jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1987/9/16 14ObA85/87

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 16.09.1987

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Maier sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Pipin Henzel und Ferdinand Rodinger als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Sylvia K***, Angestellte, Innsbruck, Wopfnerstraße 14, vertreten durch Dr. Hermann Holzmann, Rechtsanwalt in Innsbruck, wider die beklagte Partei J*** M*** AG, Kaffee- und Teeimport, Innsbruck, Maximilianstraße 2, vertreten durch Dr. Hans Forcher-Mayr, Rechtsanwalt in Innsbruck, wegen S 44.181,40 brutto sA (Revisionsstreitwert S 43.165,16 brutto sA), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Innsbruck als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 1. Oktober 1986, GZ 2 a Cg 28/86-16, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Innsbruck vom 28. Jänner 1986, GZ 1 Cr 46/85-9, bestätigt 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 2.829,75 (darin S 257,25 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 1. August 1980 bis 31. Juli 1983 bei der Beklagten im Lehrberuf "Einzelhandelskaufmann" als Lehrling beschäftigt. Nach dem Lehrvertrag war als Gegenstand des Betriebes der Gemischtwarenhandel (Lebens- und Genußmittel) und als Standort der Betriebsstätte, in welcher die Klägerin im wesentlichen ausgebildet wurde, Innsbruck, Maximilianstraße, angeführt. Nach dem Ende des Lehrverhältnisses setzte die Klägerin ihre Arbeit in derselben Filiale der Beklagten fort. Als sie sich weigerte, in der Filiale Schützenstraße zu arbeiten, wurde sie am 12. September 1983 entlassen.

Mit der Behauptung, sie sei zu Unrecht entlassen worden, verlangte die Klägerin den der Höhe nach unbestrittenen Betrag von S 44.181,40 brutto sA an Kündigungsentschädigung, Lohn, Weihnachtsremuneration, Urlaubsentschädigung und Urlaubszuschuß. Nach § 18 Abs 1 BAG (Punkt IX Z 2 des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs) sei die Beklagte verpflichtet gewesen, sie noch sechs Monate "im Betrieb" weiter zu verwenden. Die Beklagte sei nicht berechtigt gewesen, sie entgegen § 101 ArbVG ohne Zustimmung des Betriebsrates in die Filiale Schützenstraße zu versetzen.

Die Beklagte beantragte, die Klage abzuweisen. Die Klägerin sei wegen Arbeitsverweigerung zu Recht entlassen worden. Nach dem Ende der Lehrzeit sei mit der Klägerin entsprechend der Behaltepflicht ein Dienstvertrag abgeschlossen worden, wonach es der Beklagten vorbehalten geblieben sei, die Klägerin auch zu einer anderen

angemessenen Arbeit oder an einem anderen Ort innerhalb des Bundesgebietes oder in einem Konzernunternehmen zu verwenden. Im September 1983 sei es aus betrieblichen Gründen erforderlich geworden, daß die Klägerin ihren Dienst in der Filiale Innsbruck, Schützenstraße, die näher bei ihrer Wohnung gelegen sei, antreten sollte. Trotz Vorhalts der Folgen einer Arbeitsverweigerung durch den Obmann des Betriebsrates habe die Klägerin uneinsichtig auf ihrem Standpunkt beharrt, in dieser Filiale nicht arbeiten zu wollen.

Das Erstgericht sprach der Klägerin lediglich eine Urlaubsabfindung in Höhe von S 1.016,24 sA zu und wies das auf die ungerechtfertigte Entlassung gestützte Mehrbegehren von S 43.165,16 sA ab. Es traf im wesentlichen folgende Feststellungen:

Die straff zentralistisch geführte Beklagte hat ihren Sitz in Wien. So wie in den anderen Bundesländern unterhält die Beklagte im Großraum Innsbruck sieben Filialen, die von Filialleitern geführt werden. Diese Filialen stehen gemeinsam mit jenen Westtirols und Vorarlbergs unter der Aufsicht eines Filialinspektors. Einkauf und Kalkulation werden über die Zentrale in Wien durchgeführt. Jede Filiale hat ein vorgegebenes Grundsortiment an Waren zu führen, deren Verkaufspreise den vorgeschriebenen Richtlinien entsprechen müssen. Dieses Warenangebot kann lediglich durch andere im Sortiment der Beklagten aufscheinende Waren ergänzt werden.

