



ARBEITSRECHT

RA Mag. Birgit Vogt-Majarek/RA Dr. Natalie Hahn

Disziplinarordnungen bei Entlassungen: Vetorecht des Betriebsrates? Gründe „iSd AngG“ nicht für Arbeiter?

Entscheidungskommentar zu 9 ObA 133/15x vom 26. 11. 2015

» RdW 2016/146

Ein Verweis in einer Disziplinarordnung auf die Entlassungsgründe des § 27 AngG setze – laut der aktuellen OGH-Entscheidung – die Anwendbarkeit des AngG auf den Arbeitnehmer voraus. Dieses Auslegungsergebnis und das daraus resultierende Vetorecht führt jedoch zu einer betriebsverfassungsrechtlich unzulässigen Verstärkung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaft und damit zu einem unwirksamen Ausschluss des Entlassungsrechts des Arbeitgebers.

1. Sachverhalt und Verfahrensverlauf

Ein als Sicherheitsposten bei einer ÖBB-Konzerngesellschaft tätiger, definitiv gestellter Mitarbeiter wurde nach Durchführung eines Disziplinarverfahrens wegen Vertrauensunwürdigkeit fristlos entlassen. Er bekämpfte die Entlassung beim Arbeitsgericht. Während das Klagebegehren vom LG Klagenfurt zunächst mit der Begründung abgewiesen wurde, der Arbeitnehmer habe ein eine Entlassung rechtfertigendes Verhalten gesetzt, gab das Gericht im zweiten Rechtsgang dem Fortbestandsbegehren statt. Auf Basis der gleichen Beweisergebnisse gelangte das LG Klagenfurt dabei zum Ergebnis, die angelasteten Verfehlungen seien doch nicht ausreichend schwerwiegend, um eine Entlassung zu rechtfertigen.

Das OLG Graz hob das Urteil neuerlich auf und verwies die Rs nochmals zur ergänzenden Beweisaufnahme an das LG Klagenfurt zurück, weil das Erstgericht entgegen seinem Auftrag keine Feststellungen zur Kompetenzübertragung der von der Betriebsvereinbarung betroffenen Betriebsräte an die Zentralbetriebsräte sowie der Zentralbetriebsräte an die Konzernvertretung getroffen habe. Der Umstand, dass durch einen Teilbetrieb einer anderen ÖBB-Konzerngesellschaft keine Kompetenzübertragung erfolgt sei, führe laut OLG Graz nicht zur Rechtsunwirksamkeit der verfahrensgegenständlichen Disziplinarordnung (auch) für jene Betriebe, für die eine wirksame Kompetenzübertragung erfolgt sei. Allerdings würden zur Kompetenzübertragung der einzelnen Betriebsräte an den Zentralbetriebsrat noch ergänzende Feststellungen fehlen.

Zu den „Entlassungsgründen“ führte das OLG Graz aus, die Berufung der ÖBB-Konzerngesellschaft sei auch diesbezüglich berechtigt. Die missbräuchliche Verwendung einer Signalpfeife

begründe eine schwere Dienstpflichtverletzung, weil das Gefährdungspotenzial besonders groß sei. Verwende ein Sicherheitsposten das Signal grundlos, führe das nicht nur zu einer unerwünschten Arbeitsunterbrechung; vielmehr gefährde er auch andere Arbeitnehmer, wenn diese die Warnung sodann nicht mehr ernst nehmen und trotz Signal im Gefahrenbereich verbleiben würden. Hinsichtlich der Details wäre das Verfahren aber auch zu den Entlassungsgründen zu ergänzen.

Der OGH gab dem Revisionsrekurs des Arbeitnehmers gegen den Aufhebungsbeschluss des OLG Graz überraschenderweise Folge und stellte – ohne Beweisverfahren – die erstinstanzliche Entscheidung des LG Klagenfurt wieder her. Dieses Ergebnis begründete er mit der seiner Meinung nach nicht gegebenen Anwendbarkeit des AngG auf das Dienstverhältnis des Klägers.

