jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1997/10/22 9ObA73/97v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.10.1997

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Bauer und Dr. Spenling sowie die fachkundigen Laienrichter MMag.Dr.Gerhard Stadler und Brigitte Haumer als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ernst T***** Angestellter, *****, vertreten durch Dr. Johann Buchner und Mag. Ingeborg Haller, Rechtsanwälte in Salzburg, wider die beklagte Partei K***** Warenhandels GembH & Co KG, ***** vertreten durch Dr. Peter Kunz ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen Anfechtung einer Kündigung, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. November 1996, GZ 11 Ra 187/96s-21, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes Salzburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. März 1996, GZ 16 Cga 148/95b-15, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S 25.451,06 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten S 4.241,84 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war zuletzt bei der Beklagten als Leiter des Einkaufsbereichs Obst, Gemüse und Blumen am Standort H***** beschäftigt. Sein monatliches Bruttogehalt betrug S 46.199,- (14,5 x jährlich). Mit Schreiben vom 26. 7. 1995, zugegangen am 27. 7. 1995, wurde das Dienstverhältnis von der Beklagten zum 31. 12. 1995 gekündigt.

Der Kläger ficht mit seiner Klage die Kündigung als sozialwidrig an und begehrt die Feststellung, daß sie rechtsunwirksam und das Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 1995 weiterhin aufrecht sei. Er sei 54 Jahre alt und habe für seine Gattin und drei in Ausbildung befindliche Kinder zu sorgen. Er sei seit 40 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund seines Alters und seines beruflichen Werdeganges habe er Arbeitslosigkeit zu erwarten. In der Tagsatzung vom 18. 3. 1996 erhob der Kläger ein Eventualbegehren auf Feststellung der Nichtigkeit seiner Kündigung. Das Lager der Beklagten, das gemeinsam mit dem Einkauf einen einheitlichen Betrieb gebildet habe, sei per 1. 11. 1995 an den B***** - Konzern übertragen worden, der es weiterführe. Alle anderen Dienstnehmer des Lagers seien von B***** weiterbeschäftigt worden. Es liege daher ein Betriebsteilübergang vor, weshalb seine Kündigung wegen Verstoßes gegen § 3 AVRAG gemäß § 879 ABGB nichtig sei.Der Kläger ficht mit seiner Klage die Kündigung als sozialwidrig an und begehrt die Feststellung, daß sie rechtsunwirksam und das Dienstverhältnis nach dem 31. 12. 1995 weiterhin aufrecht sei. Er sei 54 Jahre alt und habe für seine Gattin und drei in Ausbildung befindliche Kinder zu sorgen. Er sei seit 40 Jahren bei der Beklagten beschäftigt. Aufgrund seines Alters und seines beruflichen Werdeganges habe er

Arbeitslosigkeit zu erwarten. In der Tagsatzung vom 18. 3. 1996 erhob der Kläger ein Eventualbegehren auf Feststellung der Nichtigkeit seiner Kündigung. Das Lager der Beklagten, das gemeinsam mit dem Einkauf einen einheitlichen Betrieb gebildet habe, sei per 1. 11. 1995 an den B***** - Konzern übertragen worden, der es weiterführe. Alle anderen Dienstnehmer des Lagers seien von B***** weiterbeschäftigt worden. Es liege daher ein Betriebsteilübergang vor, weshalb seine Kündigung wegen Verstoßes gegen Paragraph 3, AVRAG gemäß Paragraph 879, ABGB nichtig sei.

Die Beklagte beantragte, das Klagebegehren abzuweisen. Die Kündigung des Klägers sei aus betrieblichen Gründen erfolgt, weil die Beklagte mit der Schließung bzw. mit dem Verkauf der K***** - Filialen per 31. 10. 1995 ihre Geschäftstätigkeit einstelle und liquidiert werde. Eine Weiterbeschäftigung des Klägers, des einzigen Mitarbeiters in H*****, sei daher nicht möglich. Ein Anbot auf Weiterbeschäftigung als Filialleiter der K***** Österreich GmbH habe der Kläger abgelehnt. Der vom Kläger behauptete Betriebsübergang habe nicht stattgefunden.

Das Erstgericht gab dem Klage(haupt)begehren statt. Es stellte folgenden Sachverhalt fest:

Der Kläger trat am 1. 8. 1955 in die Dienste der damaligen K***** Genossenschaft Union. Nach dem Einstieg der Fa. M***** bei der K*****gruppe wurde die K***** M***** WarenhandelsgesmbH & Co KG gegründet, die die Funktion einer zentralen Einkaufsorganisation der K*****gruppe bekam. Der damals bereits als Einkäufer beschäftigte Kläger wurde mit Schreiben des K***** Österreich vom 15. 12. 1993 davon informiert, daß er ab 1. 1. 1994 bei der K***** M***** Warenhandelsgesellschaft mbH & Co KG beschäftigt sei. Die Überstellung zu dieser Gesellschaft hatte keine wesentliche Änderung seiner bisherigen Tätigkeit zur Folge. Seit 15. 5. 1995 firmiert diese Gesellschaft unter der Bezeichnung der Beklagten. Im Betriebsobjekt H*****, in dem der Kläger beschäftigt war, führte der K***** Österreich den Lagerbetrieb, eine Werkstätte, einen Fuhrpark, die Verwaltung, den Vertrieb und die Fleischfabrik. Vom Lager H***** aus erfolgte die Belieferung von West - Österreich sowie der Bereiche Mattighofen und Braunau mit Frischwaren, Obst, Gemüse und Lebensmittel - Trockenwaren. Die Beklagte hatte am Standort H***** zwei Mitarbeiter; neben dem als Einkäufer für die Warengruppen Obst, Gemüse und Blumen beschäftigten Kläger war ein Disponent für den Bereich Frischdienst tätig. Die übrigen am Standtort H***** beschäftigten Personen waren Mitarbeiter des K***** Österreich oder anderer Firmen der K***** - Gruppe. Die vorgesetzte Dienststelle des Klägers war das Distributionszentrum in Wien; auch seine Gehaltsverrechnung wurde zentral von Wien aus durchgeführt. Das Lager war so organisiert, daß in der Person des Klägers ein örtlicher Einkäufer vorhanden war. Für den Einkauf gab es zentrale Rahmenbedingungen. Zum Teil stand es dem Kläger frei, selbst Lieferanten auszusuchen sowie Warenpreise auszuhandeln. Ausgehend von einem vorgegebenen Ladenverkaufspreis mußte der Kläger nach möglichst günstigen Einkaufspreisen trachten. So verhandelte er beispielsweise mit umliegenden Gemüsebauern über Liefermengen, Qualität, Preise usw. Für die Lagerung der Ware war der Kläger nicht zuständig. Er informierte das Lagerpersonal über die eingekauften Warenmengen. Dort wurde der Lagerbestand kontrolliert und täglich in einer Liste erfaßt, die als Grundlage für die notwendigen Nachkäufe diente. Zwei Dienstnehmerinnen des K***** Österreich erledigten teilweise auch Arbeiten für den Kläger. Sie verbuchten den Wareneingang, führten das Bestellverzeichnis, informierten im Auftrag des Klägers die Filialen über Preisänderungen und erledigten teilweise die in seinem Bereich anfallenden Schreibarbeiten. Diesen Mitarbeiterinnen gegenüber war er weisungsbefugt. Zuletzt hatte er nur mehr eine Mitarbeiterin zur Verfügung. Der außer dem Kläger noch bei der Beklagten beschäftigte Disponent besorgte die Verteilung der Waren an die Filialen und rief aufgrund vorgegebener Bestellungen beim Lieferanten die Waren ab. Über Einkaufspreise verhandelte er nicht. Einige Monate vor der Kündigung des Klägers wurde über die K***** - Gruppe der Ausgleich eröffnet. Grund für die Kündigung des Klägers war der Wegfall des Einkaufs wegen Veräußerung bzw. Schließung der K*****filialen im Zuge des Ausgleichs. In der Zwischenzeit hat die Beklagte ihre Geschäftstätigkeit eingestellt und soll liquidiert werden. Zum Zeitpunkt der Kündigung des Klägers war das Schicksal des Betriebs in H***** unbekannt. Von einem beabsichtigten oder bevorstehenden Betriebsübergang auf einen anderen Inhaber war offiziell nicht die Rede; nur gerüchteweise wurde unter den Mitarbeitern von Interessenten für den Betrieb gesprochen. Im Oktober 1995 erwarb die B***** Dienstleistung Abteilung Lager Transport GesmbH vom K***** Österreich den Lagerbetrieb und führte diesen weiter. Der Einkauf von Frischware wird vom B***** - Konzern zentral für ganz Österreich durchgeführt. An jede Außenstelle werden Mitarbeiter entsandt oder es sind vor Ort eigene Einkäufer tätig. Im Lager H***** führt nunmehr ein Mitarbeiter des B***** - Konzerns dieselben Einkaufstätigkeiten für Obst und Gemüse durch wie zuvor der Kläger. Nach der Kündigung wurde dem Kläger eine Beschäftigung als Filialleiter beim K*****Österreich angeboten, wobei er in der Folge vom Erwerber der Filiale mit allen Rechten und