Personalangelegenheiten sind ausschließlich der Zentrale vorbehalten, die auch die Höhe der Gehälter festsetzt und die Lohnverrechnung durchführt. Den Filialleitern obliegt die Arbeitseinteilung in den jeweiligen Filialen. Ein Betriebsrat, der in Tirol fünf Mitglieder hat, besteht für jedes Bundesland. Weiters hat die Beklagte einen Zentralbetriebsrat.

Die Filiale in der Maximilianstraße und in der Schützenstraße sind Selbstbedienungsgeschäfte mit einem ähnlichen Warenangebot. In der Filiale Maximilianstraße sind drei vollzeitbeschäftigte Arbeitnehmer und eine Halbtagskraft tätig. Allen Arbeitnehmern der Beklagten, gleichgültig ob sie als Lehrlinge oder als Angestellte beschäftigt sind, ist bewußt, daß sie zumindest im Stadtgebiet von einer Filiale in die andere versetzt werden können. Nach absolvierter Lehrzeit setzte die Klägerin ihre Arbeit als Verkäuferin fort. Über ihr Arbeitsverhältnis erhielt sie am 3. September 1983 einen sogenannten Aufnahmeschein, dessen Kenntnisnahme sie bestätigte, und der unter anderem die Einstufung, das Bruttogehalt und die Bestimmung enthielt, daß es sich die Firma vorbehält, die Angestellten auch zu einer anderen angemessenen Arbeit oder an einem anderen Ort innerhalb des Bundesgebietes oder in einem Konzernunternehmen zu verwenden.

Nachdem es zwischen der Klägerin und dem Filialleiter Rainer W*** schon wiederholt zu Unstimmigkeiten gekommen war, unterlief der Klägerin am Vormittag des 12. September 1983 ein Fehler. Sie wies auf einem Papiersack eine Reihe geringerer Preise aus als es den eingepackten Waren entsprach. Dieser Fehler wurde an der Kasse entdeckt. Vom Filialleiter informiert, kam der Rayonsleiter Siegfried M*** in die Filiale Maximilianstraße. In Gegenwart des Obmannes des Betriebsrates Ludwig R*** teilte ihr M*** mit, daß sie in die Filiale Schützenstraße versetzt werde und am nächsten Tag dort zur Arbeit erscheinen solle. Die Klägerin äußerte sich dazu vorerst nicht. Als sie am Nachmittag mit ihrer Mutter erschien, hielt ihr der Rayonsleiter vor, daß sie im Falle einer Weigerung entlassen werde. Die Klägerin zeigte sich jedoch trotz Vorhalte weiterhin nicht bereit, in der ihrer Wohnung näher gelegene Filiale Schützenstraße weiterzuarbeiten. Der Rayonsleiter M*** holte die Genehmigung des Personalchefs der Beklagten zur Entlassung ein und verständigte den Obmann des Betriebsrates, der nach telefonischer Rücksprache mit den übrigen Mitgliedern des Betriebsrates die Zustimmung des Betriebsrates zur Entlassung gab. Daraufhin sprach M*** der Klägerin gegenüber die Entlassung aus.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß zur Lösung der Frage, ob die Versetzung der Klägerin innerhalb des Betriebes erfolgt sei, der Betriebsbegriff des § 34 Abs 1 ArbVG heranzuziehen sei. Demnach könne bei den Filialen der Beklagten in der Maximilianstraße und der Schützenstraße nicht von solchen Betrieben gesprochen werden, da sie keine selbständigen organisatorischen Einheiten bildeten. Die Filialen seien im Warensortiment und in Personalangelegenheiten von der Zentrale in Wien abhängig; die straffe und zentralistisch ortientierte Organistion der Filialketten räume den einzelnen Filialen nur wenig Handlungsspielraum ein. Eine organisatorische Einheit sei vielmehr in der Agglomeration von Filialen im Raum Innsbruck oder im Sprengel Tirol zu sehen, wofür der gemeinsame Betriebsrat spreche, so daß eine Versetzung der Klägerin in Innsbruck nicht gegen § 18 Abs 1 BAG verstoßen hätte. Eine mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes verbundene Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen

Arbeitsbedingungen im Sinne des § 101 ArbVG sei nicht einmal behauptet worden. Die Klägerin habe sich daher zu Unrecht geweigert, ihren Dienst in der Filiale Schützenstraße anzutreten und damit den Entlassungstatbestand des § 27 Z 4 AngG gesetzt. Entlassungsunabhängig stehe ihr aber gemäß § 10 Abs 1 UrlG noch die Urlaubsabfindung zu.

