

TE OGH 1977/6/28 40b74/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 28.06.1977

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl sowie die Beisitzer Dr. Miklan und Johann Herzog als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei S* W*, Arbeiterin in *, vertreten durch K* H*, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Oberösterreich, *, dieser vertreten durch Dr. Alfred Eichler, Rechtsanwalt in Linz, wider die beklagte Partei L* Gesellschaft m.b.H., *, vertreten durch Dr. Walter Gastgeb, Rechtsanwalt in Linz, wegen S 500,-- und Feststellung (Gesamtstreitwert S 2.500,--) infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes Linz als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 2. Februar 1977, GZ 12 Cg 3/77-20, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Linz vom 1. Dezember 1976, GZ 2 Cr 8/76-14, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Die Urteile der Untergerichte werden dahin abgeändert, daß die Entscheidung zu lauten hat;

1. Zwischen den Parteien wird festgestellt, daß auf das Dienstverhältnis der Klägerin der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs anzuwenden und demgemäß die Klägerin ab 1. 7. 1975 mit einem Stundenlohn von brutto S 30,24 zu entlohnen ist.

2. Die Beklagte ist schuldig, der Klägerin S 500,-- zu zahlen sowie die mit S 124,-- bestimmten Barauslagen zu ersetzen, beides binnen 14 Tagen bei Exekution.

Die Beklagte ist ferner schuldig, der Klägerin die mit S 892,40 (darin S 70,-- Barauslagen und S 60,80 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Beklagte betreibt in L* eine zentrale Produktionsstätte, in welcher eingekauftes Frischfleisch zerlegt wird und Wurst- und Selchwaren erzeugt werden. Diese Waren werden an die 21 Verkaufsstellen der Beklagten im Gebiet von L* geliefert, wo sie – zusammen mit branchenfremden Waren, wie Marinaden, Gewürzen, Gebäck, Bier, alkoholfreien Getränken usw. – verkauft werden. Die Klägerin ist in einer dieser Verkaufsstellen (L*, R*) als Bedienerin beschäftigt. Sie erhält auf Grund des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs einen Stundenlohn von S 27,-- brutto.

Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt die Klägerin die Feststellung, daß auf das Dienstverhältnis zwischen den Parteien der Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie anzuwenden und die Klägerin demgemäß ab 1. 7. 1975 mit einem Stundenlohn von S 30,24 brutto zu entlohnen sei; außerdem verlangt sie die Zahlung eines – der Höhe nach unbestrittenen – Betrages von S 500,-- samt Anhang. Da in der Filiale in der R* der Umsatz der von der

Beklagten selbst erzeugten Waren sowohl mengenmäßig als auch wertmäßig eindeutig überwiege, gelte auch für die Klägerin gemäß § 9 ArbVG der Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie Österreichs. Nach diesem Kollektivvertrag hätte aber die Beklagte den –überkollektivvertraglichen – Stundenlohn der Klägerin ab 1. 7. 1975 um 12 %, also um S 3,24 erhöhen müssen, so daß die Klägerin seither Anspruch auf einen Stundenlohn von S 30,24 habe. Tatsächlich zahle ihr aber die Beklagte auch weiterhin nur S 27,-- pro Stunde. Die Klägerin habe daher ein rechtliches Interesse an der im Urteilsantrag begehrten Feststellung. Im vorliegenden Rechtsstreit begehrt die Klägerin die Feststellung, daß auf das Dienstverhältnis zwischen den Parteien der Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie anzuwenden und die Klägerin demgemäß ab 1. 7. 1975 mit einem Stundenlohn von S 30,24 brutto zu entlohnen sei; außerdem verlangt sie die Zahlung eines – der Höhe nach unbestrittenen – Betrages von S 500,-- samt Anhang. Da in der Filiale in der R* der Umsatz der von der Beklagten selbst erzeugten Waren sowohl mengenmäßig als auch wertmäßig eindeutig überwiege, gelte auch für die Klägerin gemäß Paragraph 9, ArbVG der Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie Österreichs. Nach diesem Kollektivvertrag hätte aber die Beklagte den –überkollektivvertraglichen – Stundenlohn der Klägerin ab 1. 7. 1975 um 12 %, also um S 3,24 erhöhen müssen, so daß die Klägerin seither Anspruch auf einen Stundenlohn von S 30,24 habe. Tatsächlich zahle ihr aber die Beklagte auch weiterhin nur S 27,-- pro Stunde. Die Klägerin habe daher ein rechtliches Interesse an der im Urteilsantrag begehrten Feststellung.

Demgegenüber ist die Beklagte der Auffassung, daß auf das Dienstverhältnis der Klägerin der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs anzuwenden sei, weil die Beklagte durch ihre Handelsberechtigung mit sämtlichen Verkaufsstellen der Sektion Handel der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft angehöre. Die Beklagte verfüge im Sinne des § 9 Abs 1 ArbVG insofern über zwei Betriebe, als ihre Verkaufsstellen organisatorisch selbständig von zwei Filialinspektoren geführt und auch die Betriebsergebnisse getrennt ausgewiesen würden; die Arbeitnehmerinnen dieser Verkaufsstellen würden auch bei den Betriebsratswahlen getrennt geführt. In der Filiale R* würden zwar überwiegend eigene Erzeugnisse der Beklagten verkauft, doch handle es sich in der Mehrzahl um solche Waren, die dem Sortiment einer Gemischtwarenhandlung entsprechen. Der von der Klägerin begehrte Stundenlohn widerspreche im übrigen einer zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung. Demgegenüber ist die Beklagte der Auffassung, daß auf das Dienstverhältnis der Klägerin der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs anzuwenden sei, weil die Beklagte durch ihre Handelsberechtigung mit sämtlichen Verkaufsstellen der Sektion Handel der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft angehöre. Die Beklagte verfüge im Sinne des Paragraph 9, Absatz eins, ArbVG insofern über zwei Betriebe, als ihre Verkaufsstellen organisatorisch selbständig von zwei Filialinspektoren geführt und auch die Betriebsergebnisse getrennt ausgewiesen würden; die Arbeitnehmerinnen dieser Verkaufsstellen würden auch bei den Betriebsratswahlen getrennt geführt. In der Filiale R* würden zwar überwiegend eigene Erzeugnisse der Beklagten verkauft, doch handle es sich in der Mehrzahl um solche Waren, die dem Sortiment einer Gemischtwarenhandlung entsprechen. Der von der Klägerin begehrte Stundenlohn widerspreche im übrigen einer zwischen der Beklagten und dem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarung.

