

# TE OGH 1999/7/8 8ObA26/99b

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 08.07.1999

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Petrag als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Langer und Dr. Rohrer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Bukovec und Stefan Schöller als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Margit H\*\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Reinhard Tögl, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei H\*\*\*\*\* GmbH., \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Helwig Keber, Rechtsanwalt in Graz, wegen S 117.835,70 brutto s.A. (Revisionsinteresse S 78.663,13 s.A.) infolge Revision der beklagten Partei gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. Oktober 1998, GZ 8 Ra 137/98y-28, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 16. Februar 1998, GZ 35 Cga 5/97v-24, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 6.086,40 (darin S 1.014,40 Ust) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß 510 Abs 3 ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken: Das Berufungsgericht hat den Sachverhalt rechtlich richtig beurteilt, weshalb es gemäß Paragraph 510, Absatz 3, ZPO ausreicht, auf die zutreffende Begründung des angefochtenen Urteils zu verweisen. Ergänzend ist anzumerken:

Der Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des § 1151 ABGB ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, welche sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle - nicht notwendig auch an Weisungen über die Art der Ausführung der Tätigkeit - äußert. Für den Arbeitsvertrag ist daher eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers wesentlich (ArbSlg. 10.697; SZ 70/52; SZ 70/167; 9 ObA 10/99g u.v.a.). Die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob sie ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (SZ 70/52; u.a.). Gerade in Grenzfällen, wie etwa Dienstverhältnissen von "Außendienstmitarbeitern", kann die vereinbarte Bindung an bestimmte sachliche Erfordernisse und Grundsätze in Verbindung mit einer ausschließlichen Beschäftigung für den Dienstgeber die freie Bestimmung des eigenen Verhaltens so weit einschränken, daß bereits von persönlicher

Abhängigkeit gesprochen und demgemäß ein Arbeitsverhältnis angenommen werden muß (ArbSlg 9.972; RdW 1989, 29). Die Pflicht seine Arbeitskraft kontinuierlich zur Verfügung zu stellen spricht dann ebenso wie die Vereinbarung einer monatsweisen Entlohnung für das Vorliegen eines echten Arbeitsvertrages (RdW 1989, 29; SZ 70/167). Die Möglichkeit Hilfstätigkeiten zu substituieren indiziert für sich allein noch nicht das Vorliegen eines freien Dienstvertrages (RdW 1997, 29). Der Dienstvertrag oder Arbeitsvertrag im Sinne des Paragraph 1151, ABGB ist vor allem durch die persönliche Abhängigkeit des Arbeitnehmers, also durch dessen Unterworfenheit unter die funktionelle Autorität des Arbeitgebers, gekennzeichnet, welche sich in organisatorischer Gebundenheit, insbesondere an Arbeitszeit, Arbeitsort und Kontrolle - nicht notwendig auch an Weisungen über die Art der Ausführung der Tätigkeit - äußert. Für den Arbeitsvertrag ist daher eine weitgehende Ausschaltung der Bestimmungsfreiheit des Arbeitnehmers wesentlich (ArbSlg. 10.697; SZ 70/52; SZ 70/167; 9 ObA 10/99g; u.v.a.). Die Merkmale der persönlichen Abhängigkeit können in unterschiedlich starker Ausprägung bestehen. Entscheidend ist, ob sie ihrem Gewicht und ihrer Bedeutung nach überwiegen (SZ 70/52; u.a.). Gerade in Grenzfällen, wie etwa Dienstverhältnissen von "Außendienstmitarbeitern", kann die vereinbarte Bindung an bestimmte sachliche Erfordernisse und Grundsätze in Verbindung mit einer ausschließlichen Beschäftigung für den Dienstgeber die freie Bestimmung des eigenen Verhaltens so weit einschrnen, daß bereits von persönlicher Abhängigkeit gesprochen und demglich ein Arbeitsverhältnis angenommen werden muß (ArbSlg 9.972; RdW 1989, 29). Die Pflicht seine Arbeitskraft kontinuierlich zur Verfügung zu stellen spricht dann ebenso wie die Vereinbarung einer monatsweisen Entlohnung für das Vorliegen eines echten Arbeitsvertrages (RdW 1989, 29; SZ 70/167). Die Möglichkeit Hilfstätigkeiten zu substituieren indiziert für sich allein noch nicht das Vorliegen eines freien Dienstvertrages (RdW 1997, 29).

Zu der letztgenannten Substitutionsmöglichkeit hat die Beklagte im Verfahren lediglich vorgebracht, daß die Klägerin davon insoweit Gebrauch gemacht habe, daß sie ihrem Gatten einzelne Aufgaben übertragen habe. Dazu hat das Erstgericht aber - für den Obersten Gerichtshof bindend - festgestellt, daß der Gatte der Klägerin zwar über deren Vorschlag, jedoch auf Grund Vereinbarung mit dem Geschäftsführer der Beklagten tätig geworden ist (Seite 5 der Urteilsausfertigung = AS 201), sodaß von freier Gestion der Klägerin keine Rede sein kann. Auch sonst unterlag die Klägerin in engen Grenzen dem Weisungs- und Kontrollrecht der Beklagten: Sie hatte an den Werktagen in der Zeit von 8,00 bis 12,00 Uhr erreichbar zu sein und erhielt jeweils zwischen 7,30 und 8,00 Uhr Anweisungen durch Organe der Beklagten über die durchzuführenden Tätigkeiten, welche sie teilweise im Beisein des Geschäftsführers der Beklagten auszuführen hatte. Die Beklagte gab der Klägerin Termine ebenso vor wie die Namen der Firmen, von denen Kostenvoranschläge einzuholen waren, und wertete die von der Klägerin eingeholten und überprüften Kostenvoranschläge gemeinsam mit dieser aus. Die Beklagte stellte der Klägerin ein Mobiltelefon zur Verfügung und ersetzte ihr die Spesen für die Benützung des eigenen PKWs. Sie stellte für die Klägerin Krankenscheine sowie eine Lohnbestigung aus. Bei dieser Sachlage tritt die Tatsache, daß die Klägerin schriftliche Arbeiten für die Beklagte zu Hause und nicht in den Betriebsrumen der Beklagten ausfehrte, völlig in den Hintergrund und vermag die Beurteilung des Berufungsgerichtes, die Klägerin habe ihre Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verrichtet, nicht zu erschüttern.

Der Revision ist ein Erfolg zu versagen.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 50, 41 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 50., 41 ZPO.

#### **Anmerkung**

E54810 08B00269

#### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1999:008OBA00026.99B.0708.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19990708\_OGH0002\_008OBA00026\_99B0000\_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](http://www.jusline.at)