

TE OGH 1997/10/30 8ObA338/97g

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 30.10.1997

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.Adamovic sowie die fachkundigen Laienrichter Dr.Pipin Henzl und Dr.Gerhard Dengscherz als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Aniko S*****, Arbeiterin, ***** vertreten durch Dr.Charlotte Böhm, Rechtsanwältin in Wien, wider die beklagte Partei M*****Handels GmbH, ***** vertreten durch Dr.Daniel Charim, Rechtsanwalt in Wien, wegen S 76.055,75 brutto sA (Revisionsinteresse S 62.261,67 brutto sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20.Juni 1997, GZ 9 Ra 45/97x-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 14.Oktober 1996, GZ 11 Cga 179/94m-15, teils bestätigt, teils abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Klägerin ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 4.871,04 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 811,84 USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die behaupteten Aktenwidrigkeiten und Verfahrensmängel liegen nicht vor (§ 510 Abs 3 ZPO). Unter diesen Rechtsmittelgründen versucht die Klägerin die in dritter Instanz nicht mehr bekämpfbare Beweiswürdigung erneut in Frage zu stellen.Die behaupteten Aktenwidrigkeiten und Verfahrensmängel liegen nicht vor (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Unter diesen Rechtsmittelgründen versucht die Klägerin die in dritter Instanz nicht mehr bekämpfbare Beweiswürdigung erneut in Frage zu stellen.

Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodaß auf diese verwiesen werden kann (§ 48 ASGG).Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes ist zutreffend, sodaß auf diese verwiesen werden kann (Paragraph 48, ASGG).

Den Revisionsausführungen ist zu erwidern:

Rechtliche Beurteilung

Nach den Feststellungen (S 7 des erstgerichtlichen Urteiles) kam es im Oktober 1991 zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin als Kindermädchen und Reinigungskraft und der Geschäftsführerin der beklagten Partei, daran schloß sich ein neues Arbeitsverhältnis als Lagerarbeiterin bei der beklagten GmbH an. Die einzige "persönliche Klammer" der beiden inhaltlich verschiedenen Arbeitsverhältnisse in

unterschiedlicher Umgebung - zuvor der häusliche Bereich der Geschäftsführerin, sodann der betriebliche der beklagten Partei - war neben der Identität der Klägerin, wenn auch mit unterschiedlicher Verwendung, die Person der früheren Arbeitgeberin mit der Geschäftsführerin der beklagten Partei. Für eine Anrechnung der Vordienstzeiten auf die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Ansprüche, insbesondere für die Anwartschaft auf Abfertigung die Länge der Kündigungsfrist, wäre eine Vereinbarung erforderlich gewesen, die nicht festgestellt wurde. Für eine "Aufklärungsobliegenheit" der neuen Arbeitgeberin (der beklagten Partei), das Arbeitsverhältnis werde nicht als ein einheitliches fortgesetzt, bestand wegen der Verschiedenheit der Arbeitsverhältnisse keine Veranlassung. Auch unter dem Gesichtspunkt des erst später in Kraft getretenen § 3 AVRAG wäre bei einem Wechsel von Arbeitgeber und Tätigkeitsbereich kein automatischer Übergang des Arbeitsverhältnisses eingetreten. Nach den Feststellungen (S 7 des erstgerichtlichen Urteiles) kam es im Oktober 1991 zu einer einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zwischen der Klägerin als Kindermädchen und Reinigungskraft und der Geschäftsführerin der beklagten Partei, daran schloß sich ein neues Arbeitsverhältnis als Lagerarbeiterin bei der beklagten GmbH an. Die einzige "persönliche Klammer" der beiden inhaltlich verschiedenen Arbeitsverhältnisse in unterschiedlicher Umgebung - zuvor der häusliche Bereich der Geschäftsführerin, sodann der betriebliche der beklagten Partei - war neben der Identität der Klägerin, wenn auch mit unterschiedlicher Verwendung, die Person der früheren Arbeitgeberin mit der Geschäftsführerin der beklagten Partei. Für eine Anrechnung der Vordienstzeiten auf die von der Dauer des Arbeitsverhältnisses abhängigen Ansprüche, insbesondere für die Anwartschaft auf Abfertigung die Länge der Kündigungsfrist, wäre eine Vereinbarung erforderlich gewesen, die nicht festgestellt wurde. Für eine "Aufklärungsobliegenheit" der neuen Arbeitgeberin (der beklagten Partei), das Arbeitsverhältnis werde nicht als ein einheitliches fortgesetzt, bestand wegen der Verschiedenheit der Arbeitsverhältnisse keine Veranlassung. Auch unter dem Gesichtspunkt des erst später in Kraft getretenen Paragraph 3, AVRAG wäre bei einem Wechsel von Arbeitgeber und Tätigkeitsbereich kein automatischer Übergang des Arbeitsverhältnisses eingetreten.

Die behaupteten Überstundenentgelte der Klägerin sind gemäß Art XIV des KV für die Handelsarbeiter Österreichs verfallen (§ 48 ASGG), allfällige Arbeitszeitaufzeichnungen können die gebotene schriftliche Geltendmachung nicht ersetzen. Die behaupteten Überstundenentgelte der Klägerin sind gemäß Art römisch XIV des KV für die Handelsarbeiter Österreichs verfallen (Paragraph 48, ASGG), allfällige Arbeitszeitaufzeichnungen können die gebotene schriftliche Geltendmachung nicht ersetzen.

Dem Einwand in der Revisionsbeantwortung, die festgestellte "Ehestörung" der Klägerin gegenüber dem Ehemann der Geschäftsführerin der beklagten Partei sei ein Entlassungsgrund im Sinne des § 82 lit d Gewerbeordnung, ist zu erwidern, daß ein seit 1975 nicht mehr der Rechtsordnung angehörender Tatbestand (§ 525 StG) nach dem heutigen Verständnis einer Straftat nicht mehr strafbar ist. Insoweit ist ein Funktionswandel (Bydlinski in Rummel ABGB2 Rz 26 zu § 6; vgl 8 ObA 2100/96y, zum Begriff der Betriebsstillegung) eingetreten. Eine ausdehnende Auslegung der Entlassungsgründe im § 82 GewO kann somit nicht durch einen historischen Straftatbestand gerechtfertigt werden (vgl auch insoweit zutreffend Drs, Ehestörung kein Entlassungsgrund RdW 1997, 282). Dem Einwand in der Revisionsbeantwortung, die festgestellte "Ehestörung" der Klägerin gegenüber dem Ehemann der Geschäftsführerin der beklagten Partei sei ein Entlassungsgrund im Sinne des Paragraph 82, Litera d, Gewerbeordnung, ist zu erwidern, daß ein seit 1975 nicht mehr der Rechtsordnung angehörender Tatbestand (Paragraph 525, StG) nach dem heutigen Verständnis einer Straftat nicht mehr strafbar ist. Insoweit ist ein Funktionswandel (Bydlinski in Rummel ABGB2 Rz 26 zu Paragraph 6 ;, vergleiche 8 ObA 2100/96y, zum Begriff der Betriebsstillegung) eingetreten. Eine ausdehnende Auslegung der Entlassungsgründe im Paragraph 82, GewO kann somit nicht durch einen historischen Straftatbestand gerechtfertigt werden vergleiche auch insoweit zutreffend Drs, Ehestörung kein Entlassungsgrund RdW 1997, 282).

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

Anmerkung

E48247 08B03387

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:008OBA00338.97G.1030.000

Dokumentnummer

JJT_19971030_OGH0002_008OBA00338_97G0000_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