Nachdem ein dem Klagsbegehren stattgebendes Urteil des Erstgerichtes vom Berufungsgericht – ohne Rechtskraftvorbehalt – aufgehoben worden war, wies das Erstgericht im zweiten Rechtsgang das Klagebegehren ab. Dieser Entscheidung liegen folgende wesentliche Sachverhaltsfeststellungen zugrunde:

Die Beklagte besitzt nachstehende Gewerbeberechtigungen:

- a) einen Gewerbeschein des Magistrates der Landeshauptstadt Linz, Bezirksverwaltungsamt, vom 28. 10. 1930, GZ 3521/30 (samt Ergänzungen) für den Handel mit Waren ohne Beschränkung (Beilage 2);
- b) einen Gewerbeschein derselben Behörde vom 30. 3. 1927, GZ 13070/27 (samt Ergänzungen), für das fabrikmäßige Fleischhauer- und Fleischselchergewerbe (Beilage 10).

Auf Grund dieser beiden Gewerbeberechtigungen, welche sich auch auf fast alle Verkaufsstellen („Betriebsstätten“), insbesondere auch auf diejenige in L*, R*, beziehen, ist die Beklagte Mitglied sowohl des Verbandes der Fleischwarenindustrie als auch der Sektion Handel der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft. Aus der Erzeugung der Beklagten gehen mehr als 50 % an die Konsumgenossenschaft Linz, 40 % werden an die eigenen Verkaufsstellen geliefert, der Rest an Detailhändler. Vom Gesamtumsatz der Filiale R* in den ersten 11 Monaten des Jahres 1975 entfielen 45,50 % auf Frischfleisch, welches zentral eingekauft und nach Zerlegung im Hauptbetrieb der Beklagten in kleinen Stücken an die Verkaufsstellen ausgeliefert wird, 41,04 % auf Wurst- und Selchwaren aus eigener

Erzeugung und 13,46 % auf (branchenfremde) Handelswaren, wie Marinaden, Gewürze, Gebäck, Bier, alkoholfreie Getränke usw. Auch diese Handelswaren werden – mit Ausnahme von Brot, Gebäck und Getränken – zentral eingekauft.

Die Beklagte ist schon seit vielen Jahren in zwei organisatorisch selbständige Betriebsabteilungen gegliedert, welchen je ein Geschäftsführer vorsteht, und zwar der Abteilung für den Vertrieb Dir. O* und der Abteilung für Produktion Direktor W*. Der Vertriebsabteilung obliegt der Einkauf der Handelswaren, die Preisgestaltung, die Verkaufsstelleninspektion, die Personalführung bezüglich der Verkaufsstellen, die Ausstattung der Filialen und die Betreuung der Großkunden. Produktion und Vertrieb haben getrennte Lagerräume; zugekaufte Spezialitäten werden gemeinsam mit der eigenen Produktion gelagert. In der Erzeugung sind ca. 110, im Verkauf ca. 140 Dienstnehmer beschäftigt; dazu kommen noch 20 Personen als Verwaltungspersonal. Für Investitionen bedarf es eines einstimmigen Beschlusses aller vier Geschäftsführer der Beklagten. Das Verrechnungswesen wird gemeinsam, aber nach Handel und Produktion getrennt, geführt. Nur in den Fällen, wo die Geschäftsführung außerordentliche Belange zum Gegenstand hat – wie z. B. bei der Vornahme von Investitionen – bedarf es wieder einer einhelligen Beschlußfassung.

Innerhalb der beiden Betriebsabteilungen werden alle anderen Tätigkeiten selbständig und voneinander unabhängig vollzogen. Nicht nur das Personalwesen ist getrennt, sondern auch die Lagerhaltung für jene Waren, die einerseits für die Produktion und andererseits für die Handels- bzw Vertriebstätigkeit benötigt werden. Auch die Kalkulation für die Handels- bzw Vertriebstätigkeit wird ausschließlich in dieser Abteilung durchgeführt. Betriebswirtschaftlich ist jede der 21 Verkaufsstellen, in welchen zwischen 2 und 20 Verkäuferinnen beschäftigt sind, zur gesonderten Abrechnung verpflichtet. Diese Abrechnungen werden dann in der Vertriebsabteilung zusammengefaßt, und danach wird die Geschäftsführung vorgenommen. Zur Überprüfung der ordnungsgemäßen und wirtschaftlichen Gebarung der Verkaufsstellen sind zwei Verkaufsstelleninspektoren eingesetzt, welche mit der übrigen Betriebsabteilung nichts zu tun haben und nur dem der Vertriebsabteilung vorstehenden Geschäftsführer verantwortlich sind. Auch der Einkauf für die Verkaufsstellen wird, soweit es sich nicht um die erwähnten Ausnahmen handelt, zentral durch die Vertriebsabteilung besorgt; hingegen wird der Einkauf für die Produktion gesondert davon durch die andere Betriebsabteilung durchgeführt. Bei den Getränken und beim Gebäck wird den Verkaufsstellen jeweils vorgeschrieben, was zu kaufen ist. In der Betriebsabrechnung werden für jede Betriebsabteilung sämtliche Faktoren einschließlich der Löhne und Gehälter, der Sozialaufwendungen, aber auch Abschreibungen, Bestandzinszahlungen usw., gesondert ausgewiesen. Wenn es bei der Anlieferung von Ware wegen Mängel oder Fehlmengen zu Rügen kommt, werden diese nie gegenüber dem Produktionsbetrieb, sondern ausschließlich gegenüber der Leitung der eigenen Betriebsabteilung erklärt.

