

SAMMLUNG ARBEITSRECHTLICHER ENTSCHEIDUNGEN

Herausgegeben und redigiert von Dr. Dieter Weiß, Richter des Oberlandesgerichts Linz.

3. Teillieferung 2015

Ausgegeben im Juni 2016

84. Jahrgang

MANZSCHE VERLAGS- UND UNIVERSITÄTSBUCHHANDLUNG, WIEN

13.239

- I. Bei den arbeitsvertraglichen Ansprüchen iSd Art 18 bis 21 EuGVVO handelt es sich um solche aus einem lebenden Arbeitsvertrag; arbeitsvertraglich ist zudem der gesamte Kündigungsschutz.**
- II. In den Anwendungsbereich der besonderen arbeitsrechtlichen Zuständigkeitstatbestände fallen auch Streitigkeiten um individuelle Auswirkungen des Betriebsverfassungsrechts, wie zB der Kündigungsschutz für BR-Mitglieder, und generell der besondere Kündigungsschutz.**
- III. Individuelle Ansprüche, die sich aus dem kollektiven Arbeitsrecht ergeben, werden von Art 18 bis 21 EuGVVO erfasst.**

(B des OGH 25. 6. 2015, 8 ObA 41/15k, mit dem dem RevRek gegen den B des OLG Linz 13. 4. 2015, 12 Ra 29/15v, nicht Folge gegeben wurde, womit der B des LG Linz 3. 2. 2015, 31 Cga 49/14h, bestätigt worden war.)

Begründung des Obersten Gerichtshofs:

Der Bekl hat seinen Wohnsitz in der Tschechischen Republik. Seit 2. 6. 2009 ist er bei der Kl als Kraftfahrer im Linienverkehr beschäftigt. Anlässlich der Geburt seines zweiten Kindes am 6. 6. 2012 befindet er sich bis 5. 6. 2019 in Elternteilzeit, wobei die wöchentliche Arbeitszeit 20 Stunden beträgt.

Mit der zugrunde liegenden Klage beehrte die Kl, ihr die Zustimmung zur beabsichtigten Entlassung des Bekl gem §§ 8f, 7 Abs 3 VKG iVm § 12 MSchG zu erteilen.

In der Klagebeantwortung erhob der Bekl die Einrede der fehlenden internationalen Zuständigkeit.

Das Erstgericht wies die Klage zurück. [. . .]

Das Rekursgericht bestätigte diese Entscheidung. [. . .] Der ordentliche Revisionsrekurs sei zulässig, weil zur Frage, ob die Klage auf Zustimmung zur Entlassung iSd § 12 MSchG von Art 20 EuGVVO erfasst sei, höchstgerichtliche Rsp fehle.

Gegen diese Entscheidung richtet sich der Revisionsrekurs der Kl, mit der sie eine ersatzlose Behebung der Beschlüsse der Vorinstanzen anstrebt.

Mit seiner Revisionsrekursbeantwortung beantragt der Bekl, dem Revisionsrekurs nicht Folge zu geben, in eventu, diesen zurückzuweisen.

Der Revisionsrekurs ist aus den vom Rekursgericht angeführten Gründen zulässig. Er ist aber nicht berechtigt.

1. Im Anlassfall gelangt unstrittig noch die EuGVVO (VO [EG] 44/2001) zur Anwendung. Angemerkt wird, dass der korrespondierende Abschnitt 5 der EuGVVO neu (VO [EU] 1215/2012) keine hier relevanten Abweichungen enthält.

Abschnitt 5 der EuGVVO (Art 18 bis 21) trägt die Überschrift „Zuständigkeit für individuelle Arbeitsverträge“. Art 18 Abs 1 EuGVVO nimmt eine Präzisierung zu den davon erfassten Streitigkeiten vor. Danach müssen den Gegenstand des Verfahrens ein individueller Arbeitsvertrag oder Ansprüche aus einem individuellen Arbeitsvertrag bilden. Art 20 Abs 1 EuGVVO betrifft innerhalb dieses Rahmens die Klage eines AG gegen den AN.