Entgegen der Rechtsansicht der Arbeitgeberin verweise § 48 Abs 1 der Disziplinarordnung nicht unabhängig davon, ob ein Arbeitnehmer als Angestellter oder als Arbeiter zu qualifizieren sei, für die Berechtigung der Entlassung auf die Entlassungsgründe des § 27 AngG (bzw wende diese nicht analog an), sondern setze, soweit er sich auf § 27 AngG beziehe, die normative Geltung des AngG auf den betreffenden Arbeitnehmer voraus.

„Mangels Anwendbarkeit des AngG auf das Dienstverhältnis des Klägers war ein ‚Entlassungstatbestand gemäß § 27 AngG‘ iSd § 48 Abs 1 DiszO 2004 idF 2009 im Anlassfall nicht zu beurteilen. Die in diesem Fall – nämlich, wenn es sich nicht um einen Entlassungstatbestand gemäß § 27 AngG handelt (mit Ausnahme der Z 2) – erforderliche Einstimmigkeit der Disziplinarkommission war nach den insofern unangefochtenen Feststellungen nicht gegeben. Mangels Einstimmigkeit hätte die Disziplinarkommission im Anlassfall gemäß § 48 Abs 1 DiszO 2004 idF 2009 daher zu einem anderen Ergebnis, nämlich zur Feststellung gelangen müssen, dass der Kläger keinen Entlassungsgrund gesetzt hat.“

Folge dieses schweren Mangels des Disziplinarverfahrens sei laut OGH, dass das Disziplinarerkenntnis schon aus diesem Grund nicht als Grundlage der Entlassung des Klägers herangezogen werden könne. Demnach erweise sich die Entlassung auch unter der Annahme der Wirksamkeit der Disziplinarordnung 2004 idF 2009 als rechtsunwirksam, sodass es einer weiteren Auseinandersetzung mit den verfahrensgegenständlichen Rechtsfragen nicht bedürfe.

2. Kommentierung

Diametral zu den Entscheidungen der Vorinstanzen und den dort behandelten Rechtsfragen rund um die Schwere des vom Kläger gesetzten Fehlverhaltens und die Wirksamkeit der Kompetenzübertragung an die Konzernvertretung verneinte der OGH die Wirksamkeit der Entlassung in seiner – mehr als überraschenden – Entscheidung mit der normativen Nichtanwendbarkeit der in der Disziplinarordnung verankerten Entlassungsgründe „iSd § 27 AngG“ auf Arbeitnehmer mit Arbeitertätigkeiten, weshalb das Disziplinarerkenntnis der Einstimmigkeit bedurft hätte. Diese Beurteilung ist nicht nur in mehrfacher Hinsicht verfehlt, sondern widerspricht va auch der OGH-Judikatur zur (eingeschränkten) Bindung von Entlassungen an Disziplinarordnungen:

2.1. Entlassungsgründe einer Disziplinarordnung „iSd AngG“ nicht auch auf Arbeiter anwendbar?

2.1.1. Bei seiner Rechtsansicht, dass § 48 Abs 1 der Disziplinarordnung die (gemeint: normative) Anwendbarkeit des AngG voraussetze, soweit er sich für die Berechtigung der Entlassung auf § 27 AngG beziehe, übersieht das Höchstgericht Folgendes:

Die Streitgegenständliche Disziplinarordnung ist aufgrund ihres persönlichen Geltungsbereichs (§ 1 Disziplinarordnung) ganz allgemein auf Arbeitnehmer von Unternehmen des ÖBB-Konzerns, also Arbeiter sowie Angestellte, anwendbar. Alle jene „Alt-Arbeitsverhältnisse“ zu den diversen ÖBB-Gesellschaften, bei denen die definitiv gestellten Mitarbeiter aufgrund der Art der Tätigkeit als Angestellte (und nicht als Arbeiter) zu qualifizieren wären, fallen – ebenso wie die vom OGH thematisierten Arbeiter – nicht unter den Anwendungsbereich des AngG, weil sie von diesem gem § 42 Abs 4 AngG ausdrücklich ausgenommen sind. Für „Alt-Arbeitsverhältnisse“ zu Angestellten der ÖBB (dh für jene Arbeitsverhältnisse, die spätestens 2003 begründet wurden) blieb die frühere Ausnahmeregelung vom AngG nämlich auch nach der Umstrukturierung im Rahmen des Bundesbahnstrukturgesetzes weiterhin in Kraft. Damit gibt es aber in Wahrheit gar keine definitiv gestellten Mitarbeiter mit „Alt-Arbeitsverhältnissen“, auf die das AngG normativ zur Anwendung gelangt.

Legte man daher den vom OGH herangezogenen Maßstab in puncto Anwendung des AngG (im Sinne einer normativen Geltung) generell an, würde **über diesen Umweg die Einstimmigkeit des Beschlusses der Disziplinarcommission für alle Entlassungen von „Alt-Arbeitsverhältnissen“ greifen**, die durch die Disziplinarordnung 2004 idF 2009 und deren Gestaltung gerade abgewendet werde sollte.

Schon vor diesem Hintergrund wird deutlich, dass die Auslegung der Disziplinarordnung durch den OGH, für Mehrstimmigkeit bedürfe es der normativen Geltung des AngG, systematisch verfehlt ist, weil es bei dieser Sichtweise im gesamten ÖBB-Konzern keine Mehrstimmigkeits-Entlassungsfälle geben könnte und daher ausnahmslos Einstimmigkeit erforderlich wäre.

2.1.2. Auch die Allgemeinen Vertragsbedingungen der Österreichischen Bundesbahnen („AVB“), denen der entlassene Mit-

arbeiter feststelltermaßen unterlag, und die schon vielfach Gegenstand höchstgerichtlicher Entscheidungen waren und daher gerichtsnotorisch sind, differenzieren nicht zwischen Arbeitern und Angestellten, sondern gelten gemäß § 1 AVB für alle Dienstverhältnisse zu den Österreichischen Bundesbahnen (bzw nunmehr deren Rechtsnachfolgern). Auch jene Mitarbeiter von ÖBB-Konzerngesellschaften, die Arbeitertätigkeiten verrichten, werden vertraglich als Angestellte behandelt (Ex-contractu-Angestellte). Das gilt sowohl hinsichtlich der Entgeltfortzahlung als auch hinsichtlich der geltend gemachten Entlassungsgründe, wie das Beweisverfahren im erstinstanzlichen Verfahren ergeben hatte, vom OGH aber offensichtlich übersehen wurde.

2.1.3. § 48 Abs 1 der gegenständlichen Disziplinarordnung lautet: § 48 (1) „Die Disziplinarcommission gemäß § 47 hat die Schuldfrage zu klären und festzustellen, ob der Beschuldigte einen Entlassungsgrund gesetzt hat. Die Feststellung erfolgt grundsätzlich mit Stimmenmehrheit. **Einstimmigkeit ist dann erforderlich, wenn es sich nicht um einen Entlassungstatbestand gemäß § 27 Angestelltengesetz mit Ausnahme der Zif 2 handelt oder wenn der Beschuldigte eine nicht mit Vorsatz begangene Dienstpflichtverletzung in Ausübung des ausführenden Betriebsdienstes begangen hat.**“