Mit Geltungsbeginn 1. 7. 1975 wurde zwischen dem Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs, Verband der Fleischwarenindustrie, und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Lebens- und Genußmittelarbeiter, eine Lohntafel abgeschlossen (Beilage B), nach welcher für alle in den Mitgliedsbetrieben des Verbandes der Fleischwarenindustrie beschäftigten Arbeitnehmer, sofern sie nicht dem Angestelltengesetz unterliegen, der tatsächliche Wochenlohn (Ist-Lohn) um 12 % zu erhöhen war. Die Klägerin ist nicht in den Genuß dieser Erhöhung gekommen.

Rechtlich beurteilte das Erstgericht den festgestellten Sachverhalt dahin, daß die Gesamtheit der Verkaufsstellen der Beklagten, wenn schon nicht als selbständiger Betrieb, so doch zumindest als organisatorisch abgegrenzte Betriebsabteilung angesehen werden müsse. Da durch die Ausübung der Handelstätigkeit in den Verkaufsstellen auch die erforderliche fachliche Abgrenzung gegeben sei, unterliege die Klägerin als Bedienerin in einer dieser Filialen gemäß § 9 Abs 2 ArbVG dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs. Ihr Begehren nach Zahlung eines höheren Stundenlohnes sei daher nicht berechtigt. Rechtlich beurteilte das Erstgericht den festgestellten Sachverhalt dahin, daß die Gesamtheit der Verkaufsstellen der Beklagten, wenn schon nicht als selbständiger Betrieb, so doch zumindest als organisatorisch abgegrenzte Betriebsabteilung angesehen werden müsse. Da durch die Ausübung der Handelstätigkeit in den Verkaufsstellen auch die erforderliche fachliche Abgrenzung gegeben sei, unterliege die Klägerin als Bedienerin in einer dieser Filialen gemäß Paragraph 9, Absatz 2, ArbVG dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs. Ihr Begehren nach Zahlung eines höheren Stundenlohnes sei daher nicht berechtigt.

Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Das Berufungsgericht führte die Verhandlung gemäß § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG von neuem durch, übernahm die – im wesentlichen unbestritten gebliebenen – Tatsachenfeststellungen des Ersturteils und billigte auch die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhalts durch das Prozeßgericht. Die Tätigkeit in

den Verkaufsstellen der Beklagten sei von deren Wurst- und Selchwarenerzeugung sowie Fleischbearbeitung fachlich so verschieden, daß sie die Anwendung des Kollektivvertrages für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie ausschließe, ohne daß es dazu eines Rückgriffs auf die Bestimmungen der Gewerbeordnung 1973 bedürfe. Die Klägerin sei infolgedessen mit Recht nach dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs entlohnt worden. Die Berufung der Klägerin blieb erfolglos. Das Berufungsgericht führte die Verhandlung gemäß Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGG von neuem durch, übernahm die – im wesentlichen unbestritten gebliebenen – Tatsachenfeststellungen des Ersturteils und billigte auch die rechtliche Beurteilung des festgestellten Sachverhalts durch das Prozeßgericht. Die Tätigkeit in den Verkaufsstellen der Beklagten sei von deren Wurst- und Selchwarenerzeugung sowie Fleischbearbeitung fachlich so verschieden, daß sie die Anwendung des Kollektivvertrages für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie ausschließe, ohne daß es dazu eines Rückgriffs auf die Bestimmungen der Gewerbeordnung 1973 bedürfe. Die Klägerin sei infolgedessen mit Recht nach dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs entlohnt worden.

Das Urteil des Berufungsgerichtes, nach dessen Ausspruch der Wert des Streitgegenstandes hinsichtlich des Feststellungsbegehrens S 15.000,-- übersteigt, wird von der Klägerin seinem ganzen Inhalt nach mit Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten; der Revisionsantrag geht auf Abänderung der angefochtenen Entscheidung im Sinne des Klagebegehrens.