Pflichten übernommen worden wäre. Seine Arbeitszeit hätte sich nicht wesentlich geändert, er hätte monatlich etwa S 30.000,- brutto verdient. Wegen des damit verbundene Einkommensverlustes und der Befürchtung, bald gekündigt zu werden und dann Einbußen bei der Abfertigung zu erleiden, lehnte der Kläger dieses Angebot ab. Er ist sorgepflichtig für zwei Kinder und hat für eine Eigentumswohnung monatlich S 11.000,- an Schuldtilgung und Betriebskosten zu zahlen. Weiteres Vermögen besitzt er nicht.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß Grund für die Kündigung nicht die Betriebsteilübergabe, die sich erst im Laufe der Kündigungsfrist ergeben habe, sondern der im Zuge der Ausgleichserfüllung vorgesehene Verkauf der K*****filialen gewesen sei. Der Kläger habe daher zu Recht die Kündigungsanfechtungsklage nach § 105 ArbVG eingebracht, an der er auch nach dem mittlerweile erfolgten Betriebsteilübergang festhalten könne. Aufgrund der sinnvollen und den Erfordernissen von Lager und Einkauf gerecht werdenden Zusammenarbeit des Klägers mit dem Lagerbetrieb habe er zu diesem Betriebsteil, auf den seine Tätigkeit funktional ausgerichtet gewesen sei, gehört. Daß er aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen bei einer anderen Konzerngesellschaft angestellt gewesen sei, ändere daran nichts. Da der aus Lager und Frischwareneinkauf bestehende Betriebsteil mit Ende Oktober 1995 an B***** übertragen worden sei, sei das Dienstverhältnis des Klägers auf diese Gesellschaft übergegangen. Gemäß § 234 ZPO habe die Beklagte dennoch nicht die passive Klagslegitimation verloren. Da der Lagerbetrieb samt der dazugehörigen Einkaufstätigkeit vom Betriebsübernehmer fortgeführt werde, könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, den Kläger nicht weiter beschäftigen zu können, zumal sein Arbeitsplatz - wenn er auch von einem Mitarbeiter des B***** - Konzernes besetzt sei - weiterhin bestehe. Daß die Kündigung wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtige, sei evident. Die Annahme der angebotenen Tätigkeit eines Filialleiters sei dem Kläger nicht zumutbar gewesen. Die Kündigung des Klägers erweise sich daher als sozial ungerechtfertigt.Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß Grund für die Kündigung nicht die Betriebsteilübergabe, die sich erst im Laufe der Kündigungsfrist ergeben habe, sondern der im Zuge der Ausgleichserfüllung vorgesehene Verkauf der K*****filialen gewesen sei. Der Kläger habe daher zu Recht die Kündigungsanfechtungsklage nach Paragraph 105, ArbVG eingebracht, an der er auch nach dem mittlerweile erfolgten Betriebsteilübergang festhalten könne. Aufgrund der sinnvollen und den Erfordernissen von Lager und Einkauf gerecht werdenden Zusammenarbeit des Klägers mit dem Lagerbetrieb habe er zu diesem Betriebsteil, auf den seine Tätigkeit funktional ausgerichtet gewesen sei, gehört. Daß er aus betriebswirtschaftlichen Überlegungen bei einer anderen Konzerngesellschaft angestellt gewesen sei, ändere daran nichts. Da der aus Lager und Frischwareneinkauf bestehende Betriebsteil mit Ende Oktober 1995 an B***** übertragen worden sei, sei das Dienstverhältnis des Klägers auf diese Gesellschaft übergegangen. Gemäß Paragraph 234, ZPO habe die Beklagte dennoch nicht die passive Klagslegitimation verloren. Da der Lagerbetrieb samt der dazugehörigen Einkaufstätigkeit vom Betriebsübernehmer fortgeführt werde, könne sich die Beklagte nicht darauf berufen, den Kläger nicht weiter beschäftigen zu können, zumal sein Arbeitsplatz - wenn er auch von einem Mitarbeiter des B***** - Konzernes besetzt sei - weiterhin bestehe. Daß die Kündigung wesentliche Interessen des Klägers beeinträchtige, sei evident. Die Annahme der angebotenen Tätigkeit eines Filialleiters sei dem Kläger nicht zumutbar gewesen. Die Kündigung des Klägers erweise sich daher als sozial ungerechtfertigt.

Das Berufungsgericht änderte diese Urteil iS der Abweisung des Haupt- und des Eventualbegehrens ab. Es erachtete die von der Beklagten bekämpfte Feststellung, daß neben dem Kläger ein weiterer Dienstnehmer der Beklagten in H***** tätig war, als unerheblich und vertrat unter Hinweis auf die Entscheidung des EuGH Rs 186/83 vom 7. 2. 1985 die Rechtsauffassung, daß das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten durch die Übernahme des Lagerbetriebs H***** nicht iS § 3 AVRAG auf den Übernehmer übergegangen sei. Der Kläger sei nämlich nicht Dienstnehmer des übertragenen Lagerbetriebs - dessen Mitarbeiter Angestellte des K***** Österreich gewesen seien - sondern Dienstnehmer der Beklagten, der zentralen Einkaufsorganisation der K*****gruppe, gewesen. Daß die Tätigkeit des Klägers mit dem Lagerbetrieb funktionell verbunden gewesen sei, ändere daran nichts. Damit sei die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Klägers im Unternehmen der Beklagten beschränkt. Da die Kündigung die Interessen des Klägers unter den gegebenen Umständen schwer beeinträchtige, habe die Beklagte den Nachweis zu erbringen, daß die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse begründet war. Selbst unter der Annahme einer auf das gesamte Unternehmen der beklagten Partei ausgedehnten Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Klägers sei die objektive Betriebsbedingtheit der Kündigung zu bejahen, weil die Beklagte ihre Geschäftstätigkeit inzwischen eingestellt habe und liquidiert werden solle. Daß es im Hinblick darauf im Unternehmen der beklagten Partei für den Kläger als Einkäufer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gebe, liege auf der Hand. Die Kündigung sei somit nicht sozialwidrig iS § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG, weil die vorzunehmende