2.1 Die Art 18 bis 21 EuGVVO schaffen somit ein abschließendes Zuständigkeitsregime für Streitigkeiten um und aus einem Individualarbeitsvertrag (vgl Mankowski in Rauscher, Europäisches Zivilprozessrecht² Art 18 Brüssel I-VO Rz 2).

Bei den erwähnten Ansprüchen „aus einem (Individual-)Arbeitsvertrag“ handelt es sich um arbeitsvertragliche Ansprüche. Für die Auslegung sind die primärrechtlichen Grundlagen maßgebend.

Dementsprechend handelt es sich bei den arbeitsvertraglichen Ansprüchen nach anerkannter internationaler Literaturmeinung um solche aus einem lebenden Arbeitsvertrag, konkret um Ansprüche auf Erbringung der Arbeitsleistung und auf Lohnzahlung sowie weiters um leistungsstörungsrechtliche Ansprüche vor allem auf Schadenersatz oder um Lohnersatzansprüche zwischen den Vertragsparteien wie zB eine Karenzentschädigung oder eine Lohnfortzahlung im Krankheitsfall. Arbeitsvertraglich ist zudem der gesamte Kündigungsschutz. Das Gleiche gilt außerdem für Ansprüche aus einem bereits aufgelösten Arbeitsverhältnis, konkret aus Rückgabe-, Liquidations-, sonstigen Rückabwicklungs-, Geheimhaltungs-, Zeugnisausstellungs- oder Auskunftspflichten sowie für Streitigkeiten aus einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot (Mankowski, aaO Art 18 Rz 5).

In den Anwendungsbereich der besonderen arbeitsrechtlichen Zuständigkeitstatbestände fallen auch Streitigkeiten um individuelle Auswirkungen des Betriebsverfassungsrechts, wie zB der Kündigungsschutz für BR-Mitglieder (Mankowski, aaO Art 18 Rz 7 a). Das Gleiche gilt für Streitigkeiten über die Auflösung des Arbeitsverhältnisses und dementsprechend auch über arbeitsrechtliche Aufhebungs- oder Abwicklungsverträge. Beendigungsmodus und beendetes Rechtsverhältnis lassen sich

auf der zuständigkeitrechtlichen Ebene nämlich nicht voneinander trennen (Mankowski, aaO Art 18 Rz 9).

2.2 Den Gegenbegriff zum Individualarbeitsvertrag bilden echte kollektivarbeitsrechtliche Streitigkeiten zwischen Tarifvertragsparteien oder zwischen AG und AN-Vertretungen insbesondere aus dem Betriebsverfassungsrecht (Mankowski, aaO Art 18 Rz 7).

2.3 Das österreichische Schrifttum teilt diese Literaturansätze (vgl Simotta in Fasching/Konecny² Art 18 EuGVVO Rz 31; Mayr in Czernich/Kodek/Mayr, Europäisches Gerichtsstands- und Vollstreckungsrecht⁴ Art 20 Brüssel Ia-VO Rz 23).

2.4 Der OGH hat in der E 9 ObA 144/08 d¹⁾ ausgesprochen, dass individuelle Ansprüche, die sich aus dem kollektiven Arbeitsrecht ergeben, von Art 18 bis 21 EuGVVO erfasst werden. Dies gilt auch für die Kündigungsanfechtung nach § 105 ArbVG. Dazu wurde darauf hingewiesen, dass der allgemeine Kündigungsschutz im Rahmen der Betriebsverfassung geregelt und in die Mitwirkungsbefugnisse der Belegschaft eingebunden ist. Es handelt sich somit um einen kollectiv geprägten Kündigungsschutz mit dem vorrangigen Ziel der Wahrnehmung der Gesamtinteressen der Arbeitnehmerschaft. Der allgemeine Kündigungsschutz weist aber auch starke individualrechtliche Komponenten auf. Er befindet sich daher an der Schnittstelle zwischen kollektiv- und individualvertraglichen Ansprüchen. Sowohl Kündigungsschutz als auch EuGVVO dienen dem gesteigerten Schutzbedürfnis des einzelnen AN.

