

TE OGH 2000/6/28 90bA67/00v

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 28.06.2000

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Michael Manhard und Anton Liedlbauer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dipl. Ing. Wilfried R*****, Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang Zatlasch, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei N***** Gesellschaft mbH, *****, vertreten durch Dr. Wolfgang Punz, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 46.780 brutto und S 6.500 netto sa (Revisionsinteresse S 46.780), infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 24. November 1999, GZ 8 Ra 306/99z-29, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 46 Abs 1 ASGG zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision der klagenden Partei wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zurückgewiesen.

Der Antrag der Revisionsgegnerin auf Zuspruch von Kosten des Revisionsverfahrens wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

Gegen das Urteil des Berufungsgerichtes ist die Revision nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (§ 46 Abs 1 ASGG). Eine Rechtsfrage dieser Qualität erblickt der Revisionswerber darin, dass eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur Frage fehle, ob bei einer "Auslandsverwendung" des Arbeitnehmers oder bei einer "Versetzung ins Ausland" im Rahmen eines Konzerns der bisherige Arbeitsvertrag im Inland sofort beendet sei oder lediglich bis zur Rückkehr des Arbeitnehmers in das Inland ruhe, sodass je nach dem bei der Rückkehr in das Inland ein neuer Arbeitsvertrag begründet werden müsse oder der alte Arbeitsvertrag fortgesetzt werden könne. Dem ist folgendes entgegenzuhalten: Gegen das Urteil des Berufungsgerichtes ist die Revision nur zulässig, wenn die Entscheidung von der Lösung einer Rechtsfrage des materiellen Rechts oder des Verfahrensrechts abhängt, der zur Wahrung der Rechtseinheit, Rechtssicherheit oder Rechtsentwicklung erhebliche Bedeutung zukommt, etwa weil das

Berufungsgericht von der Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs abweicht oder eine solche Rechtsprechung fehlt oder uneinheitlich ist (Paragraph 46, Absatz eins, ASGG). Eine Rechtsfrage dieser Qualität erblickt der Revisionswerber darin, dass eine Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes zur Frage fehle, ob bei einer "Auslandsverwendung" des Arbeitnehmers oder bei einer "Versetzung ins Ausland" im Rahmen eines Konzerns der bisherige Arbeitsvertrag im Inland sofort beendet sei oder lediglich bis zur Rückkehr des Arbeitnehmers in das Inland ruhe, sodass je nach dem bei der Rückkehr in das Inland ein neuer Arbeitsvertrag begründet werden müsse oder der alte Arbeitsvertrag fortgesetzt werden könne. Dem ist folgendes entgegenzuhalten:

Der Begriff des Konzerns kommt aus dem Gesellschaftsrecht. Sowohl § 15 AktG als auch § 115 GmbHG sprechen dann von einem Konzern, wenn rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind oder wenn ein rechtlich selbständiges Unternehmen auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens steht (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht 8 211 mwN; DRdA 1995/9 [Marhold]). Der Konzern besitzt keine Arbeitgebereigenschaft. Die Rechtsordnung hält keine Normen bereit, die es dem Unternehmensverbund ermöglichen, als solcher Träger von Rechten und Pflichten zu sein. Werden Arbeitnehmer in unterschiedlichen Unternehmen eines Konzerns tätig, lässt sich mitunter nur schwer ermitteln, wer Arbeitgeber ist, wobei dem Vertrauenschutz maßgebliche Bedeutung zukommt (Schwarz/Löschnigg aaO 156 mwN). Der Begriff des Konzerns kommt aus dem Gesellschaftsrecht. Sowohl Paragraph 15, AktG als auch Paragraph 115, GmbHG sprechen dann von einem Konzern, wenn rechtlich selbständige Unternehmen zu wirtschaftlichen Zwecken unter einheitlicher Leitung zusammengefasst sind oder wenn ein rechtlich selbständiges Unternehmen auf Grund von Beteiligungen oder sonst unmittelbar oder mittelbar unter dem beherrschenden Einfluss eines anderen Unternehmens steht (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht 8 211 mwN; DRdA 1995/9 [Marhold]). Der Konzern besitzt keine Arbeitgebereigenschaft. Die Rechtsordnung hält keine Normen bereit, die es dem Unternehmensverbund ermöglichen, als solcher Träger von Rechten und Pflichten zu sein. Werden Arbeitnehmer in unterschiedlichen Unternehmen eines Konzerns tätig, lässt sich mitunter nur schwer ermitteln, wer Arbeitgeber ist, wobei dem Vertrauenschutz maßgebliche Bedeutung zukommt (Schwarz/Löschnigg aaO 156 mwN).

