

OGH sieht den Konzern als Arbeitgeber

In einer neuen Judikaturlinie hat der OGH erstmals die Frage, ob sich Führungskräfte auf den besonderen Kündigungsschutz für Arbeitnehmer berufen können, nicht aufgrund ihrer formalen Beschäftigung, sondern ihrer tatsächlichen Stellung im Konzern beantwortet.

Horst Lukanec
Angelika Pallwein-Prettner

Wien – Gerade innerhalb von Konzernen kommt es regelmäßig zu Entsendungen von Arbeitnehmern in andere Konzerngesellschaften. Dies führt rechtlich dazu, dass der vertragliche und der tatsächliche Arbeitgeber auseinanderfallen und es zu einer – vom Arbeitnehmer oft nicht wahrgenommenen – Duplizierung der betriebsverfassungsrechtlichen Zugehörigkeit des Arbeitnehmers kommen kann.

Besonders anschaulich wird dieser Zustand bei der Beendigung des Dienstverhältnisses: So hat sich der OGH vergangenes Jahr in zwei Entscheidungen (9 ObA 79/13b, 8 ObA 22/13p) mit der Frage beschäftigt, ob Arbeitnehmer, die aufgrund ihrer leitenden Position in Tochterunternehmen vom betriebsverfassungsrechtlichen Kündigungsschutz ausgenommen wären, dennoch bei der Muttergesellschaft, in der sie keine leitende

Funktion haben, kündigungs geschützt sind.

Der Entscheidung 9 ObA 79/13b lag der Sachverhalt zugrunde, dass zwischen dem seine Kündigung anfechtenden Kläger und der beklagten Konzernmutter ein Dienstvertrag bestand, in dem der Kläger ausdrücklich dazu verpflichtet wurde, als Geschäftsführer einer ausländischen Konzerntochter mit rund 1200 Arbeitnehmern tätig zu werden. Da Geschäftsführer oder leitende Angestellte eher der Arbeitgeber- als der Arbeitnehmerseite zuzuordnen sind, haben sie grundsätzlich keine Möglichkeit, ihre Kündigung arbeitsverfassungsrechtlich – etwa wegen Sozialwidrigkeit – zu bekämpfen. Der Kläger argumentierte aber, dass er bei seinem vertraglichen Arbeitgeber, der Konzernmutter, keine Organstellung oder leitende Funktion innegehabt habe und er daher dort trotz seiner Geschäftsführertätigkeit bei der Tochter vom allgemeinen Kündigungsschutz erfasst sei.

Der OGH lehnte diese Argumentation allerdings ab. Für den Entfall des Rechts auf Kündigungsanfechtung sei es ausreichend, wenn eine Organfunktion bei einer Tochtergesellschaft ausgeübt werde, sofern mit dieser auch tatsächliche Entscheidungskompetenzen verbunden seien.

Diese „Ausstrahlung“ der Entscheidungsbefugnisse eines Arbeitnehmers auf eine andere Konzerngesellschaft, in diesem Fall die Mutter, sei auch dadurch gerechtfertigt, dass die Entwicklungen im Konzernbetriebsrecht und im europäischen Betriebsverfassungsrecht auf die Möglichkeit konzerngesellschaftsüberschreitender Interessengegensätze zwischen Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite Bedacht nähmen.

Gegensatz zum Betriebsrat

Insbesondere letzteres Argument wurde in der jüngeren Entscheidung zu diesem Thema (OGH 17. 12. 2013, 8 ObA 22/13p) wiederum gebraucht. Der OGH sprach aus, dass ein Arbeitnehmer nur dann vom allgemeinen Kündigungsschutz ausgenommen sein solle, wenn er durch seine Stellung in einen Interessengegensatz zum jeweiligen Betriebsrat gelangen kann. Dies treffe jedenfalls auf den Betrieb zu,

in dem er seine leitende Stellung ausübt, sei aber auch auf jene Betriebe zu erweitern, für die eine einheitliche Vertretung der Arbeitnehmerinteressen, etwa im Wege einer Konzernvertretung, denkbar ist.

Der OGH hat hier erstmals eine konzernweite Betrachtung von Arbeitsverhältnissen in dieser Art vorgenommen. Von der Rechtsliteratur wurden die Entscheidungen teilweise kritisiert, und tatsächlich sind gewisse Ausführungen des OGH juristisch diskussionswürdig. Im Ergebnis allerdings ist diese Judikaturlinie begrüßenswert, da sie den faktischen Gegebenheiten gerecht wird.

In einer Arbeitswelt, in der Konzerne mit mehrdimensionalen Organisationsstrukturen arbeiten, die über die Grenzen der juristischen Personen hinweg Kompetenzen und Hierarchien verteilen, ist eine einheitliche Betrachtung von Konzernen sicherlich realitätsnäher als die starre getrennte Betrachtung jeder einzelnen Konzerngesellschaft für sich.

HORST LUKANEC ist Partner, ANGELIKA PALLWEIN-PRETTNER Anwältin bei Binder Grösswang Rechtsanwälte. lukanec@bindergroesswang.at, pallweinprettner@bindergroesswang.at