Dieser Wortlaut legt im Gesamtkontext nahe, dass er gerade keine normative Anwendung des AngG auf die betroffenen Mitarbeiter voraussetzt, sondern auf die in § 27 AngG angeführten Entlassungsgründe nur sinngemäß (und zur Differenzierung betreffend Einstimmigkeit) verweist. Das entspricht auch dem Ergebnis der Dienstrechtsverhandlungen der ÖBB mit der Belegschaftsvertretung im Jahr 2003, als deren Ergebnis das in der früheren DisO bei Entlassungen geltende Vetorecht des Betriebsrates bei schwerwiegenden Dienstpflichtverletzungen (wie sie § 27 AngG vorsieht) aufgehoben wurde. Die Verfahrensparteien hatten aus dem Verfahrensverlauf auch keinerlei Anhaltspunkte für eine entsprechende Beurteilung und die Auslegung des § 48 Abs 1 DisO durch den OGH in Richtung Erfordernis der normativen Geltung des AngG, die so weder zwischen den Vereinbarungsteilen besprochen, geschweige denn schriftlich vereinbart worden war.

Mit seiner Ansicht, dass mangels Anwendbarkeit des AngG ein Entlassungstatbestand gemäß § 27 AngG iSd § 48 Abs 1 der Disziplinarordnung nicht zu beurteilen gewesen sei und es daher eines einstimmigen Beschlusses der Disziplinarcommission für die Entlassung bedurft hätte (!), unterstellt der OGH den Parteien der DisO, dass sie – folgt man seinen Überlegungen – für Arbeiter (abweichend von den Angestellten) eine Entlassung stets nur bei einstimmigem Beschluss der Disziplinarcommission vorgesehen hätten. Dieses Ergebnis wäre auch insofern unsachlich, weil die im Gesetz angeführten Gründe für die Entlassung von Arbeitern sogar umfassender sind als die im AngG angeführten Gründe für die Entlassung von Angestellten.

Erkennbarer Hintergrund der Bezugnahme auf die in § 27 AngG angeführten Entlassungsgründe (und die ausdrückliche Ausnahme von Z 2) war vielmehr, genau auf jene schwerwiegenden Entlassungsgründe verweisen zu wollen, die Ergebnis der



Dienstrechtsverhandlungen 2003 in puncto Neufassung der (bis dahin geltenden) DisO waren.

2.1.4. Auch aus den dem OGH bekannten Beweisergebnissen war die Intention der Vertragsparteien der Disziplinarordnung klar erkennbar. Im Rahmen der Dienstrechtsverhandlungen 2003 – nach vorangehenden massiven Protesten und Streiks – wurden mehrere Punkte des alten ÖBB-Dienstrechts – ua auch die bis dahin bestehende Disziplinarordnung – zwischen den ÖBB und der Belegschaftsvertretung geändert. In der bis zu diesem Zeitpunkt anwendbaren Disziplinarordnung konnte eine Entlassung hinsichtlich der definitiv gestellten „Alt-ÖBB-Arbeitnehmer“, die (aufgrund dienstrechtlicher Bestimmungen) nur auf der Grundlage eines Disziplinarverfahrens vorgesehen ist, generell nur durch einstimmigen Beschluss der Disziplinarkommission erfolgen. **Intention der Vertragsparteien beim Abschluss der nunmehrigen Disziplinarordnung 2004** idF 2009 war daher gerade der Entfall des Erfordernisses eines einstimmigen Beschlusses der Disziplinarkommission und damit die **Aufgabe des dem Betriebsrat bis dahin zukommenden – zu weit gehenden – Vetorechts**, indem man sich darauf verständigte, als Bezugsnorm für die Entlassung einheitlich die Bestimmungen des § 27 AngG und damit die darin angeführten Entlassungsgründe (mit Ausnahme der Z 2) heranzuziehen. Genau dieses gewollt einheitliche Ergebnis vereitelt die vorliegende Entscheidung, wenn sie die normative Geltung des AngG verlangt.