Die Beklagte hat beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Gemäß § 9 Abs 1 ArbVG findet dann, wenn ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe verfügt, auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung. Diese Regelung ist sinngemäß anzuwenden, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt (Abs 2). Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, dann findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat (Abs 3, erster Halbsatz); liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Abs 3 vor, dann findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfaßt (Abs 4). Wie Strasser (in Floretta-Strasser, Komm. z. ArbVG 78 f. §§ 9, 10 Anm 1.2. ebenso in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht II 69) zutreffend hervorhebt, zwingt diese gesetzliche Regelung der Kollision von Kollektivverträgen zu einer Unterscheidung zwischen jenen Fällen, in denen die mehrfache Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers im Sinne des § 8 ArbVG dadurch zustande gekommen ist, daß er sich unternehmerisch in fachlich verschiedenen Arbeitsbereichen betätigt (qualifizierte Mehrfach-Kollektivvertragunterworfenheit), und den Fällen, in denen die mehrfache Kollektivvertragsangehörigkeit mangels einer fachlich gestreuten Tätigkeit des Arbeitgebers an sich gar nicht erforderlich wäre (schlichte Mehrfach-Kollektivvertragunterworfenheit). Die Richtigkeit dieser Auffassung ergibt sich unmittelbar aus dem Zusammenhang der Vorschriften des § 9 ArbVG, welcher schon in seinem Abs 1 bei Vorhandensein mehrerer Betriebe die Anwendung des dem jeweiligen Betrieb in fachlicher (und örtlicher) Beziehung entsprechenden Kollektivvertrages vorschreibt, im folgenden Absatz eine sinngemäße Anwendung dieser Regelung auf organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vorsieht und auch in den Absätzen 3 und 4 jeweils vom Vorhandensein verschiedener fachlicher Wirtschaftsbereiche – wenn auch ohne organisatorische Abgrenzung – ausgeht. § 9 ArbVG verlangt also in allen Fällen eine fachlich gestreute Tätigkeit des Arbeitgebers und damit das Vorliegen mehrerer fachlich abgrenzbarer Wirtschaftsbereiche: Läßt sich die unternehmerische Tätigkeit des Arbeitgebers dabei nicht nur fachlich, sondern auch organisatorisch abgrenzen, dann kommt gemäß § 9 Abs 1 und 2 ArbVG der Grundsatz der Tarifvielfalt im Sinne der fachlichen Adäquanz der Kollektivverträge zum Tragen; ist eine solche organisatorische Abgrenzung nicht möglich, dann gilt gemäß § 9 Abs 3 und 4 ArbVG der Grundsatz der Tarifeinheit (Strasser, ArbVG 79 Anm 2 und 81 f. Anm 3.2.1.; ebenso in Arbeitsrecht a.a.O. 69). Fehlt es hingegen an der Möglichkeit einer fachlichen Abgrenzung der verschiedenen Betriebe oder Betriebsabteilungen und ist dennoch infolge (freiwilliger) Mehrfach-Mitgliedschaft im Sinne des § 8 ArbVG eine mehrfache Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers gegeben, dann kann § 9 ArbVG nicht – oder

zumindest nicht unmittelbar – angewendet werden (Strasser, ArbVG 78 f. Anm 1.2.). Gemäß Paragraph 9, Absatz eins, ArbVG findet dann, wenn ein mehrfach kollektivvertragsangehöriger Arbeitgeber über zwei oder mehrere Betriebe verfügt, auf die Arbeitnehmer der jeweilige dem Betrieb in fachlicher und örtlicher Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung. Diese Regelung ist sinngemäß anzuwenden, wenn es sich um Haupt- und Nebenbetriebe oder um organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen handelt (Absatz 2.). Liegt eine organisatorische Trennung in Haupt- und Nebenbetriebe oder eine organisatorische Abgrenzung in Betriebsabteilungen nicht vor, dann findet jener Kollektivvertrag Anwendung, welcher für den fachlichen Wirtschaftsbereich gilt, der für den Betrieb die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat (Absatz 3., erster Halbsatz); liegt weder eine organisatorische Trennung, eine organisatorische Abgrenzung noch die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung eines fachlichen Wirtschaftsbereiches im Sinne des Absatz 3, vor, dann findet der Kollektivvertrag jenes fachlichen Wirtschaftsbereiches Anwendung, dessen Geltungsbereich unbeschadet der Verhältnisse im Betrieb die größere Anzahl von Arbeitnehmern erfaßt (Absatz 4.). Wie Strasser (in Floretta-Strasser, Komm. z. ArbVG 78 f. Paragraphen 9, 10, Anmerkung eins Punkt 2., ebenso in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht römisch zwei 69) zutreffend hervorhebt, zwingt diese gesetzliche Regelung der Kollision von Kollektivverträgen zu einer Unterscheidung zwischen jenen Fällen, in denen die mehrfache Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers im Sinne des Paragraph 8, ArbVG dadurch zustande gekommen ist, daß er sich unternehmerisch in fachlich verschiedenen Arbeitsbereichen betätigt (qualifizierte Mehrfach-Kollektivvertragsunterworfenheit), und den Fällen, in denen die mehrfache Kollektivvertragsangehörigkeit mangels einer fachlich gestreuten Tätigkeit des Arbeitgebers an sich gar nicht erforderlich wäre (schlichte Mehrfach-Kollektivvertragsunterworfenheit). Die Richtigkeit dieser Auffassung ergibt sich unmittelbar aus dem Zusammenhang der Vorschriften des Paragraph 9, ArbVG, welcher schon in seinem Absatz eins, bei Vorhandensein mehrerer Betriebe die Anwendung des dem jeweiligen Betrieb in fachlicher (und örtlicher) Beziehung entsprechenden Kollektivvertrages vorschreibt, im folgenden Absatz eine sinngemäße Anwendung dieser Regelung auf organisatorisch und fachlich abgegrenzte Betriebsabteilungen vorsieht und auch in den Absätzen 3 und 4 jeweils vom Vorhandensein verschiedener fachlicher Wirtschaftsbereiche – wenn auch ohne organisatorische Abgrenzung – ausgeht. Paragraph 9, ArbVG verlangt also in allen Fällen eine fachlich gestreute Tätigkeit des Arbeitgebers und damit das Vorliegen mehrerer fachlich abgrenzbarer Wirtschaftsbereiche: Läßt sich die unternehmerische Tätigkeit des Arbeitgebers dabei nicht nur fachlich, sondern auch organisatorisch abgrenzen, dann kommt gemäß Paragraph 9, Absatz eins und 2 ArbVG der Grundsatz der Tarifvielfalt im Sinne der fachlichen Adäquanz der Kollektivverträge zum Tragen; ist eine solche organisatorische Abgrenzung nicht möglich, dann gilt gemäß Paragraph 9, Absatz 3 und 4 ArbVG der Grundsatz der Tarifeinheit (Strasser, ArbVG 79 Anmerkung 2, und 81 f. Anmerkung 3 Punkt 2 Punkt eins., ; ebenso in Arbeitsrecht a.a.O. 69). Fehlt es hingegen an der Möglichkeit einer fachlichen Abgrenzung der verschiedenen Betriebe oder Betriebsabteilungen und ist dennoch infolge (freiwilliger) Mehrfach-Mitgliedschaft im Sinne des Paragraph 8, ArbVG eine mehrfache Kollektivvertragsunterworfenheit des Arbeitgebers gegeben, dann kann Paragraph 9, ArbVG nicht – oder zumindest nicht unmittelbar – angewendet werden (Strasser, ArbVG 78 f. Anmerkung eins Punkt 2.,).

