wurden keine weitergehenden Gehaltsverhandlungen geführt. Die ausgefüllten Dienstzettel erhielt sie von der Zentrale, ließ sie von den aufgenommenen Mitarbeiterinnen unterschreiben und schickte sie dann an die Zentrale zurück. Als die Zweitklägerin einmal eine Ersatzkraft benötigte fuhr sie in die Zentrale und wählte dort jene Frau aus, die ihr aus dort aufliegenden Unterlagen über frühere Bewerbungen geeignet erschien. Diese wurde dann vom Büro aus angerufen und begann schon wenige Stunden später zu arbeiten. In einem anderen Fall transferierte die Zweitklägerin mit Zustimmung der Zentrale eine Reinigungskraft von einem Objekt zu einem anderen.

Abgesehen von einer Besprechung der Objektleiter einmal wöchentlich in der Zentrale konnten sich diese ihre Tätigkeiten selbständig einteilen. In den großen Objekten gab es eigene Vorarbeiterinnen, die die Stundenlisten der Arbeitnehmerinnen führten und die Reinigungsarbeiten kontrollierten. Sie wurden von der Erstklägerin eingeschult und danach auch kontrolliert.

Die Klägerinnen trugen Bürokleidung und waren auch nicht fix für Reinigungsarbeiten vorgesehen. Dass sie selbst manuelle Tätigkeiten im Sinne von Reinigungsarbeiten verrichtet hätten, konnte nicht festgestellt werden.

Die Arbeitsverhältnisse der Klägerinnen wurden von der Beklagten am 1. 10. 1998 bzw. 16. 11. 1998 jeweils durch Kündigung mit Wirkung vom selben Tage aufgelöst.

Die Erstklägerin begehrte - neben nicht mehr den Gegenstand des Revisionsverfahrens bildenden Prämien - insgesamt S 43.010,80 samt 8,5 % Zinsen seit 17. 11. 1998 brutto an Entgeltfortzahlung, Urlaubsabfindung und Kündigungsentschädigung bis 31. 12. 1998. Sie stützte dies im Wesentlichen darauf, dass auf die von ihr ausgeübte Tätigkeit die Bestimmungen des Angestelltengesetzes zur Anwendung gelangen würden und dementsprechend die Einhaltung einer Kündigungsfrist und des Kündigungstermines zum 31. 12. 1998 erforderlich gewesen wäre. Daher habe die Erstklägerin Anspruch auf die begehrte Kündigungsentschädigung und auch die Ausstellung eines Dienstzeugnisses über ihre Tätigkeit als Angestellte.

Die Zweitklägerin begehrte im Wesentlichen inhaltsgleich eine Kündigungsentschädigung von S 75.534,30 samt 8,5 % Zinsen seit 2. 10. 1998.

Beide Klägerinnen brachten in den verbundenen Verfahren übereinstimmend vor, dass ihre Tätigkeit über jener der Vorarbeiterinnen anzusiedeln wäre. Sie hätten auch den Arbeitsablauf, die Materialien, die Lohnabrechnung sowie die Einstellung und Zuordnung der Arbeitskräfte, die Genehmigung des Urlaubes und die Regelung der Arbeitszeiten durchzuführen gehabt. Auch für den Ausspruch von Kündigungen und die Einstellung von Arbeitnehmern seien sie zuständig gewesen.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens und wendete hinsichtlich der auf das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses gestützten Ansprüche ein, dass besprochen gewesen sei, dass die Klägerinnen vorweg als Arbeiter und erst nach ihrer Bewährung als Angestellte beschäftigt werden. Sie hätten grundsätzlich auch bei der Reinigung mitzuarbeiten gehabt und eine reine Vorarbeitertätigkeit im Sinne einer Kontrolle und Einteilung der Arbeitskräfte durchgeführt. Eine Zuordnung der Arbeitskräfte bzw die Gewährung von Urlaub oder die Regelung der Arbeitszeit und der Materialauswahl sei ihnen nicht zugekommen. Auch wesentliche Aufgaben im Personalbereich im Zusammenhang mit der Einstellung oder der Beendigung der Arbeitsverhältnisse hätten die Klägerinnen nicht gehabt.