Derartige Zweifel werden jedoch im vorliegenden Fall vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Er entfernt sich vielmehr mit seinen rechtlichen Überlegungen in unzulässiger Weise vom festgestellten Sachverhalt (Kodek in Rechberger, ZPO 2 Rz 9 zu § 471). Danach erfolgte nämlich weder eine "Auslandsverwendung" des Klägers durch die Beklagte bei einem anderem Unternehmen des Konzerns noch eine "Versetzung" des Klägers durch die Beklagte zu einem anderen Unternehmen des Konzerns in das Ausland. Vielmehr schied der Kläger bei der Beklagten aus, indem das zwischen den Parteien seit 1. 4. 1991 bestehende Arbeitsverhältnis über Initiative des Klägers per 14. 5. 1995 einvernehmlich beendet wurde. Am 16. 6. 1995 schloss der Kläger einen neuen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen des Konzerns in Thailand. Derartige Zweifel werden jedoch im vorliegenden Fall vom Revisionswerber nicht aufgezeigt. Er entfernt sich vielmehr mit seinen rechtlichen Überlegungen in unzulässiger Weise vom festgestellten Sachverhalt (Kodek in Rechberger, ZPO 2 Rz 9 zu Paragraph 471.). Danach erfolgte nämlich weder eine "Auslandsverwendung" des Klägers durch die Beklagte bei einem anderem Unternehmen des Konzerns noch eine "Versetzung" des Klägers durch die Beklagte zu einem anderen Unternehmen des Konzerns in das Ausland. Vielmehr schied der Kläger bei der Beklagten aus, indem das zwischen den Parteien seit 1. 4. 1991 bestehende Arbeitsverhältnis über Initiative des Klägers per 14. 5. 1995 einvernehmlich beendet wurde. Am 16. 6. 1995 schloss der Kläger einen neuen unbefristeten Arbeitsvertrag mit einem anderen Unternehmen des Konzerns in Thailand.

Die vom Revisionswerber aufgeworfenen Rechtsfragen stellen sich daher nach dem festgestellten Sachverhalt gar nicht; sie vermögen daher auch mangels Kausalität für die gegenständliche Falllösung keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 46 Abs 1 ASGG zu begründen. Im Übrigen handelt es sich bei der auf Grund der konkreten Umstände vorgenommenen Beurteilung der Parteienvereinbarungen um eine Frage der Vertragsauslegung im Einzelfall, die - von Fällen krasser Fehlbeurteilung abgesehen - die Zulässigkeit der Revision nicht rechtfertigen kann (RIS-Justiz RS0042776, RS0042936, RS0112106). Der Begriff des Arbeitgebers kann im Bereich des Arbeitsrechts nicht einheitlich beurteilt werden, sondern hängt von unterschiedlichen Kriterien ab, insbesondere auch davon, wer nach vertragsrechtlicher Beurteilung des gesamten Sachverhalts als Arbeitgeber anzusehen ist. Ob jemand Arbeitgeber ist, wird vom Gesetzgeber nicht determiniert und kann daher nur an Hand konkreter Kriterien des Einzelfalles beurteilt werden (ARD 4946/9/98). Eine Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes zeigt aber der Revisionswerber nicht auf. Ob allenfalls auch

eine andere Auslegung vertretbar gewesen wäre, hat keine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung und ist daher keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des § 502 Abs 1 ZPO (4 Ob 171/97s ua). Die vom Revisionswerber aufgeworfenen Rechtsfragen stellen sich daher nach dem festgestellten Sachverhalt gar nicht; sie vermögen daher auch mangels Kausalität für die gegenständliche Falllösung keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 46, Absatz eins, ASGG zu begründen. Im Übrigen handelt es sich bei der auf Grund der konkreten Umstände vorgenommenen Beurteilung der Parteienvereinbarungen um eine Frage der Vertragsauslegung im Einzelfall, die - von Fällen krasser Fehlbeurteilung abgesehen - die Zulässigkeit der Revision nicht rechtfertigen kann (RIS-Justiz RS0042776, RS0042936, RS0112106). Der Begriff des Arbeitgebers kann im Bereich des Arbeitsrechts nicht einheitlich beurteilt werden, sondern hängt von unterschiedlichen Kriterien ab, insbesondere auch davon, wer nach vertragsrechtlicher Beurteilung des gesamten Sachverhalts als Arbeitgeber anzusehen ist. Ob jemand Arbeitgeber ist, wird vom Gesetzgeber nicht determiniert und kann daher nur an Hand konkreter Kriterien des Einzelfalles beurteilt werden (ARD 4946/9/98). Eine Fehlbeurteilung des Berufungsgerichtes zeigt aber der Revisionswerber nicht auf. Ob allenfalls auch eine andere Auslegung vertretbar gewesen wäre, hat keine über den Einzelfall hinausgehende Bedeutung und ist daher keine erhebliche Rechtsfrage im Sinn des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO (4 Ob 171/97s ua).

Der Oberste Gerichtshof hat der Revisionsgegnerin die Beantwortung der vom der Kläger erhobenen außerordentlichen Revision nicht iSd § 508a Abs 2 Satz 1 ZPO freigestellt. Die dennoch von der Beklagten erstattete Revisionsbeantwortung gilt daher gemäß § 508a Abs 2 Satz 2 ZPO nicht als zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung notwendig. Der Oberste Gerichtshof hat der Revisionsgegnerin die Beantwortung der vom der Kläger erhobenen außerordentlichen Revision nicht iSd Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 1 ZPO freigestellt. Die dennoch von der Beklagten erstattete Revisionsbeantwortung gilt daher gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO nicht als zur zweckentsprechenden Rechtsverteidigung notwendig.

Anmerkung

E58716 09B00670

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2000:009OBA00067.00V.0628.000

Dokumentnummer

JJT_20000628_OGH0002_009OBA00067_00V0000_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