Interessenabwägung wegen der Einstellung des Geschäftsbetriebes der Beklagten zu Lasten des Klägers gehe. Da überdies die Kündigung auch nicht wegen Verstoßes gegen § 3 AVRAG nichtig sei, seien daher sowohl das Haupt- als auch das (im übrigen verfehlt formulierte) Eventualbegehren abzuweisen.Das Berufungsgericht änderte diese Urteil iS der Abweisung des Haupt- und des Eventualbegehrens ab. Es erachtete die von der Beklagten bekämpfte Feststellung, daß neben dem Kläger ein weiterer Dienstnehmer der Beklagten in H***** tätig war, als unerheblich und vertrat unter Hinweis auf die Entscheidung des EuGH Rs 186/83 vom 7. 2. 1985 die Rechtsauffassung, daß das Dienstverhältnis des Klägers zur Beklagten durch die Übernahme des Lagerbetriebs H***** nicht iS Paragraph 3, AVRAG auf den Übernehmer übergegangen sei. Der Kläger sei nämlich nicht Dienstnehmer des übertragenen Lagerbetriebs - dessen Mitarbeiter Angestellte des K***** Österreich gewesen seien - sondern Dienstnehmer der Beklagten, der zentralen Einkaufsorganisation der K*****gruppe, gewesen. Daß die Tätigkeit des Klägers mit dem Lagerbetrieb funktionell verbunden gewesen sei, ändere daran nichts. Damit sei die Beurteilung der Sozialwidrigkeit der Kündigung auf die Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Klägers im Unternehmen der Beklagten beschränkt. Da die Kündigung die Interessen des Klägers unter den gegebenen Umständen schwer beeinträchtige, habe die Beklagte den Nachweis zu erbringen, daß die Kündigung durch betriebliche Erfordernisse begründet war. Selbst unter der Annahme einer auf das gesamte Unternehmen der beklagten Partei ausgedehnten Pflicht zur Prüfung der Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten des Klägers sei die objektive Betriebsbedingtheit der Kündigung zu bejahen, weil die Beklagte ihre Geschäftstätigkeit inzwischen eingestellt habe und liquidiert werden solle. Daß es im Hinblick darauf im Unternehmen der beklagten Partei für den Kläger als Einkäufer keine Weiterbeschäftigungsmöglichkeiten gebe, liege auf der Hand. Die Kündigung sei somit nicht sozialwidrig iS Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG, weil die vorzunehmende Interessenabwägung wegen der Einstellung des Geschäftsbetriebes der Beklagten zu Lasten des Klägers gehe. Da überdies die Kündigung auch nicht wegen Verstoßes gegen Paragraph 3, AVRAG nichtig sei, seien daher sowohl das Haupt- als auch das (im übrigen verfehlt formulierte) Eventualbegehren abzuweisen.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision des Klägers wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung mit dem Antrag, es iS der Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern. Hilfsweise werden Aufhebungsanträge gestellt.

Die Beklagte beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

Rechtliche Beurteilung

Gemäß § 3 Abs 1 AVRAG tritt im Falle des Überganges eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Diese Bestimmung entspricht Art 3 Abs 1 der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmern, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG). Aus der Präambel zu dieser Richtlinie ergibt sich, daß Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben, Bestimmungen erforderlich machen, die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten. Die Tragweite der Betriebsübergangs-Richtlinie kann nach der Rechtsprechung des EuGH (EuGHSlg 1991, 4.105) nicht allein auf Grund einer wörtlichen Auslegung bestimmt werden. Entscheidend ist vielmehr der Zweck, welcher darin besteht, die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Unternehmensinhabers so weit wie möglich zu gewährleisten, indem sie den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Inhaber zu denselben Bedingungen fortzusetzen, die mit dem Veräußerer vereinbart waren (SZ 68/187; 8 ObA 91/97h; EuGHSlg 1987, 5.465; EuGHSlg 1988, 3.057; Tomandl, Arbeitsrechtliche Konsequenzen beim Übergang eines Betriebsteiles, ZAS 1993, 194; Runggaldier, Betriebsübergang und Übergang der Arbeitsverhältnisse, RdW 1992, 377).Gemäß Paragraph 3, Absatz eins, AVRAG tritt im Falle des Überganges eines Unternehmens, Betriebes oder Betriebsteiles auf einen anderen Inhaber dieser als Arbeitgeber mit allen Rechten und Pflichten in die im Zeitpunkt des Überganges bestehenden Arbeitsverhältnisse ein. Diese Bestimmung entspricht Artikel 3, Absatz eins, der Richtlinie des Rates der Europäischen Gemeinschaften vom 14.2.1977 zur Angleichung der Rechtsvorschriften der Mitgliedsstaaten über die Wahrung von Ansprüchen der Arbeitnehmer beim Übergang von Unternehmern, Betrieben oder Betriebsteilen (77/187/EWG). Aus der Präambel zu dieser Richtlinie ergibt sich, daß Änderungen in den Unternehmensstrukturen, die sich unter anderem aus dem Übergang von Unternehmen, Betrieben oder