Das Erstgericht gab den Klagebegehren, soweit sie sich aus dem Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses ableiten ließen, statt (hinsichtlich der Erstklägerin mit einem Betrag von S 43.010,80 brutto sA und dem Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses hinsichtlich der Zweitklägerin mit einem Betrag von S 63.000,-- brutto sA) und wies nur das darüber hinaus erhobene Mehrbegehren der Erstklägerin auf Zahlung einer Prämie und das rechnerisch nicht nachvollziehbare Mehrbegehren der Zweitklägerin ab. Es folgte dabei rechtlich aus den einleitend dargestellten Feststellungen, dass die Klägerinnen zwar keine kaufmännischen Tätigkeiten, aber höhere, nicht kaufmännische Tätigkeiten im Sinne des § 1 AngG verrichtet hätten. Das Tätigkeitsprofil der Klägerinnen gehe über jenes der Vorarbeiter, die nur Arbeiten einzuteilen und zu überprüfen im Übrigen jedoch geringe Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit hätten, hinaus. Die Klägerinnen seien nicht nur für die Einhaltung der Arbeitszeiten und die Durchführung der Reinigungsarbeiten verantwortlich gewesen, sondern hätten auch Kundenkontakte und Reklamationen zu erledigen sowie Nacharbeiten zu veranlassen gehabt. Als Objektleiterinnen hätten sie sich um den Einsatz des Personals und die Organisation der außertourlichen Sonderreinigungen kümmern müssen. Beide seien für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, die Erstklägerin auch für die Aufnahme von Ersatzkräften und die Zweitklägerin für die Mitwirkung daran zuständig gewesen. Sie seien keiner Kontrolle unterlegen, für den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf in mehreren Objekte verantwortlich gewesen und hätten dabei Vorgesetztenfunktion ausgeübt. Insgesamt seien daher ihre auf das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses gegründeten Ansprüche berechtigt.

Das Erstgericht gab den Klagebegehren, soweit sie sich aus dem Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses ableiten ließen, statt (hinsichtlich der Erstklägerin mit einem Betrag von S 43.010,80 brutto sA und dem Anspruch auf Ausstellung eines Dienstzeugnisses hinsichtlich der Zweitklägerin mit einem Betrag von S 63.000,-- brutto sA) und wies nur das darüber hinaus erhobene Mehrbegehren der Erstklägerin auf Zahlung einer Prämie und das rechnerisch nicht nachvollziehbare Mehrbegehren der Zweitklägerin ab. Es folgte dabei rechtlich aus den einleitend dargestellten Feststellungen, dass die Klägerinnen zwar keine kaufmännischen Tätigkeiten, aber höhere, nicht kaufmännische Tätigkeiten im Sinne des Paragraph eins, AngG verrichtet hätten. Das Tätigkeitsprofil der Klägerinnen gehe über jenes der Vorarbeiter, die nur Arbeiten einzuteilen und zu überprüfen im Übrigen jedoch geringe Selbständigkeit und Eigenverantwortlichkeit hätten, hinaus. Die Klägerinnen seien nicht nur für die Einhaltung der Arbeitszeiten und die Durchführung der Reinigungsarbeiten verantwortlich gewesen, sondern hätten auch Kundenkontakte und Reklamationen zu erledigen sowie Nacharbeiten zu veranlassen gehabt. Als Objektleiterinnen hätten sie sich um den Einsatz des Personals und die Organisation der außertourlichen Sonderreinigungen kümmern müssen. Beide seien für die Beendigung der Arbeitsverhältnisse, die Erstklägerin auch für die Aufnahme von Ersatzkräften und die Zweitklägerin für die Mitwirkung daran zuständig gewesen. Sie seien keiner Kontrolle unterlegen, für den ordnungsgemäßen Arbeitsablauf in mehreren Objekte verantwortlich gewesen und hätten dabei Vorgesetztenfunktion ausgeübt. Insgesamt seien daher ihre auf das Vorliegen eines Angestelltenverhältnisses gegründeten Ansprüche berechtigt.

Das Berufungsgericht gab der gegen den klagsstattgebenden Teil des Urteils erhobenen Berufung teilweise Folge und wies das Klagebegehren der Zweitklägerin zur Gänze sowie jenes der Erstklägerin mit Ausnahme des Anspruches auf Entgeltfortzahlung (von S 12.666,66 brutto sA) ab. Dabei folgte es rechtlich, dass die Klägerinnen keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung unter Zugrundelegung der Kündigungsfristen- und termine des Angestelltengesetzes hätten, da diese nicht als Angestellte im Sinne des § 1 Abs 1 AngG zu beurteilen seien. Die Klägerinnen hätten keine