2.5 Sowohl nach der Rsp als auch nach der Lit fällt somit jedenfalls der allgemeine Kündigungsschutz in den Anwendungsbereich der besonderen arbeitsvertragsrechtlichen Zuständigkeitstatbestände der EuGVVO. Eine grundlegende zuständigkeitrechtliche Unterscheidung zwischen allgemeinem und besonderem Kündigungsschutz würde dem Schutzgedanken der unionsrechtlichen Zuständigkeitsbestimmungen nicht gerecht. Die Art des Begehrens, also eine positive Feststellungsklage (Fortbestand des Arbeitsverhältnisses), eine negative Feststellungsklage (Nichtbestand des Arbeitsverhältnisses) oder ein Zustimmungsbegehren, kann eine Gerichtsstandsspaltung nicht rechtfertigen. Darüber hinaus ist gesichert, dass Streitigkeiten über die Auflösung des Dienstverhältnisses, etwa auch im Zusammenhang mit einem Feststellungsbegehren, von den Zuständigkeitstatbeständen der Art 18 bis 21 erfasst sind. Aus diesen Gründen ist der Ansicht zuzustimmen, dass auch der Kündigungsschutz etwa für BR-Mitglieder (Mankowski, aaO Art 18 Rz 7a) und generell der besondere Kündigungsschutz von den arbeitsvertraglichen Zuständigkeitsbestimmungen der EuGVVO erfasst sind. Bei dem im Anlassverfahren vorgesehenen Zustimmungsverfahren steht die individualarbeitsrechtliche Komponente sogar im Vordergrund, weil der Streit in jedem Fall zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags zu führen ist. Dies gilt für eine begehrte Zu-

1) Arb 12.817.

stimmung zur Entlassung in besonderem Maße, zumal nach § 12 MSchG – anders als bei einer Zustimmung zur Kündigung nach § 10 Abs 3 MSchG – eine Verständigung des BR von der Klageeinbringung nicht vorgesehen ist.

3. Dass auch eine Klage des AG auf gerichtliche Zustimmung zur Auflösung des Arbeitsverhältnisses von Art 20 EuGVVO erfasst ist, zeigt letztlich klar die – allerdings gescheiterte – niederländische Initiative zur Änderung der EuGVVO. Der Vorschlag zielte darauf ab, dem AG für eine Klage auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses auch die Gerichtsstände des Art 19 Nr 2 EuGVVO zur Verfügung zu stellen. Dies sei für Fälle von Bedeutung, in denen nach dem materiellen Recht einiger Mitgliedstaaten ein Auflösungsantrag an das Gericht nötig sei, wenn der AG ein Arbeitsverhältnis beenden wolle. Eine Pflicht des AG, einen solchen Antrag im Wohnsitzstaat des AN zu stellen, könne zu einer Rechtsverweigerung führen, wenn das Gericht im Wohnsitzstaat mit einem solchen Antrag nichts anzufangen wisse. Die Gerichte am gewöhnlichen Arbeitsort hätten einen besonders engen Bezug und generell die besten Möglichkeiten, Informationen einzuholen; außerdem bestehe die Chance auf einen Gleichlauf von *forum* und *ius*. Zumindest wären andernfalls schwierige Fragen des IPR zu gewärtigen.

Diese niederländische Initiative war jedoch nicht erfolgreich. Weder Rat noch Kommission noch Europäisches Parlament noch Wirtschafts- und Sozialausschuss hatten aber Zweifel daran, dass die von der niederländischen Delegation vorgeschlagene Erweiterung in den Anwendungsbereich der arbeitsvertraglichen Zuständigkeitsbestimmungen der EuGVVO fällt (vgl Mankowski, aaO Art 20 Rz 2 a und 2 b).

4. Das Argument der Kl im Revisionsrekurs, dass nach Art 10 der Mutterschutz-RL 92/85/EWG ein Mitgliedstaat nach Maßgabe seiner innerstaatlichen Rechtsvorschriften für die ausnahmsweise Zulässigkeit der Kündigung einer geschützten AN auch die Zustimmung einer Behörde vorsehen könnte, für eine verwaltungsrechtliche Angelegenheit die EuGVVO aber nicht anwendbar wäre und die internationale Zuständigkeit daher von der innerstaatlichen Gestaltung des Verfahrensrechts abhängen würde, weshalb die Klage, mit der nach österreichischem Recht die gerichtliche (hoheitliche) Zustimmung zur Kündigung/Entlassung begehrt werden müsse, nicht mit einer Klage iSd Art 20 Abs 1 EuGVVO verwechselt werden dürfe, erweist sich als nicht tragfähig.