Das Berufungsgericht führte das Verfahren im Sinne des § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG neu durch. Es billigte aufgrund des außer Streit gestellten Sachverhalts die Rechtsansicht des Erstgerichtes, wonach eine einzelne Filiale der Beklagten im Raum Innsbruck nicht als eigener Betrieb im Sinne des § 34 Abs 1 ArbVG anzusehen sei, und führte ergänzend aus, daß sich der Inhalt der Arbeitspflicht des Angestellten in der Zeit der Weiterverwendung nach § 18 Abs 1 BAG nach dem (neuen) Arbeitsvertrag richte. Nach diesem sei die Verwendung der Klägerin nicht mehr auf eine bestimmte Filiale als Betriebsstätte eingeschränkt gewesen. Das ergebe sich nicht nur aus dem von ihr unterfertigten Aufnahmeschein, sondern auch aus der Tatsache, daß es ihr wie allen anderen Arbeitnehmern der Beklagten klar gewesen sei, daß sie zumindest im Stadtgebiet von einer Filiale in die andere versetzt werden könne. Die Arbeit in einer Filiale am selben Ort, die überdies der Wohnung der Klägerin näher liege, sie der Klägerin, die in ihrem erlernten Beruf verwendet worden wäre, zuzumuten gewesen. Eine Verschlechterung ihrer Position sei damit nicht verbunden gewesen. Ihr Verhalten habe den Entlassungsgrund des § 27 Abs 1 Z 4 AngG erfüllt, da sie der Beklagten gegenüber beharrlich und nachhaltig ihre Dienste verweigert habe, obwohl ihr der Ernst der Lage eindringlich vor Augen geführt worden sei. Gegen diese Entscheidung richtet sich die aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung erhobene Revision der Klägerin mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß dem Klagebegehren zur Gänze stattgegeben werde. Hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die Beklagte beantragte, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist nicht berechtigt.

In ihrer Revision wiederholt die Klägerin im wesentlichen ihre schon im Berufungsverfahren vorgebrachten Einwände, daß die einzelnen Filialen der Beklagten in Innsbruck organisatorisch selbständige Betriebe im Sinne des § 34 Abs 1 ArbVG seien und daher ihre Versetzung gegen § 18 Abs 1 BAG verstoßen habe, wonach der Lehrberechtigte verpflichtet sei, den Lehrling nach dem Ende des Lehrverhältnisses "im Betrieb" weiter zu verwenden. Da sich ein ausgelernter Arbeitnehmer nicht auf neue Gegebenheiten umzustellen brauche, sei dieser Betriebsbegriff einschränkend auf die im Lehrvertrag angeführte Betriebsstätte zu beziehen.

Diesen Ausführungen ist entgegenzuhalten:

Wie das Berufungsgericht richtig erkannte, bewirkt § 18 Abs 1 BAG keinen automatischen Vertragsabschluß; diese Bestimmung normiert lediglich die einseitige Verpflichtung des Lehrberechtigten zum Abschluß eines entsprechenden Arbeitsvertrages (Berger-Rohringer, Berufsausbildungsgesetz 185; Arb. 7.072, 10.276; DRdA 1981/12). Nach den Feststellungen setzte die Klägerin unmittelbar nach dem Ende des Lehrverhältnisses ihre Tätigkeit in der Filiale in der Maximilianstraße ohne weitere vertragliche Vereinbarung fort. Schon dadurch wurde schlüssig (§ 863 ABGB) ein Arbeitsverhältnis begründet, ohne daß es noch der nachmaligen Ausfolgung eines sogenannten Aufnahmescheines bedurft hätte. Es kann daher dahingestellt bleiben, inwieweit die in der schriftlichen Vereinbarung vorgesehenen Möglichkeit einer Verwendung der Arbeitnehmer innerhalb des Bundesgebietes überhaupt wirksam wurde, da schon der schlüssigen Vereinbarung die der Klägerin bekannte Übung zugrunde lag, daß alle Angestellten in sämtlichen Filialen im Stadtbereich verwendet werden können. Im Gegensatz zur Beklagten war die Klägerin zur Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses nicht verpflichtet (Berger-Rohringer aaO; Rebhahn in ZAS 1986, 208). Willigte sie in Kenntnis der für alle Angestellten der Beklagten geltenden Bedingungen über den Ort der Entrichtung der Arbeitsleistung vorbehaltslos in eine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ein, muß sie auch die arbeitsvertragliche Möglichkeit der Verwendung in einer anderen Filiale im Stadtbereich gegen sich gelten lassen.