höheren, nicht kaufmännischen Dienste geleistet, da sie auf Grund der engen Vorgaben der Beklagten nur in einem sehr geringen Ausmaß eine selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit ausgeübt hätten. Der Hauptbereich ihrer Aufgaben sei in der Aufsicht der den jeweiligen Objekten zugeordneten Reinigungskräfte gelegen, wie sie auch von als Vorarbeiter eingesetzten Facharbeitern erwartet werde. Sie hätten weder Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Urlaubsansuchen gehabt, noch seien sie mit der Akquisition von Kunden befasst gewesen. Die als höhere Dienste anzusehenden Tätigkeiten hinsichtlich der Aufnahme und Beendigung von Arbeitsverhältnissen hätten zeitlich nicht überwogen. Damit seien die Klägerinnen etwa einem Partieführer oder Vorarbeiter, der die ihm unterstellten Arbeiter überwache und die Arbeit einteile sowie die erzeugten Produkte überprüfe oder einem Oberkellner, der die ihm unterstellte Servicegruppe einschule, die Arbeitsteilung vornehme, die Arbeitsweise und Arbeitszeiten überwache und die Urlaube der Mitarbeiter koordiniere, vergleichbar. Diese beiden Tätigkeiten seien vom Obersten Gerichtshof als Arbeitertätigkeiten eingestuft worden (vgl. infas 1985/A 129 und Arb 11.364). Ausgehend von dieser Rechtsansicht ließ das Berufungsgericht die gegen die Feststellungen des Erstgerichtes erhobene Mängel- und Beweistrüge unbehandelt. Das Berufungsgericht gab der gegen den klagsstattgebenden Teil des Urteils erhobenen Berufung teilweise Folge und wies das Klagebegehren der Zweitklägerin zur Gänze sowie jenes der Erstklägerin mit Ausnahme des Anspruches auf Entgeltfortzahlung (von S 12.666,66 brutto sA) ab. Dabei folgte es rechtlich, dass die Klägerinnen keinen Anspruch auf Kündigungsentschädigung unter Zugrundelegung der Kündigungsfristen- und -termine des Angestelltengesetzes hätten, da diese nicht als Angestellte im Sinne des Paragraph eins, Absatz eins, AngG zu beurteilen seien. Die Klägerinnen hätten keine höheren, nicht kaufmännischen Dienste geleistet, da sie auf Grund der engen Vorgaben der Beklagten nur in einem sehr geringen Ausmaß eine selbständige und eigenverantwortliche Tätigkeit ausgeübt hätten. Der Hauptbereich ihrer Aufgaben sei in der Aufsicht der den jeweiligen Objekten zugeordneten Reinigungskräfte gelegen, wie sie auch von als Vorarbeiter eingesetzten Facharbeitern erwartet werde. Sie hätten weder Entscheidungsbefugnis hinsichtlich der Urlaubsansuchen gehabt, noch seien sie mit der Akquisition von Kunden befasst gewesen. Die als höhere Dienste anzusehenden Tätigkeiten hinsichtlich der Aufnahme und Beendigung von Arbeitsverhältnissen hätten zeitlich nicht überwogen. Damit seien die Klägerinnen etwa einem Partieführer oder Vorarbeiter, der die ihm unterstellten Arbeiter überwache und die Arbeit einteile sowie die erzeugten Produkte überprüfe oder einem Oberkellner, der die ihm unterstellte Servicegruppe einschule, die Arbeitsteilung vornehme, die Arbeitsweise und Arbeitszeiten überwache und die Urlaube der Mitarbeiter koordiniere, vergleichbar. Diese beiden Tätigkeiten seien vom Obersten Gerichtshof als Arbeitertätigkeiten eingestuft worden (vergleiche infas 1985/A 129 und Arb 11.364). Ausgehend von dieser Rechtsansicht ließ das Berufungsgericht die gegen die Feststellungen des Erstgerichtes erhobene Mängel- und Beweistrüge unbehandelt.

Die ordentliche Revision erachtete das Berufungsgericht als zulässig, da der Einstufung der Tätigkeit von Objektleitern als Arbeiter oder Angestellte über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung zukomme.

Rechtliche Beurteilung

Die gegen dieses Urteil erhobene Revision der Klägerinnen ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig und auch berechtigt.