Im konkreten Fall ist die Beklagte als Inhaberin zweier Gewerbeberechtigungen, nämlich einer Gewerbeberechtigung für das fabrikmäßige Fleischhauer- und Fleischselchergewerbe, und einer Gewerbeberechtigung für den Handel mit Waren ohne Beschränkung, nicht nur Mitglied der Sektion Industrie, Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, sondern auch Mitglied der Sektion Handel der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft (§ 3 Abs 2, § 29 Abs 5 - 7, §§ 36, 37 HKG; § 8 FGO sowie § 2 Abs 1 Z 11 des Anhangs zur FGO) und daher gemäß § 8 Z 1 ArbVG an sich sowohl dem Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs (Beilage D) samt den dazu vereinbarten Lohn tafeln (siehe Beilage B) als auch (ua) dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs (Beilage C) unterworfen. Dieser mehrfachen Kollektivvertragsangehörigkeit entspricht aber nach den Feststellungen der Untergerichte nur zum Teil auch eine fachlich gestreute unternehmerische Tätigkeit der Beklagten, nämlich nur insoweit, als sich die Beklagte nicht nur mit der Fleischbearbeitung, der Erzeugung von Wurst- und Selchwaren und dem Verkauf dieser Produkte – als dem eigentlichen Gegenstand ihres Unternehmens –, sondern daneben, wenngleich in wesentlich geringerem Umfang, auch mit dem Vertrieb branchenfremder Handelswaren befaßt. Weder die Ausübung dieser Handelstätigkeit noch die organisatorische Trennung der Erzeugung vom Vertrieb können aber die Anwendung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs auf die in den Verkaufsstellen der Beklagten tätigen Arbeiter rechtfertigen. Daß das Unternehmen der Beklagten schon seit vielen Jahren in zwei voneinander organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen für Produktion und Vertrieb gegliedert ist, bedeutet noch nicht, daß diesen Betriebsabteilungen auch fachlich verschiedene unternehmerische