Der Anwendungsbereich der EuGVVO knüpft an die gerichtliche Zuständigkeit für bestimmte Rechtssachen (Art 1) an. Sie setzt somit eine Rechtsdurchsetzung im Rahmen der Gerichtsbarkeit voraus. „Klage“ nach Art 20 Abs 1 EuGVVO meint daher alle einschlägigen Formen der Rechtsdurchsetzung des jeweiligen nationalen Rechts (Mankowski, aaO Art 20 Rz 1).

5.1 Für den Anlassfall gelangt der OGH somit zum Ergebnis, dass eine Klage auf gerichtliche Zustimmung zur Kündigung oder Entlassung im Rahmen des besonderen Kündigungs- oder Entlassungsschutzes, so

wie eine Anfechtungsklage im Rahmen des allgemeinen Kündigungsschutzes, unter die besonderen arbeitsvertraglichen Zuständigkeitstatbestände der Art 18 bis 21 EuGVVO fällt. Der kl AG steht demnach gem Art 20 Abs 1 EuGVVO nur die internationale Zuständigkeit im Wohnsitzstaat des bekl AN zur Verfügung.

5.2 Unrichtig ist der Hinweis des Rekursgerichts, wonach das Erstgericht die Klage „a limine“ zurückgewiesen habe. In diesem Fall würde sich die Frage stellen, ob die arbeitsvertragliche Zuständigkeitsnorm der EuGVVO für eine Klage gegen den AN eine ausschließliche Zuständigkeit begründet (vgl Mankowski, aaO Art 18 Rz 1 und 2a), oder aber ob eine Zuständigkeitsbegründung auch durch rügelose Verfahrenseinlassung iSd Art 24 EuGVVO in Betracht kommt (vgl zur gleichgelagerten Frage beim Verbrauchergerichtsstand die SA der GA zu C-327/10 und Brenn, Europäischer Zivilprozess, Konsequenzen 65 und 75). Im Anlassfall hat das Erstgericht allerdings die Klage dem Bekl zugestellt, der in seinem Einlassungsschriftsatz die Einrede der fehlenden internationalen Zuständigkeit erhoben hat.

6. Die Entscheidungen der Vorinstanzen stehen mit den dargestellten Grundsätzen im Einklang. Dem Revisionsrekurs der Kl war daher der Erfolg zu versagen. [. . .]

13.240

Bei der Beurteilung der Frage, ob iSd § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG wesentliche Interessen beeinträchtigt sind, sind zur Verfügung stehende und ansonsten zumutbare Arbeitsplätze in einem erlernten Beruf auch dann zu berücksichtigen, wenn dieser schon mehrere Jahre lang nicht ausgeübt wurde. Eine Verweisung etwa in die Gastronomiebranche ist zumutbar, zumal es sich nicht um eine besonders „schnelllebige“ Branche wie etwa die Computerbranche handelt.

(U des OLG Wien 22. 7. 2015, 7 Ra 28/15m, mit dem der Berufung gegen das U des ASG Wien 18. 11. 2014, 14 Cga 12/13f, nicht Folge gegeben wurde.)

13.241

- I. Schon aus der bloßen Widmung einer Zahlung als Spesenvorschuss für eine Dienstreise folgt die Obliegenheit des AN, nach Beendigung der Dienstreise eine Abrechnung und Belege vorzulegen.**
- II. Vorschüsse des AG auf Auslagenersatz sind von der kurzen sechsmonatigen Verfallsfrist des § 20 des KollV für Angestellte des Metallgewerbes erfasst und verfallen, wenn sie nicht innerhalb von sechs Monaten nach Fälligkeit bzw Bekanntwerden schriftlich geltend gemacht werden.**