Gemäß § 101 ArbVG in der - hier noch anzuwendenden - Fassung vor der Novelle BGBl. Nr. 394/1986 bedurfte jede Versetzung, mochte sie vertragsändernden oder direktorialen Charakter haben, der Zustimmung des Betriebsrates, wenn sie für mindestens 13 Wochen erfolgte und wenn mit dem Wechsel des Arbeitsplatzes eine Verschlechterung der Entgelt- oder sonstigen Arbeitsbedingungen verbunden war (Arb. 9.838, 10.472, 10.500). Daß mit der Arbeit in einer der Wohnung näher gelegenen ebenso organisierten Filiale bei unverändertem Gehalt eine derartige Verschlechterung für die Klägerin auch nur zu befürchten gewesen wäre, wird auch in der Revision nicht behauptet. Der Einwand, daß die bekämpfte Rechtsansicht der Vorinstanzen auch eine die Arbeitsbedingungen sicherlich verschlechternde Versetzung

im gesamten Bundesgebiet ermögliche, läßt die im vorliegenden Fall beachtliche Einschränkung der Verwendung auf das Stadtgebiet von Innsbruck und die auch bei vertragsimmanenten Versetzungen erforderliche Mitwirkung des Betriebsrates im Sinne des § 101 ArbVG unberücksichtigt. Da der Versetzungsbegriff des § 101 ArbVG auch Versetzungen von einem Betrieb in den anderen umfaßt (Floretta-Strasser, Kommentar zum ArbVG 594), kommt es insoweit auf den Begriff des Betriebes nicht an. Es ist aber noch zu prüfen, ob § 18 Abs 1 BAG eine zwingende gesetzliche Vorschrift enthält, den Arbeitnehmer für die im Gesetz und Kollektivvertrag vorgeschriebene Behaltezeit an derselben Bestriebsstätte zu beschäftigen. § 18 Abs 1 BAG verpflichtet den Lehrherrn, den Lehrling, dessen Lehrverhältnis beendet ist, "im Betrieb" im erlernten Beruf weiterzuverwenden; was das Gesetz unter Betrieb versteht, ist nicht näher ausgeführt. Entgegen der Ansicht der Revisionswerberin bietet sich die Bedachtnahme auf die vorgegebene Legaldefinition des Betriebes im § 34 Abs 1 ArbVG nicht schlechthin zur analogen Anwendung an. Der Betriebsbegriff der Betriebsverfassung findet im Arbeitsrecht keine schematische bzw. generelle Anwendung. So ist etwa für den Bereich des arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatzes nicht vom Betriebsbegriff der Betriebsverfassung auszugehen (Martinek-Schwarz AngG6 210). Auch andere arbeitsrechtliche Schutzvorschriften, wie etwa das Kinder- und Jugendbeschäftigungsgesetz (vgl. § 23 Abs 2 KJBG), stellen nicht auf die Organisation der Betriebsverfassung ab, wenn sie den Begriff des Betriebs verwenden. Eine analoge Heranziehung des § 34 Abs 1 ArbVG hängt daher von der nach Gesetzes- und Interessenlage vorzunehmenden Wertung ab, inwieweit der Betriebsbegriff der Betriebsverfassung auf andere Gesetze anwendbar ist (Schwarz in ZAS 1974, 150 mwH).