In diesem Zusammenhang ist festzuhalten, dass es sich nach den Feststellungen beim entlassenen Arbeitnehmer um keinen Mitarbeiter des ausführenden Betriebsdienstes (dh keinen Fahrdienstleiter oder Triebfahrzeugführer) handelte und auch die Verwirklichung des Entlassungsgrundes des § 27 Z 2 AngG im Anlassfall nicht zur Diskussion stand. Bei richtiger Auslegung des § 48 Abs 1 DisO konnte der Arbeitnehmer daher jedenfalls auf der Grundlage eines mehrstimmigen Beschlusses der Disziplinarkommission entlassen werden, soweit ein schwerwiegendes Fehlverhalten iSd Entlassungsgründe des § 27 AngG (mit Ausnahme der Z 2) festgestellt (wie dies das Berufungsgericht tat) und die Wirksamkeit der DisO auf Basis der festgestellten (teilweisen) Kompetenzabtretungen für den Kläger bzw dessen Betrieb bejaht worden wäre.

2.2. Betriebsverfassungsrechtliche und individualarbeitsrechtliche Zulässigkeitsproblematik eines Vetorechts des Betriebsratsvorsitzenden

Die Sichtweise des OGH ist zudem auch aus folgenden Überlegungen – und über die gegenständliche Disziplinarordnung hinaus – abzulehnen:

2.2.1. Mit der vom OGH bejahten Anerkennung der Einstimmigkeit für die Beschlussfassung der Disziplinarkommission bei Entlassungen wird **dem Betriebsrat** – aufgrund der besonderen Auslegung des § 48 Abs 1 DisO durch den OGH und der behaupteten Bindung an die Angestellten-Entlassungsgründe – **gegenüber allen Arbeitern** (bei konsequenter Anwendung seiner Sichtweise aber sogar noch weiter gehend gegenüber allen vom AngG

ausgenommenen Dienstverhältnissen) **im Ergebnis ein generelles Vetorecht gegen Entlassungen eingeräumt.**

Betriebsverfassungsrechtlich liegt darin aber genau jene **uningeschränkte Verstärkung der Mitbestimmung des Betriebsrates, die es nach stRsp aus rechtlicher Sicht bei Entlassungen nicht geben darf.**

Die Stellung des Betriebsratsvorsitzenden in der Disziplinarkommission lässt sich insofern ebenso wenig von seiner Funktion und damit von der Belegschaft trennen, wie dies im Fall der Freistellung zweier zusätzlicher Betriebsrats-Mitglieder für Gewerkschaftsarbeiten zutraf und vom selben Senat zutr. judiziert wurde.¹

Die nunmehrige Entscheidung bewirkt und bedeutet daher auch einen **Bruch mit der bisherigen Nichtausweitbarkeitsjudikatur** des OGH zum **Betriebsverfassungsrecht.**

Was nämlich in Bezug auf Entlassungen weder der Kollektivvertrag (§ 2 Abs 2 ArbVG) noch die Betriebsvereinbarung (infolge der zweiseitig zwingenden Wirkung des Betriebsverfassungsrechts, so die zutr. stRsp) rechtlich darf, **kann ein bloßer Einzelvertrag oder eine Vertragsschablone bei konsequenter rechtlicher Beurteilung umso weniger!** Der verfahrensgegenständlichen Disziplinarordnung, die im Kontext von Entlassungen – auch vom OGH anerkannt – keine echte Betriebsvereinbarung sein kann (sondern als solche zumindest bei Entlassungen teilnichtig ist), kommt nämlich **im Entlassungskontext bloße Vertragsschablonenwirkung** zu.

Mit seiner Auslegung übersieht der Senat die zwingenden Schranken in puncto Erweiterung der Mitbestimmungsrechte der Belegschaft auf Kündigungen und Entlassungen – dies gilt nach herrschender Auffassung auch für bloße Selbstbindungen des Arbeitgebers durch die Einführung von Disziplinarordnungen wie der verfahrensgegenständlichen. Der Senat hätte daher das sich aus seiner (im Übrigen unzutreffenden) Auslegung der DisO für Arbeiter generell ergebende **Einstimmigkeitsprinzip** insoweit (hinsichtlich aller Kündigungen und Entlassungen) als **teilnichtig** ansehen müssen und folglich nicht anwenden dürfen.