Betriebsteilen auf einen anderen Inhaber durch vertragliche Übertragung oder durch Verschmelzung ergeben, Bestimmungen erforderlich machen, die die Arbeitnehmer bei einem Inhaberwechsel schützen und insbesondere die Wahrung ihrer Ansprüche gewährleisten. Die Tragweite der Betriebsübergangs-Richtlinie kann nach der Rechtsprechung des EuGH (EuGHSlg 1991, 4.105) nicht allein auf Grund einer wörtlichen Auslegung bestimmt werden. Entscheidend ist vielmehr der Zweck, welcher darin besteht, die Aufrechterhaltung der Rechte der Arbeitnehmer bei einem Wechsel des Unternehmensinhabers so weit wie möglich zu gewährleisten, indem sie den Arbeitnehmern die Möglichkeit einräumt, ihr Beschäftigungsverhältnis mit dem neuen Inhaber zu denselben Bedingungen fortzusetzen, die mit dem Veräußerer vereinbart waren (SZ 68/187; 8 ObA 91/97h; EuGHSlg 1987, 5.465; EuGHSlg 1988, 3.057; Tomandl, Arbeitsrechtliche Konsequenzen beim Übergang eines Betriebsteiles, ZAS 1993, 194; Runggaldier, Betriebsübergang und Übergang der Arbeitsverhältnisse, RdW 1992, 377).

Der Begriff des Betriebes bzw des Betriebsteils wird weder in der Richtlinie noch im AVRAG näher definiert. Gemäß§ 34 Abs 1 ArbVG gilt jede Arbeitsstätte als Betrieb, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb derer eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Der Betriebsbegriff der Betriebsverfassung findet im Arbeitsrecht zwar keine schematische bzw generelle Anwendung, es kommt ihm jedoch grundsätzliche Bedeutung dort zu, wo dies die nach der Gesetzes- und Interessenlage vorzunehmende Wertung gebietet (ArbSlg 10.672; Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht5, 189). Dem eingangs dargestellten Schutzzweck der Richtlinie des Rates der europäischen Gemeinschaft und des AVRAG entspricht es ohne weiteres, diese Definition auch bei Prüfung der Frage des Betriebsüberganges und dessen Auswirkungen im Sinne von Gesetz und Richtlinie zugrundezulegen (SZ 68/187). Ob und inwieweit insofern ein Widerspruch zur Rechtsprechung des EuGH besteht, der primär nicht auf den Übergang einer organisatorischen sondern (weitergehend) einer wirtschaftlichen Einheit unter Identitätswahrung abstellt (EuGHSlg 1986, 1.119), braucht hier nicht erörtert zu werden, weil - wie schon im Fall 8 ObA 91/97h - beide Betrachtungsweisen hier zum selben Ergebnis führen.Der Begriff des Betriebes bzw des Betriebsteils wird weder in der Richtlinie noch im AVRAG näher definiert. Gemäß Paragraph 34, Absatz eins, ArbVG gilt jede Arbeitsstätte als Betrieb, die eine organisatorische Einheit bildet, innerhalb derer eine physische oder juristische Person oder eine Personengemeinschaft mit technischen oder immateriellen Mitteln die Erzielung bestimmter Arbeitsergebnisse fortgesetzt verfolgt, ohne Rücksicht darauf, ob Erwerbsabsicht besteht oder nicht. Der Betriebsbegriff der Betriebsverfassung findet im Arbeitsrecht zwar keine schematische bzw generelle Anwendung, es kommt ihm jedoch grundsätzliche Bedeutung dort zu, wo dies die nach der Gesetzes- und Interessenlage vorzunehmende Wertung gebietet (ArbSlg 10.672; Schwarz/Löschnigg Arbeitsrecht5, 189). Dem eingangs dargestellten Schutzzweck der Richtlinie des Rates der europäischen Gemeinschaft und des AVRAG entspricht es ohne weiteres, diese Definition auch bei Prüfung der Frage des Betriebsüberganges und dessen Auswirkungen im Sinne von Gesetz und Richtlinie zugrundezulegen (SZ 68/187). Ob und inwieweit insofern ein Widerspruch zur Rechtsprechung des EuGH besteht, der primär nicht auf den Übergang einer organisatorischen sondern (weitergehend) einer wirtschaftlichen Einheit unter Identitätswahrung abstellt (EuGHSlg 1986, 1.119), braucht hier nicht erörtert zu werden, weil - wie schon im Fall 8 ObA 91/97h - beide Betrachtungsweisen hier zum selben Ergebnis führen.