Tätigkeiten zugewiesen sein mußten. Wie die Klägerin mit Recht hervorgehoben hat, lebt jeder Produktionsbetrieb letzten Endes vom Verkauf seiner Waren; die Erzeugung von Waren ist mit dem Verkauf dieser Produktion nicht nur wirtschaftlich untrennbar verbunden, sie bildet mit ihm auch gewerberechtlich eine Einheit: Daß ein Gewerbetreibender, der zur Erzeugung berechtigt ist, nach den Bestimmungen des Gewerberechts auch die Befugnis zum Verkauf der von ihm selbst erzeugten Waren besitzt, ergibt sich aus § 33 Abs 1 Z 6 GewO 1973, welcher dem Erzeuger das Recht einräumt, neben den Waren eigener Erzeugung auch fremde Erzeugnisse gleicher Art sowie entsprechendes Zubehör zu verkaufen, sofern dadurch der Charakter des Betriebes als Erzeugungsbetrieb nicht berührt wird. Berücksichtigt man aber, daß die Bestimmungen des Gewerberechts mit den Vorschriften des Arbeitsverfassungsrechtes über die Kollektivvertragsangehörigkeit der Arbeitgeber insofern eng zusammenhängen, als der Besitz einer bestimmten Gewerbeberechtigung nach den bereits zitierten Bestimmungen des Handelskammergesetzes und der Fachgruppenordnung kraft Gesetzes zur Mitgliedschaft in der entsprechenden Teilorganisation der Handelskammer führt, welche ihrerseits wiederum im Regelfall gemäß § 8 Z 1 ArbVG Voraussetzung für die Unterworfenheit des Unternehmers unter einen bestimmten Kollektivvertrag ist, dann muß auch bei Kollision mehrerer Kollektivverträge die Möglichkeit einer fachlichen Abgrenzung zwischen der Produktion von Waren auf der einen und dem Vertrieb dieser Eigenerzeugnisse auf der anderen Seite abgelehnt werden; Produktion und Vertrieb bilden vielmehr auch dann, wenn sie, wie hier, in organisatorisch voneinander getrennten Betrieben oder Betriebsabteilungen durchgeführt werden, im Sinne des § 9 ArbVG eine fachliche Einheit. Im konkreten Fall ist die Beklagte als Inhaberin zweier Gewerbeberechtigungen, nämlich einer Gewerbeberechtigung für das fabriksmäßige Fleischhauer- und Fleischselchergewerbe, und einer Gewerbeberechtigung für den Handel mit Waren ohne Beschränkung, nicht nur Mitglied der Sektion Industrie, Fachverband der Nahrungs- und Genußmittelindustrie, sondern auch Mitglied der Sektion Handel der Bundeskammer der Gewerblichen Wirtschaft (Paragraph 3, Absatz 2, Paragraph 29, Absatz 5, - 7, Paragraphen 36, 37, HKG; Paragraph 8, FGO sowie Paragraph 2, Absatz eins, Ziffer 11, des Anhanges zur FGO) und daher gemäß Paragraph 8, Ziffer eins, ArbVG an sich sowohl dem Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs (Beilage D) samt den dazu vereinbarten Lohn tafeln (siehe Beilage B) als auch (ua) dem Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs (Beilage C) unterworfen. Dieser mehrfachen Kollektivvertragsangehörigkeit entspricht aber nach den Feststellungen der Untergerichte nur zum Teil auch eine fachlich gestreute unternehmerische Tätigkeit der Beklagten, nämlich nur insoweit, als sich die Beklagte nicht nur mit der Fleischbearbeitung, der Erzeugung von Wurst- und Selchwaren und dem Verkauf dieser Produkte – als dem eigentlichen Gegenstand ihres Unternehmens –, sondern daneben, wenngleich in wesentlich geringerem Umfang, auch mit dem Vertrieb branchenfremder Handelswaren befaßt. Weder die Ausübung dieser Handelstätigkeit noch die organisatorische Trennung der Erzeugung vom Vertrieb können aber die Anwendung des Kollektivvertrages für die Handelsarbeiter Österreichs auf die in den Verkaufsstellen der Beklagten tätigen Arbeiter rechtfertigen. Daß das Unternehmen der Beklagten schon seit vielen Jahren in zwei voneinander organisatorisch klar abgegrenzte Betriebsabteilungen für Produktion und Vertrieb gegliedert ist, bedeutet noch nicht, daß diesen Betriebsabteilungen auch fachlich verschiedene unternehmerische Tätigkeiten zugewiesen sein mußten. Wie die Klägerin mit Recht hervorgehoben hat, lebt jeder Produktionsbetrieb letzten Endes vom Verkauf seiner Waren; die Erzeugung von Waren ist mit dem Verkauf dieser Produktion nicht nur wirtschaftlich untrennbar verbunden, sie bildet mit ihm auch gewerberechtlich eine Einheit: Daß ein Gewerbetreibender, der zur Erzeugung berechtigt ist, nach den Bestimmungen des Gewerberechts auch die Befugnis zum Verkauf der von ihm selbst erzeugten Waren besitzt, ergibt sich aus Paragraph 33, Absatz eins, Ziffer 6, GewO 1973, welcher dem Erzeuger das Recht einräumt, neben den Waren eigener Erzeugung auch fremde Erzeugnisse gleicher Art sowie entsprechendes Zubehör zu verkaufen, sofern dadurch der Charakter des Betriebes als Erzeugungsbetrieb nicht berührt wird. Berücksichtigt man aber, daß die Bestimmungen des Gewerberechts mit den Vorschriften des Arbeitsverfassungsrechtes über die Kollektivvertragsangehörigkeit der Arbeitgeber insofern eng zusammenhängen, als der Besitz einer bestimmten Gewerbeberechtigung nach den bereits zitierten Bestimmungen des Handelskammergesetzes und der Fachgruppenordnung kraft Gesetzes zur Mitgliedschaft in der entsprechenden Teilorganisation der Handelskammer führt, welche ihrerseits wiederum im Regelfall gemäß Paragraph 8, Ziffer eins, ArbVG Voraussetzung für die Unterworfenheit des Unternehmers unter einen bestimmten Kollektivvertrag ist, dann muß auch bei Kollision mehrerer Kollektivverträge die Möglichkeit einer fachlichen Abgrenzung zwischen der Produktion von Waren auf der einen und dem Vertrieb dieser Eigenerzeugnisse auf der

anderen Seite abgelehnt werden; Produktion und Vertrieb bilden vielmehr auch dann, wenn sie, wie hier, in organisatorisch voneinander getrennten Betrieben oder Betriebsabteilungen durchgeführt werden, im Sinne des Paragraph 9, ArbVG eine fachliche Einheit.