Die damit erfolgte **Aufweichung der stRsp zur Verneinung eines wirksamen Vetorechts des Betriebsrates bei Entlassungen ist daher auch** über den Anlassfall und die konkrete Disziplinarordnung hinaus **für andere Unternehmen mit Disziplinarordnungen von Bedeutung.**

2.2.2. Dies gilt umso mehr, als ein **genereller Ausschluss des Entlassungsrechts des Arbeitgebers** auch im Falle der Verwirklichung verschuldeter Entlassungsgründe – wie dies aus den oben erwähnten Gründen im vorliegenden Fall zutraf – **sittenwidrig und nichtig** ist,² was der OGH in seiner Entscheidung zur GZ 8 ObA 12/04d selbst ausführte (vgl. Seiten 42 und 48 der zitierten Entscheidung). Denn es kann als hL und Rechtsprechung angesehen werden, dass der **Kernbereich der vorzeitigen Auflösung des Arbeitsverhältnisses zweiseitig zwingender Natur** ist.³

¹ OGH 19. 3. 2013, 9 ObA 133/12t, LE-AS 25.6.1.Nr.2 bzw 25.7.1.Nr.1.

² Vgl. dazu ua *Reissner* in Zeller Kommentar zum Arbeitsrecht § 102 ArbVG Rz 23.

³ IdS *Kuderna*, Entlassungsrecht² 24; *Mayer-Maly*, ZAS 1985, 141; *Krejci* in *Rummel*, ABGB² § 1162 Rz 165; *Pfeil* in *Schwimmann*, ABGB § 1162 Rz 4.

In diesem Sinn führte der OGH bereits zu 8 Oba 12/04d (S 49) aus, dass die Einbindung des Betriebsrats im Rahmen eines Disziplinarverfahrens nicht dem Ausschluss des Entlassungsrechts, sondern nur der Sicherung des Betriebsfriedens dienen solle. Zudem solle die Einbindung des Betriebsrats – so das Höchstgericht – auch nicht selbst zum Konfliktstoff werden, sondern bloß der Schaffung zusätzlicher Rechtssicherheit für den Arbeitnehmer durch Einschaltung der Disziplinarkommission dienen. Es sei daher zulässig, in den Randbereichen das Entlassungsrecht einzuschränken und dieses grundsätzlich auch einem dafür verantwortlichen „Dritten“ zu übertragen. Die Grenze liege aber dort, wo dessen Entscheidung in einer einem sachkundigen und unbefangenen Beurteiler sofort erkennbaren Weise im Kernbereich des Entlassungsrechtes offensichtlich unrichtig sei.

Als dem letztgenannten Fall **jedenfalls vergleichbar zu qualifizieren** sind aber Fälle wie der verfahrensgegenständliche, in denen – aufgrund der verfehlten Auslegung des OGH – für Arbeiter generell ein unüberwindbares Vetorecht des Betriebsrates bejaht wird oder – so wie vom OGH in dessen Entscheidung zu 8 Oba 43/14b beurteilt – der Betriebsrat die Entsendung eines Mitglieds in die Disziplinarkommission von vornherein ganz generell verweigern kann.

2.3. Zusammenfassung

Der OGH hat das gegenständliche Verfahren allein im Hinblick auf seine – weder durch den Wortlaut noch durch die Beweisergebnisse gedeckte – Auslegung des § 48 Abs 1 der verfahrensgegenständlichen Disziplinarordnung iZm § 27 AngG entschieden.