Während es der Zweck des Arbeitsverfassungsgesetzes ist, durch den Begriff des Betriebs solche Einheiten zu bilden, in deren Rahmen es der Betriebsvertretung möglich ist, eine wirksame Tätigkeit zu entfalten und insbesondere ihre Mitwirkungsrechte auch tatsächlich auszuüben (Arb. 10.053), ist es der teleologische Zweck des § 18 Abs 1 BAG, dem ausgelernten Lehrling eine Beschäftigung während der ersten Monate nach dem Ende der Lehrzeit im erlernten Beruf zu sichern und ihm den Arbeitsplatz schlechthin zu erhalten. Die Weiterbeschäftigung muß ihm jedenfalls auch dann gewährleistet sein, wenn die Arbeitsstätte, an der er ausgebildet wurde, kein Betrieb im Sinne des § 34 Abs 1 ArbVG sein sollte. Das Berufsausbildungsgesetz gibt zwar keine Definition des Betriebes, es grenzt jedoch in § 12 Abs 3 Z 1 dem Betrieb vom Standort der festen Betriebsstätten, in denen der Lehrling ausgebildet werden soll, ab. Die Ansicht der Revisionswerberin, der Betrieb im Sinne des § 18 Abs 1 BAG sei identisch mit der im Lehrvertrag bezeichneten Betriebsstätte, ist daher schon wegen der im Gesetz vorgesehenen Unterscheidung unzutreffend.

Unter "Gegenstand des Betriebes" im Sinne des § 12 Abs 3 Z 1 BAG ist andererseits etwa bei Gewerbetreibenden die Anführung des Wortlautes der für die Ausbildung in dem betreffenden Lehrberuf wesentlichen Gewerbeberechtigung zu verstehen (Berger-Rohringer aaO; Kinscher BAG2 12). Damit erhält der Begriff des Betriebes im BAG nach Sinn und Zweck der Regelung im Gegensatz zum Erfordernis der organisatorischen Einheit im Sinne des § 34 Abs 1 ArbVG eine funktionale, tätigkeitsbezogene Bedeutung. Diese Erwägungen werden durch die historische Auslegung bestätigt. Nach den Erläuternden Bemerkungen der Regierungsvorlage (876 der Beilagen XI. GP) wurde im § 18 BAG das im § 105 a der GewO 1859 enthaltene Recht fast wörtlich übernommen, so daß die bestehende Praxis und Judikatur auch weiterhin Anwendung finden können. Die Novelle BGBl. Nr. 232/1978 brachte für den Betriebsbegriff des BAG keine Änderung, da es hier vor allem um die zeitliche Ausdehnung der Behaltepflicht ging (708 der Beilagen XIV. GP). Der Betriebsbegriff der GewO 1859 (vgl. etwa §§ 16 Abs 2, 22 und 53) entspricht aber dem des "Gewerbebetriebs". Es kann daher dahingestellt bleiben, ob die Filiale der Beklagten in der Maximilianstraße nach der Arbeitsverfassung ein selbständiger Betrieb ist (Floretta-Strasser aaO 202 f; Adametz Kommentar ArbVG 120; Weißenberg-Cerny ArbVG 114; Arb. 8.053, 9.140, 10.016, 10.053, 10.283; SrM II B 393 ua), da sich die Verpflichtung der Beklagten zur Weiterbeschäftigung der Klägerin jedenfalls nicht auf eine bestimmte Filiale im Stadtbereich von Innsbruck sondern auf den dort befindlichen Einzelhandelsbetrieb schlechthin bezogen hat. Bestand aber kein rechtmäßiger Grund, die Leistung der Dienste zur Gänze zu verweigern, erfolgte die Entlassung der Klägerin gemäß § 27 Z 4 AngG, zweiter Tatbestand, zu Recht und die geltend gemachten entlassungsabhängigen Ansprüche stehen ihr nicht zu. Die vom Erstgericht zugesprochene Urlaubsabfindung war nicht Gegenstand des Rechtsmittelverfahrens.

Die Kostenentscheidung ist in den §§ 41 und 50 ZPO begründet.

Anmerkung

E12233

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1987:014OBA00085.87.0916.000

Dokumentnummer

JJT_19870916_OGH0002_014OBA00085_8700000_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