Aus dem Gesagten folgt, daß § 9 ArbVG einen Fall wie den vorliegenden, in welchem der Inhaber eines Erzeugungsbetriebes neben der diesem Betrieb entsprechenden Gewerbeberechtigung noch eine zweite, auf den Handel mit Waren ohne Beschränkung lautende Gewerbeberechtigung besitzt, ohne aber eine solche Handelstätigkeit auch tatsächlich auszuüben, mangels einer Mehrheit fachlich abgegrenzter Unternehmertätigkeiten nicht unmittelbar regelt. Die Lösung dieses Problems kann daher nur in einer analogen Anwendung der in § 9 ArbVG normierten Grundsätze auf den hier zu beurteilenden Fall gefunden werden. Dabei kann es aber mit Rücksicht darauf, daß gemäß § 9 Abs 1 und 2 ArbVG bei Vorhandensein mehrerer organisatorisch abgegrenzter Betriebe oder Betriebsabteilungen jeweils der dem einzelnen Betrieb oder der einzelnen Betriebsabteilung in fachlicher (und örtlicher) Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung zu finden hat, nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes nicht zweifelhaft sein, daß im Fall der Gliederung eines Unternehmens in mehrere fachlich nicht abgegrenzte Betriebe oder Betriebsabteilungen immer nur der diesem (einzigen) fachlichen Wirtschaftsbereich entsprechende Kollektivvertrag Anwendung zu finden hat, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber durch den Besitz weiterer Gewerbeberechtigungen – welchen aber keine tatsächlich ausgeübte, fachlich verschiedene Tätigkeit entspricht – auch noch anderen Kollektivverträgen unterworfen ist. Das bedeutet im konkreten Fall, daß auf die Arbeitnehmer der Beklagten nicht nur in der Produktions-, sondern auch in der Vertriebsabteilung und damit insbesondere auch in den einzelnen Verkaufsstellen einheitlich nur der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs Anwendung zu finden hat, nicht aber auch – mangels einer entsprechenden unternehmerischen Tätigkeit der Beklagten – der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs. Der gegenteiligen, nicht näher begründeten Auffassung des angefochtenen Urteils, nach welcher die Verkaufsstellen der Beklagten vom Betriebsteil der Wurst- und Selchwarenerzeugung und der Fleischbearbeitung „so verschieden“ seien, daß eine Anwendung des Kollektivvertrages, der für die in der Fleischwarenindustrie beschäftigten Arbeiter gilt, nicht in Betracht komme, kann aus den angeführten Erwägungen nicht gefolgt werden; im besonderen hat das Berufungsgericht auch mit keinem Wort begründet, inwiefern eine andere Auslegung des Begriffes der fachlichen Abgrenzung „dem § 9 Abs 3 ArbVG jeden Anwendungsbereich nehmen“ würde. Aus dem Gesagten folgt, daß Paragraph 9, ArbVG einen Fall wie den vorliegenden, in welchem der Inhaber eines Erzeugungsbetriebes neben der diesem Betrieb entsprechenden Gewerbeberechtigung noch eine zweite, auf den Handel mit Waren ohne Beschränkung lautende Gewerbeberechtigung besitzt, ohne aber eine solche Handelstätigkeit auch tatsächlich auszuüben, mangels einer Mehrheit fachlich abgegrenzter Unternehmertätigkeiten nicht unmittelbar regelt. Die Lösung dieses Problems kann daher nur in einer analogen Anwendung der in Paragraph 9, ArbVG normierten Grundsätze auf den hier zu beurteilenden Fall gefunden werden. Dabei kann es aber mit Rücksicht darauf, daß gemäß Paragraph 9, Absatz eins und 2 ArbVG bei Vorhandensein mehrerer organisatorisch abgegrenzter Betriebe oder Betriebsabteilungen jeweils der dem einzelnen Betrieb oder der einzelnen Betriebsabteilung in fachlicher (und örtlicher) Beziehung entsprechende Kollektivvertrag Anwendung zu finden hat, nach Ansicht des Obersten Gerichtshofes nicht zweifelhaft sein, daß im Fall der Gliederung eines Unternehmens in mehrere fachlich nicht abgegrenzte Betriebe oder Betriebsabteilungen immer nur der diesem (einzigen) fachlichen Wirtschaftsbereich entsprechende Kollektivvertrag Anwendung zu finden hat, und zwar auch dann, wenn der Arbeitgeber durch den Besitz weiterer Gewerbeberechtigungen – welchen aber keine tatsächlich ausgeübte, fachlich verschiedene Tätigkeit entspricht – auch noch anderen Kollektivverträgen unterworfen ist. Das bedeutet im konkreten Fall, daß auf die Arbeitnehmer der Beklagten nicht nur in der Produktions-, sondern auch in der Vertriebsabteilung und damit insbesondere auch in den einzelnen Verkaufsstellen einheitlich nur der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs Anwendung zu finden hat, nicht aber auch – mangels einer entsprechenden unternehmerischen Tätigkeit der Beklagten – der Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs. Der gegenteiligen, nicht näher begründeten Auffassung des angefochtenen Urteils, nach welcher die Verkaufsstellen der Beklagten vom Betriebsteil der Wurst- und Selchwarenerzeugung und der Fleischbearbeitung „so verschieden“ seien, daß eine Anwendung des Kollektivvertrages, der für die in der Fleischwarenindustrie beschäftigten Arbeiter gilt, nicht in Betracht komme, kann aus den angeführten Erwägungen nicht gefolgt werden; im besonderen hat das Berufungsgericht auch mit keinem Wort begründet, inwiefern eine andere Auslegung des Begriffes der fachlichen Abgrenzung „dem Paragraph 9, Absatz 3, ArbVG jeden Anwendungsbereich nehmen“ würde.

An diesem Ergebnis kann der Umstand, daß die Beklagte in ihren Verkaufsstellen zum Teil auch branchenfremde Ware, wie Marinaden, Gewürze, Gebäck, Bier, alkoholfreie Getränke und dergleichen, vertreibt, nichts ändern: Ob und in welchem Umfang diese Handelstätigkeit der Beklagten – für welche sie vor dem Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 jedenfalls eine eigene Handelsgewerbeberechtigung benötigt hatte – nach der neuen Rechtslage durch die Bestimmungen der § 33 Abs 1 Z 6, § 96 Abs I und 2 GewO 1973 gedeckt und die Handelsgewerbeberechtigung der Beklagten daher insofern tatsächlich überflüssig geworden ist, braucht dabei nicht weiter erörtert zu werden; maßgebend ist allein, daß vom Gesamtumsatz der Filiale R* in den ersten elf Monaten des Jahres 1975 nach den Feststellungen der Untergerichte nur knapp 13,5 % auf solche – im wesentlichen branchenfremde – Handelswaren entfielen, während der weitaus überwiegende Anteil von über 86,5 % durch den Verkauf von Frischfleisch sowie Wurst- und Selchwaren aus eigener Erzeugung erzielt wurde. Auch innerhalb der Vertriebsabteilung der Beklagten liegt daher das wirtschaftliche Schwergewicht eindeutig auf dem Absatz der eigenen Produkte, während der Verkauf branchenfremder Handelsware im Vergleich damit nur eine untergeordnete Rolle spielt. Da aber Einkauf und Absatz dieser Handelsware voll in die Vertriebsabteilung der Beklagten eingegliedert und vom Vertrieb der Eigenprodukte organisatorisch in keiner Weise abgegrenzt sind, kommt nach dem in § 9 Abs 3 und 4 ArbVG für derartige Fälle verankerten Grundsatz der Tarifeinheit für die gesamte Vertriebsabteilung – und damit auch für die einzelnen Verkaufsstellen – der Beklagten nur die einheitliche Anwendung desjenigen Kollektivvertrages in Betracht, der für diesen Betriebszweig die maßgebliche wirtschaftliche Bedeutung hat, und das ist im konkreten Fall zweifellos der Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs. Kommt es nach dieser Auffassung aber gar nicht darauf an, ob und in welchem Umfang die Beklagte nach altem oder neuem Recht für die Ausübung ihrer Handelstätigkeit einer entsprechenden Gewerbeberechtigung bedurfte, dann ist