Schon in ihrem Auslegungsergebnis überzeugt die Entscheidung in mehrfacher Hinsicht nicht:

Dies gilt insofern, als das interpretativ über das Einstimmigkeitserfordernis im Ergebnis bejahte Vetorecht des Betriebsratsvorsitzenden für jegliche Entlassungen von Arbeitern der ÖBB-Gesellschaften völlig unsachlich wäre, auch der Arbeiter des Anlassfalles aufgrund entsprechender Vereinbarung „Ex-contractu-Angestellter“ war und auch auf „Alt-ÖBB-Mitarbeiter“ mit Angestelltentätigkeit das AngG aufgrund der Ausnahmeregelung im AngG nicht anwendbar ist; das Erfordernis der Einstimmigkeit des Beschlusses der Disziplinarkommission für eine Entlassung bei den Verhandlungen im Jahr 2003 zur verfahrensgegenständlichen Disziplinarordnung vonseiten der Belegschaftsvertretung aufgegeben werden musste und es gerade die Intention der Vertragsparteien der Disziplinarordnung war, das Erfordernis der Einstimmigkeit weitestgehend zu beseitigen.

Aber auch betriebsverfassungs- und individualarbeitsrechtlich steht die vom OGH aufgrund der besonderen Auslegung des § 48 Abs 1 DisO anerkannte und damit notwendige Einstimmigkeit für die Entlassung im Widerspruch zur bisherigen Rsp des OGH:

Sein diesbezügliches Ergebnis der Anerkennung und Ausweitung des Einstimmigkeitserfordernisses bewirkt eine betriebsverfassungsrechtlich unzulässige Verstärkung der Mitbestimmung, weshalb das damit verbundene generelle Vetorecht teilnichtig sein müsste.

Die Sichtweise des OGH bewirkt zugleich auch den individualrechtlich sittenwidrigen und damit unwirksamen Ausschluss der Entlassung bei auch schwerwiegendsten Entlassungsgründen.

Insoweit ist das Übersehen wichtiger Grundsätze seitens des OGH auch für vergleichbare Disziplinarverfahrensbindungen anderer Unternehmen von besonderer und damit allgemeiner Bedeutung.

3. Conclusio zu ÖBB-Unternehmen

Das Beibehalten der Entscheidungslinie zu GZ 9 Oba 133/15x hätte im Hinblick darauf, dass ein großer Teil der bei den diversen ÖBB-Gesellschaften beschäftigten Arbeitnehmer Arbeitertätigkeiten verrichtet und zudem auch die Angestelltentätigkeiten verrichtenden Mitarbeiter vom AngG ausgenommen sind, für die diversen ÖBB-Gesellschaften weitreichende rechtliche Konsequenzen. Angesichts des dargelegten Fehlverständnisses des OGH vom der gegenständlichen Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt und dem gemeinsamen Verständnis der Vertragsparteien betreffend die Bezugnahme in der Disziplinarordnung auf § 27 AngG ist jedoch denkbar und zu hoffen, dass der OGH an seiner Rechtsansicht nicht festhält und bei künftigen Verfahren die obigen Überlegungen zur verfahrensgegenständlichen Disziplinarordnung (mit)berücksichtigt.



Die Autorin:

Mag. **Birgit Vogt-Majarek** ist seit 2004 Partnerin bei KSW und leitet mit Georg Schima die Arbeitsrechts- und Ius Laboris-Task Force. Sie berät in- und ausländische Unternehmen zu allen Themen des individuellen und kollektiven Arbeitsrechts sowie Executives in allen Fragen von der Vertragserstellung bis zu dessen Beendigung. Birgit Vogt-Majarek ist ferner Autorin und Vortragende zu verschiedensten arbeitsrechtlichen und HR-spezifischen Themen.

✉ birgit.vogt-majarek@ksw.at

🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Vogt-Majarek/Birgit



Die Autorin:

RA Dr **Natalie Hahn** ist seit Juni 2007 Rechtsanwältin bei Kunz Schima Wallentin Rechtsanwälte OG. Ihre Tätigkeitsschwerpunkte sind individuelles und kollektives Arbeitsrecht, Manager-Anstellungsverträge und Umstrukturierungen im Personalbereich.

✉ natalie.hahn@ksw.at

🌐 lesen.lexisnexus.at/autor/Hahn/Natalie

www.lexisnexus.at – Ihr Verlag für Steuern, Recht & Wirtschaft