Eine Definition des Begriffes "Betriebsteil" ist auch dem ArbVG nicht zu entnehmen, weshalb dieser Begriff unter Berücksichtigung des dargestellten Schutzzweckes der Regelung des § 3 AVRAG autonom zu gewinnen ist (Binder, Die österreichische Betriebsübergangsregelung, DRdA 1996,1 [3]). Auch in diesem Zusammenhang wird in der Lehre teilweise auf organisatorische Einheiten abgestellt (vgl. Tomandl aaO 198, inhaltlich jedoch unter weitgehender Annäherung an die Position des EuGH), überwiegend aber - der Rechtsprechung des EuGH entsprechend - auf abgrenzbare, auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheiten, mit denen eigene arbeitstechnische Zwecke (mögen diese der Produktion, der Dienstleistungserbringung oder dem Absatz dienen) verfolgt werden (Binder, aaO 3 mwN; Kirschbaum, Zum Begriff des Betriebsüberganges iSd EU-RL 77/187, DRdA 1997, 307). Auch dazu sind nähere Ausführungen entbehrlich, weil hier beide Betrachtungsweisen den Standpunkt des Berufungsgerichtes bestätigen.Eine Definition des Begriffes "Betriebsteil" ist auch dem ArbVG nicht zu entnehmen, weshalb dieser Begriff unter Berücksichtigung des dargestellten Schutzzweckes der Regelung des Paragraph 3, AVRAG autonom zu gewinnen ist (Binder, Die österreichische Betriebsübergangsregelung, DRdA 1996,1 [3]). Auch in diesem Zusammenhang wird in der Lehre teilweise auf organisatorische Einheiten abgestellt vergleiche Tomandl aaO 198, inhaltlich jedoch unter weitgehender Annäherung an die Position des EuGH), überwiegend aber - der Rechtsprechung des EuGH

entsprechend - auf abgrenzbare, auf Dauer angelegte wirtschaftliche Einheiten, mit denen eigene arbeitstechnische Zwecke (mögen diese der Produktion, der Dienstleistungserbringung oder dem Absatz dienen) verfolgt werden (Binder, aaO 3 mwN; Kirschbaum, Zum Begriff des Betriebsüberganges iSd EU-RL 77/187, DRdA 1997, 307). Auch dazu sind nähere Ausführungen entbehrlich, weil hier beide Betrachtungsweisen den Standpunkt des Berufungsgerichtes bestätigen.

Ausgehend von der dargelegten Rechtslage erweist sich der Standpunkt der Revisionswerberin, das in H***** ansässige Lager und der ebenfalls dort angesiedelte Einkauf hätten einen einheitlichen Betrieb gebildet, der als solcher auf den Übernehmer des Lagers übergegangen sei, als unzutreffend. Dabei ist der Revisionswerberin durchaus zuzustimmen, daß die Tatsache, daß die beiden Funktionen unterschiedlichen Rechtsträgern der K***** - Gruppe zugehörten, nur ein Indiz für das Vorliegen selbständiger Betriebe bzw. Betriebsteile darstellt, für sich allein aber die Annahme eines einheitlichen Betriebes (Betriebsteiles) keineswegs ausschließt (SZ 68/187). Hier ging aber die unterschiedliche rechtliche Zugehörigkeit der beiden Funktionen mit klar erkennbar getrennten organisatorischen Strukturen Hand in Hand: Der Kläger wurde im Rahmen der Beklagten, der zentralen Einkaufsgesellschaft der K***** - Gruppe, tätig und war auch ausschließlich mit dem Einkauf beschäftigt. Die ihm vorgesetzte Stelle war das Distributionszentrum der Beklagten in Wien; auch seine Gehaltsverrechnung wurde in Wien durchgeführt. Für die Lagerung der Ware war der Kläger nicht zuständig. Demgegenüber standen die im Lager Bediensteten in Dienstverhältnissen zum K***** Österreich. Lediglich zwei dem Lager zuzurechnende Dienstnehmerinnen erledigten teilweise Tätigkeiten für den Kläger. Nur insofern bestand ein Weisungsrecht des Klägers gegenüber Bediensteten des Lagers. Da somit die beiden Funktionen im Rahmen unterschiedlicher Leitungsstrukturen organisatorisch klar getrennt waren, sind sie jedenfalls als unterschiedliche organisatorische Einheiten anzusehen. Dieser organisatorischen Trennung entsprach aber auch jeweils ein mit eigener Identität ausgestatteter unternehmerischer Tätigkeitsbereich (Einkauf und Lager), sodaß auch von abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheiten auszugehen ist (8 ObA 91/97h unter Hinweis auf Joost in FS Wlotzke, Betriebsübergang und Funktionsausgliederung 690). Daß zwischen den jeweiligen Tätigkeitsbereichen verschiedene Berührungspunkte und Überschneidungen bestanden, steht diesem Ergebnis nicht entgegen, weil der für das moderne Wirtschaftsleben typische Umstand, daß einander die Aufgaben abgrenzbarer Betriebsteile durchdringen, der Annahme unterschiedlicher Betriebe (Betriebsteile) nicht entgegensteht (RdW 1996, 431). Im übrigen hat dazu schon das Berufungsgericht zutreffend auf die Entscheidung des EuGH Slg 1985 519 (Aric Botzen gegen Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV) verwiesen, wonach Art 3 Abs 1 der Richtlinie 77/187 nicht die Rechte und Pflichten umfaßt, die sich für den Veräußerer aufgrund eines zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses gegenüber Arbeitnehmern ergeben, die zwar nicht zu dem übertragenen Teil des Unternehmens gehören, aber bestimmte Tätigkeiten mit Betriebsmitteln des übertragenen Teils des Unternehmens verrichteten oder die als Beschäftigte einer Verwaltungsabteilung des Unternehmens, die selbst nicht übertragen wurde, Tätigkeiten für den übertragenen Teil des Unternehmens verrichteten. Dies muß gerade auch im vorliegenden Fall Geltung haben, in dem die in Rede stehenden Betriebsfunktionen zwar Überschneidungen aufwiesen, aber unterschiedlichen Rechtsträgern zugehörten und organisatorisch getrennt und wirtschaftlich abgrenzbar waren.Ausgehend von der dargelegten Rechtslage erweist sich der Standpunkt der Revisionswerberin, das in H***** ansässige Lager und der ebenfalls dort angesiedelte Einkauf hätten einen einheitlichen Betrieb gebildet, der als solcher auf den Übernehmer des Lagers übergegangen sei, als unzutreffend. Dabei ist der Revisionswerberin durchaus zuzustimmen, daß die Tatsache, daß die beiden Funktionen unterschiedlichen Rechtsträgern der K***** - Gruppe zugehörten, nur ein Indiz für das Vorliegen selbständiger Betriebe bzw. Betriebsteile darstellt, für sich allein aber die Annahme eines einheitlichen Betriebes (Betriebsteiles) keineswegs ausschließt (SZ 68/187). Hier ging aber die unterschiedliche rechtliche Zugehörigkeit der beiden Funktionen mit klar erkennbar getrennten organisatorischen Strukturen Hand in Hand: Der Kläger wurde im Rahmen der Beklagten, der zentralen Einkaufsgesellschaft der K***** - Gruppe, tätig und war auch ausschließlich mit dem Einkauf beschäftigt. Die ihm vorgesetzte Stelle war das Distributionszentrum der Beklagten in Wien; auch seine Gehaltsverrechnung wurde in Wien durchgeführt. Für die Lagerung der Ware war der Kläger nicht zuständig. Demgegenüber standen die im Lager Bediensteten in Dienstverhältnissen zum K***** Österreich. Lediglich zwei dem Lager zuzurechnende Dienstnehmerinnen erledigten teilweise Tätigkeiten für den Kläger. Nur insofern bestand ein Weisungsrecht des Klägers gegenüber Bediensteten des Lagers. Da somit die beiden Funktionen im Rahmen unterschiedlicher Leitungsstrukturen organisatorisch klar getrennt waren, sind sie jedenfalls als unterschiedliche organisatorische Einheiten anzusehen. Dieser organisatorischen Trennung entsprach aber auch jeweils ein mit eigener Identität ausgestatteter unternehmerischer Tätigkeitsbereich