damit auch der Einwand des Berufungsgerichtes widerlegt, daß nach der hier vertretenen Rechtsansicht durch das Inkrafttreten der Gewerbeordnung 1973 „ohne jede Änderung im Betrieb des Unternehmens der Beklagten die Kollektivvertragsunterworfenheit der in den Verkaufsstellen Beschäftigten geändert worden“ sei.

Im Gegensatz zu den Untergerichten kommt daher der Oberste Gerichtshof zusammenfassend zu dem Ergebnis, daß das Dienstverhältnis der Klägerin nicht dem von der Beklagten angewendeten Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs, sondern dem Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs (Beilage D) unterliegt. Damit erweist sich aber das Klagebegehren als berechtigt: Das rechtliche Interesse der Klägerin an der von ihr begehrten Feststellung, daß auf ihr Dienstverhältnis der genannte Kollektivvertrag anzuwenden und sie demgemäß zu entlohnen ist, muß aus den schon vom Erstgericht in seinem Urteil ON 6 angeführten Gründen bejaht werden, ist doch das dem Klagebegehren stattgebende Feststellungsurteil geeignet, die Rechtslage zwischen den Parteien des vorliegenden Dauerschuldverhältnisses zu klären und künftigen Streitigkeiten über die Grundlagen der Entlohnung der Klägerin vorzubeugen. Der von der Klägerin – offenbar als teilweise Lohnnachzahlung – verlangte Betrag von S 500,-- steht der Höhe nach außer Streit. Was aber die Beklagte mit ihrem Hinweis auf die „Betriebsvereinbarung“ Beilage 8 erreichen will, vermag der Oberste Gerichtshof nicht zu erkennen, liegt doch der in dieser Vereinbarung unter Kategorie VI (Lohngruppe 7 des Kollektivvertrages) angeführte (niedrigste) Stundenlohn von S 30,53 noch über jenem Betrag, den die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit auf Grund des Punktes 3. lit b der Lohn tafel, Beilage B, verlangt. Auf die rechtliche Natur und damit auf die Rechtswirksamkeit der erwähnten „Betriebsvereinbarung“ braucht bei dieser Sachlage nicht weiter eingegangen zu werden. Im Gegensatz zu den Untergerichten kommt daher der Oberste Gerichtshof zusammenfassend zu dem Ergebnis, daß das Dienstverhältnis der Klägerin nicht dem von der Beklagten angewendeten Kollektivvertrag für die Handelsarbeiter Österreichs, sondern dem Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs (Beilage D) unterliegt. Damit erweist sich aber das Klagebegehren als berechtigt: Das rechtliche Interesse der Klägerin an der von ihr begehrten Feststellung, daß auf ihr Dienstverhältnis der genannte Kollektivvertrag anzuwenden und sie demgemäß zu entlohnen ist, muß aus den schon vom Erstgericht in seinem Urteil ON 6 angeführten Gründen bejaht werden, ist doch das dem Klagebegehren stattgebende Feststellungsurteil geeignet, die Rechtslage zwischen den Parteien des vorliegenden Dauerschuldverhältnisses zu klären und künftigen Streitigkeiten über die Grundlagen der Entlohnung der Klägerin vorzubeugen. Der von der Klägerin – offenbar als teilweise Lohnnachzahlung – verlangte Betrag von S 500,-- steht der Höhe nach außer Streit. Was aber die Beklagte mit ihrem Hinweis auf die „Betriebsvereinbarung“ Beilage 8 erreichen will, vermag der Oberste Gerichtshof nicht zu erkennen, liegt doch der in dieser Vereinbarung unter Kategorie römisch sechs (Lohngruppe 7 des Kollektivvertrages) angeführte (niedrigste) Stundenlohn von S 30,53 noch über jenem Betrag, den die Klägerin im vorliegenden Rechtsstreit auf Grund des Punktes 3. Litera b, der Lohn tafel, Beilage B, verlangt. Auf die rechtliche Natur und damit auf die Rechtswirksamkeit der erwähnten „Betriebsvereinbarung“ braucht bei dieser Sachlage nicht weiter eingegangen zu werden.

In Stattgebung der berechtigten Revision waren daher die Urteile der Untergerichte im Sinne des Feststellungs- und Zahlungsbegehrens der Klägerin abzuändern. Dabei war die im Klagebegehren angeführte, ungenaue Bezeichnung „Kollektivvertrag für die Arbeiter in der Fleischwarenindustrie“ durch die dem Begehren der Klägerin entsprechende, offizielle Bezeichnung „Rahmenkollektivvertrag für die Nahrungs- und Genußmittelindustrie Österreichs“ zu ersetzen.

Die Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz der Kosten erster und dritter Instanz beruht auf §§ 41, 50 ZPO; für das Berufungsverfahren hat die Klägerin keine Kosten verzeichnet. Die Verpflichtung der Beklagten zum Ersatz der Kosten erster und dritter Instanz beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO; für das Berufungsverfahren hat die Klägerin keine Kosten verzeichnet.

Textnummer

E800983

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00074.77.0628.000

Im RIS seit

20.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

20.01.2026

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, <http://www.ogh.gv.at>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at