Unter höheren, nicht kaufmännischen Diensten im Sinne des § 1 Abs 1 AngG werden nach stRsp solche Arbeiten verstanden, die - ohne dass gerade ein bestimmter Studiengang vorgesetzt wird - doch in der Richtung der Betätigung entsprechender Vorkenntnisse gehen sowie Vertrautsein mit der Arbeitsaufgabe und eine gewisse fachliche Durchdringung der Arbeitsaufgabe verlangen. Sie werden nicht rein mechanisch geübt und können auch nicht von einer zufälligen Ersatzkraft geleistet werden (vgl. RIS-Justiz RS0028051 mit zwN; Arb). Unter höheren, nicht kaufmännischen Diensten im Sinne des Paragraph eins, Absatz eins, AngG werden nach stRsp solche Arbeiten verstanden, die - ohne dass gerade ein bestimmter Studiengang vorgesetzt wird - doch in der Richtung der Betätigung entsprechender Vorkenntnisse gehen sowie Vertrautsein mit der Arbeitsaufgabe und eine gewisse fachliche Durchdringung der Arbeitsaufgabe verlangen. Sie werden nicht rein mechanisch geübt und können auch nicht von einer zufälligen Ersatzkraft geleistet werden (vergleiche RIS-Justiz RS0028051 mit zwN; Arb).

11.364 = infas 1995, A 104). Für eine Angestelltentätigkeit sprechen über das durchschnittliche Maß hinausgehende größere Selbständigkeit, umfassende Fachkenntnisse, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Fähigkeit der Beurteilung der Arbeiten anderer Aufsichts- und Leitungsbefugnis und die Einsicht in den Produktionsprozess (vgl. RIS-Justiz RS0027992, RdW 1996, 599 uva). Es ist dabei eine einheitliche Beurteilung anzustellen, ob die Tätigkeiten, welche die im § 1 AngG geforderten Merkmale aufweisen, gegenüber sonstigen Tätigkeiten überwiegen (vgl. RIS-Justiz RS0027826

mit zwN, Arb 11.364 = infas 1995 A 104).11.364 = infas 1995, A 104). Für eine Angestelltentätigkeit sprechen über das durchschnittliche Maß hinausgehende größere Selbständigkeit, umfassende Fachkenntnisse, Genauigkeit, Verlässlichkeit, Fähigkeit der Beurteilung der Arbeiten anderer Aufsichts- und Leitungsbefugnis und die Einsicht in den Produktionsprozess vergleiche RIS-Justiz RS0027992, RdW 1996, 599 uva). Es ist dabei eine einheitliche Beurteilung anzustellen, ob die Tätigkeiten, welche die im Paragraph eins, AngG geforderten Merkmale aufweisen, gegenüber sonstigen Tätigkeiten überwiegen vergleiche RIS-Justiz RS0027826 mit zwN, Arb 11.364 = infas 1995 A 104).

Tätigkeiten, die im Rahmen eines Produktionsprozesses im Betrieb gewisse Aufsichtsfunktionen über die zutreffende Verrichtung manueller Tätigkeiten umfassen, wurden noch nicht als Angestelltentätigkeit qualifiziert (vgl RIS-Justiz RS0027958; zum Bauaufseher - Partieführer RIS-JustizRS0028012; zu einem Werkstättenleiter ohne wesentliche Befugnis in der Personalverwaltung RdW 1996, 599; ferner die vom Berufungsgericht herangezogene Entscheidung betreffend einen mit Überwachungsaufgaben beschäftigten Tätigkeiten, die im Rahmen eines Produktionsprozesses im Betrieb gewisse Aufsichtsfunktionen über die zutreffende Verrichtung manueller Tätigkeiten umfassen, wurden noch nicht als Angestelltentätigkeit qualifiziert vergleiche RIS-Justiz RS0027958; zum Bauaufseher - Partieführer RIS-Justiz RS0028012; zu einem Werkstättenleiter ohne wesentliche Befugnis in der Personalverwaltung RdW 1996, 599; ferner die vom Berufungsgericht herangezogene Entscheidung betreffend einen mit Überwachungsaufgaben beschäftigten

Vorarbeiter infas 1985 A 129 sowie zum Oberkellner Arb 11.364 = infas

1995 A 104 = RdW 1995, 435 = WBI 1996, 34). Hingegen wurde etwa ein Partieführer, der selbst keine manuelle Arbeit leistet, jedoch die Einteilung der Arbeiter und Maschinen vornimmt und auch wesentliche Befugnisse in der Personalverwaltung hat, als Angestellter qualifiziert (vgl Arb 8.601).1995 A 104 = RdW 1995, 435 = WBI 1996, 34). Hingegen wurde etwa ein Partieführer, der selbst keine manuelle Arbeit leistet, jedoch die Einteilung der Arbeiter und Maschinen vornimmt und auch wesentliche Befugnisse in der Personalverwaltung hat, als Angestellter qualifiziert vergleiche Arb 8.601).