(Einkauf und Lager), sodaß auch von abgrenzbaren wirtschaftlichen Einheiten auszugehen ist (8 ObA 91/97h unter Hinweis auf Joost in FS Wlotzke, Betriebsübergang und Funktionsausgliederung 690). Daß zwischen den jeweiligen Tätigkeitsbereichen verschiedene Berührungspunkte und Überschneidungen bestanden, steht diesem Ergebnis nicht entgegen, weil der für das moderne Wirtschaftsleben typische Umstand, daß einander die Aufgaben abgrenzbarer Betriebsteile durchdringen, der Annahme unterschiedlicher Betriebe (Betriebsteile) nicht entgegensteht (RdW 1996, 431). Im übrigen hat dazu schon das Berufungsgericht zutreffend auf die Entscheidung des EuGH Slg 1985 519 (Aric Botzen gegen Rotterdamsche Droogdok Maatschappij BV) verwiesen, wonach Artikel 3, Absatz eins, der Richtlinie 77/187 nicht die Rechte und Pflichten umfaßt, die sich für den Veräußerer aufgrund eines zum Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Arbeitsvertrages oder Arbeitsverhältnisses gegenüber Arbeitnehmern ergeben, die zwar nicht zu dem übertragenen Teil des Unternehmens gehören, aber bestimmte Tätigkeiten mit Betriebsmitteln des übertragenen Teils des Unternehmens verrichteten oder die als Beschäftigte einer Verwaltungsabteilung des Unternehmens, die selbst nicht übertragen wurde, Tätigkeiten für den übertragenen Teil des Unternehmens verrichteten. Dies muß gerade auch im vorliegenden Fall Geltung haben, in dem die in Rede stehenden Betriebsfunktionen zwar Überschneidungen aufwiesen, aber unterschiedlichen Rechtsträgern zugehörten und organisatorisch getrennt und wirtschaftlich abgrenzbar waren.

Damit erweist sich aber der Standpunkt der Revisionswerberin, aus der Übernahme des Betriebsteiles Lager ergebe sich zwangsläufig die (Mit-)übertragung des damit untrennbar verbundenen Betriebsteiles Einkauf, als unzutreffend.

