jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2021/6/24 9ObA69/21v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 24.06.2021

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Dr. Hopf als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Fichtenau und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Bernhard Gruber (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Helmut Frick (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. G*****, vertreten durch Dr. Harald Hauer, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei M***** Gesellschaft m.b.H., *****, vertreten durch Dr. Gerhard Taufner, Mag. Johann Huber, Dr. Melanie Haberer, Rechtsanwälte in Melk, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, in eventu Unwirksam-
erklärung einer Kündigung gemäß § 105 ArbVG, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 29. April 2021, GZ 7 Ra 1/21z-16, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. In der Rechtsprechung ist anerkannt, dass für den II. Teil des ArbVG, der die gesetzliche Betriebsverfassung behandelt, nicht der allgemeine Arbeitnehmerbegriff iSd § 1151 ABGB, sondern der besondere Arbeitnehmerbegriff des § 36 ArbVG maßgebend ist (RS0050959). Der auf diese Weise definierte personelle Geltungsbereich des II. Teils des ArbVG bildet die Grenze für den allgemeinen Kündigungs- und Entlassungsschutz.

[2] 2. Vertretungsbefugte Organmitglieder einer juristischen Person, soweit sie ihre Tätigkeit überhaupt aufgrund eines Arbeitsverhältnisses ausüben, sowie leitende Angestellte sind daher nicht zur Kündigungs- bzw Entlassungsanfechtung gemäß §§ 105 f ArbVG berechtigt (§ 36 Abs 2 Z 1 und Z 3 ArbVG). Eine Prüfung der rechtlichen Einflussmöglichkeit auf die Führung des Betriebs, konkret der Ausgestaltung der Leitungsfunktion in Bezug auf eine Dispositions- bzw Entscheidungsbefugnis über Personalagenden ist nur für die Qualifikation als leitender Angestellter nach § 36 Abs 2 Z 3 ArbVG erforderlich (8 ObA 49/12g mwN). Darauf, ob das vertretungsbefugte Organmitglied seine Kompetenzen tatsächlich ausübt oder seine Befugnisse im Innenverhältnis beschränkt sind, kommt es ebenso wenig an wie auf die Überlegung, in keinem Interessensgegensatz zur Belegschaft zu stehen.

[3] 3. Da die Klägerin daher als Geschäftsführerin der Beklagten keinen Kündigungsschutz nach dem ArbVG genießt, ist es nicht von Bedeutung ob hinsichtlich der übrigen Voraussetzungen der Tatbestand eines der in § 105 Abs 3 ArbVG genannten Anfechtungsgründe verwirklicht ist.

[4] 4. Mangels einer Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO ist die außerordentliche Revision zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO).

Textnummer

E132318

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2021:009OBA00069.21V.0624.000

Im RIS seit

04.08.2021

Zuletzt aktualisiert am

04.08.2021

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