Die Klägerinnen hatten nun keinerlei manuelle Tätigkeiten zu verrichten, sondern im Wesentlichen Aufsichtsbefugnisse. Es oblag ihnen, den Kontakt mit den Kunden zu halten und etwaige Probleme selbständig abzustellen. Sie waren vor allem auch zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen berechtigt und insgesamt nicht in einen Betrieb mit Kontrollmechanismen integriert, sondern zur eigenverantwortlichen und selbständigen Organisation ihrer Arbeit und der Lösung der verschiedenen Probleme im Arbeitsablauf angehalten. Gerade die wesentlichen Befugnisse im Zusammenhang mit der Personalverwaltung erfordern aber besondere Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese Aufgaben können nun gerade im Zusammenhang mit den Aufsichtsbefugnissen nicht nur den Zeiträumen des unmittelbaren Ausspruches einer Kündigung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugeordnet werden, sondern sind allgemein mit der Tätigkeit der Klägerinnen verbunden. Diese waren als Objektleiterinnen nach der Organisationsstruktur der Beklagten als zweite Führungsebene vorgesehen, der grundsätzlich auch Vorarbeiter unterstellt sind (vgl dazu, dass Objektleiter - wenngleich mit noch weiteren Befugnissen in der Personalverwaltung - als leitende Angestellter im Sinne des § 36 Abs 2 Z 2 ArbVG beurteilt werden OGH 9 ObA 93/94 = DRdA 1994/43, 494 [Beck-Mannagetta]).Die Klägerinnen hatten nun keinerlei manuelle Tätigkeiten zu verrichten, sondern im Wesentlichen Aufsichtsbefugnisse. Es oblag ihnen, den Kontakt mit den Kunden zu halten und etwaige Probleme selbständig abzustellen. Sie waren vor allem auch zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen berechtigt und insgesamt nicht in einen Betrieb mit Kontrollmechanismen integriert, sondern zur eigenverantwortlichen und selbständigen Organisation ihrer Arbeit und der Lösung der verschiedenen Probleme im Arbeitsablauf angehalten. Gerade die wesentlichen Befugnisse im Zusammenhang mit der Personalverwaltung erfordern aber besondere Kenntnisse und Fähigkeiten. Diese Aufgaben können nun gerade im Zusammenhang mit den Aufsichtsbefugnissen nicht nur den Zeiträumen des unmittelbaren Ausspruches einer Kündigung oder der Beendigung des Arbeitsverhältnisses zugeordnet werden, sondern sind allgemein mit der Tätigkeit der Klägerinnen verbunden. Diese waren als Objektleiterinnen nach der Organisationsstruktur der Beklagten als zweite Führungsebene vorgesehen, der grundsätzlich auch Vorarbeiter unterstellt sind vergleiche dazu, dass Objektleiter - wenngleich mit noch weiteren Befugnissen in der Personalverwaltung - als leitende Angestellter im Sinne des Paragraph 36, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG beurteilt werden OGH 9 ObA 93/94 = DRdA 1994/43, 494 [Beck-Mannagetta]).

Insgesamt sind die Klägerinnen im Hinblick auf den Umfang der von ihnen selbständig wahrzunehmenden Aufgaben, den Befugnissen im Kundenkontakt und der Organisation im Zusammenhang mit der Aufsicht und Personalverwaltung, die auch eine größere Selbständigkeit und Verlässlichkeit und die Fähigkeit zur Beurteilung der

Mitarbeiter erfordern, als Angestellte im Sinn des § 1 AngG zu beurteilen. Insgesamt sind die Klägerinnen im Hinblick auf den Umfang der von ihnen selbständig wahrzunehmenden Aufgaben, den Befugnissen im Kundenkontakt und der Organisation im Zusammenhang mit der Aufsicht und Personalverwaltung, die auch eine größere Selbständigkeit und Verlässlichkeit und die Fähigkeit zur Beurteilung der Mitarbeiter erfordern, als Angestellte im Sinn des Paragraph eins, AngG zu beurteilen.

Da jedoch das Berufungsgericht die gegen die getroffenen Feststellungen erhobenen Beweistrügen und auch die Mängelrüge ausgehend von der vom Obersten Gerichtshof nicht geteilten Rechtsansicht unbehandelt gelassen hat, war die Rechtssache zur neuerlichen Entscheidung an das Berufungsgericht zurückzuverweisen.

Der Kostenvorbehalt gründet sich auf §§ 52 Abs 1 ZPO. Der Kostenvorbehalt gründet sich auf Paragraphen 52, Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E60851 08B02000

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:008OBA00200.00W.0125.000

Dokumentnummer

JJT_20010125_OGH0002_008OBA00200_00W0000_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