Ebensowenig kann nach den Feststellungen davon ausgegangen werden, daß der bisher in H***** ansässige Einkauf - als abgrenzbarer Betrieb(steil) - auf den Übernehmer des Lagerbetriebes übergegangen sei. In diesem Zusammenhang kann sich die Revisionswerberin ausschließlich auf den Umstand berufen, daß auch nach der Übernahme des Lagerbetriebs am bisherigen Standort ein Einkäufer des Übernehmers tätig ist, dessen Tätigkeit der des Klägers (weitgehend) entspricht. Dies reicht aber - wie der EuGH erst in jüngster Zeit klargestellt hat (Vorabentscheidung vom 11. 3. 1997, C-13/95 [Süzen], abgedruckt in DRdA 1997/34) für die Annahme eines Betriebs(teil)überganges nicht aus, sofern dieser Umstand weder auf die Übertragung relevanter materieller oder immaterieller Betriebsmittel von einem auf den anderen Unternehmer noch mit der Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teils des bisher eingesetzten Personals durch den anderen Unternehmer verbunden ist. Die Übertragung wie immer gearteter materieller oder - was bei einem Einkaufsbetrieb eher in Betracht gekommen wäre - immaterieller Betriebsmittel (Kundenkartei; Überbindung von Lieferverträgen etc) wurde hier aber weder behauptet noch festgestellt. Auch von der Übernahme eines nach Zahl und Sachkunde wesentlichen Teiles der Belegschaft des in H***** tätigen Einkaufsbetriebes kann nicht die Rede sein. Dabei kommt es auf die (bekämpfte) Feststellung nicht an, daß neben dem Kläger ein weiterer Dienstnehmer der Beklagten in H***** als Disponent mit einem gegenüber dem Kläger erheblich eingeschränkten Tätigkeitskreis tätig war. Den "wesentlichen Teil" der Belegschaft des in H***** angesiedelten Einkaufes stellte auch unter dieser Annahme der Kläger dar, dessen Übernahme durch den Übernehmer des Lagers nie in Diskussion stand.

Das Berufungsgericht hat daher die Anwendbarkeit des § 3 AVRAG auf den vorliegenden Fall und damit den Übergang des Dienstverhältnis des Klägers auf den Übernehmer des Lagers zutreffend verneint. Ob ein solcher Übergang der gegen die Beklagte gerichteten Kündigungsanfechtung zum Erfolg verhelfen hätte können, braucht daher nicht untersucht zu werden.Das Berufungsgericht hat daher die Anwendbarkeit des Paragraph 3, AVRAG auf den vorliegenden Fall und damit den Übergang des Dienstverhältnis des Klägers auf den Übernehmer des Lagers zutreffend verneint. Ob ein solcher Übergang der gegen die Beklagte gerichteten Kündigungsanfechtung zum Erfolg verhelfen hätte können, braucht daher nicht untersucht zu werden.

Die Ausführungen des Berufungsgerichtes, wonach die Anfechtung der Kündigung als sozialwidrig trotz einer erheblichen Beeinträchtigung seiner Interessen mangels einer Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers erfolglos bleiben muß, sind zutreffend und werden in der Revisions auch gar nicht bekämpft. Es genügt daher, insoweit auf die Richtigkeit der maßgebenden Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen (§ 48 ASGG).Die Ausführungen des Berufungsgerichtes, wonach die Anfechtung der Kündigung als sozialwidrig trotz einer erheblichen Beeinträchtigung seiner Interessen mangels einer Möglichkeit der Weiterbeschäftigung des Klägers erfolglos bleiben muß, sind zutreffend und werden in der Revisions auch gar nicht bekämpft. Es genügt daher, insoweit auf die Richtigkeit der maßgebenden Ausführungen des Berufungsgerichtes zu verweisen (Paragraph 48, ASGG).

Daß mangels Anwendbarkeit des § 3 AVRAG auch das Eventualbegehren erfolglos bleiben muß, ergibt sich bereits aus

den dargestellten Überlegungen. Auf die Frage, ob die Beklagte im Falle eines Überganges des Dienstverhältnisses des Klägers auf den Übernehmer des Lagerbetriebes insofern überhaupt noch passiv legitimiert gewesen wäre (vgl dazu 8 ObA 91/97h), braucht daher nicht mehr eingegangen zu werdenDaß mangels Anwendbarkeit des Paragraph 3, AVRAG auch das Eventualbegehren erfolglos bleiben muß, ergibt sich bereits aus den dargestellten Überlegungen. Auf die Frage, ob die Beklagte im Falle eines Überganges des Dienstverhältnisses des Klägers auf den Übernehmer des Lagerbetriebes insofern überhaupt noch passiv legitimiert gewesen wäre (vergleiche dazu 8 ObA 91/97h), braucht daher nicht mehr eingegangen zu werden.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die §§ 41,50 Abs 1 ZPODie Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens gründet sich auf die Paragraphen 41,,50 Absatz eins, ZPO.

Anmerkung

E47996 09B00737

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1997:009OBA00073.97V.1022.000

Dokumentnummer

JJT_19971022_OGH0002_009OBA00073_97V0000_000

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