

TE OGH 2025/5/26 8ObA14/25d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 26.05.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Dr. Tarmann-Prentner als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Mag. Sabrina Klauser (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Anton Starecek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Konzernvertretung *, vertreten durch die Specht & Partner Rechtsanwalt GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei * Aktiengesellschaft, *, vertreten durch die Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Anfechtung nach § 95 Abs 3 ArbVG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. Jänner 2025, GZ 10 Ra 48/24p-26.2, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 11. Juli 2024, GZ 35 Cga 153/23k-21, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt: Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Dr. Tarmann-Prentner als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Mag. Sabrina Klauser (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Anton Starecek (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Konzernvertretung *, vertreten durch die Specht & Partner Rechtsanwalt GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei * Aktiengesellschaft, *, vertreten durch die Binder Grösswang Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen Anfechtung nach Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. Jänner 2025, GZ 10 Ra 48/24p-26.2, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 11. Juli 2024, GZ 35 Cga 153/23k-21, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.977,90 EUR (darin 329,65 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Die Klägerin ist die Konzernvertretung nach § 88a ArbVG der Arbeitnehmer, welche im Konzern der *-Holding Aktiengesellschaft, FN *, beschäftigt sind; diese ist Alleinaktionärin der Beklagten. Diese wiederum ist Eigentümerin einer Seeliegenschaft am *see, auf der die nunmehrige Gewerkschaft * durch die lokale gewerkschaftliche Ortsgruppe ein Strandbad betreibt. [1] Die Klägerin ist die Konzernvertretung nach Paragraph 88 a, ArbVG der Arbeitnehmer, welche im Konzern der *-Holding Aktiengesellschaft, FN *,

beschäftigt sind; diese ist Alleinaktionärin der Beklagten. Diese wiederum ist Eigentümerin einer Seeliegenschaft am *see, auf der die nunmehrige Gewerkschaft * durch die lokale gewerkschaftliche Ortsgruppe ein Strandbad betreibt.

[2] Grundlage des Strandbadbetriebs ist ein „Gestattungsvertrag“ vom * 1962, mit dem die Rechtsvorgängerin der Beklagten – die Republik Österreich, vertreten durch * – der damaligen Gewerkschaft *, Ortsgruppe (damals) V*, auf jederzeitigen Widerruf die Benützung von Teilflächen im Ausmaß von ca 1.100 m² zur Anlage eines Badeplatzes gegen einen „Anerkennungszins für die Eigentumsfreiheit“ von ursprünglich (1962) 200 ATS pro Jahr gestattete.

[3] Mit Bescheid vom * 1976 erteilte das Amt der * Landesregierung dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft *, aufgrund dessen Antrags die wasserrechtliche Bewilligung zur Aufschüttung des Seegrundes zwischen den damaligen Teilflächen.

[4] Mit Vertrag vom * 1983 zwischen der Republik Österreich als Verwaltung des öffentlichen Wassergutes, vertreten durch den Landeshauptmann von *, und der „*“ – ebenso als Rechtsvorgängerin der Beklagten – wurde Letzterer gegen ein nach dem VPI 1976 wertgesichertes Nutzungsentgelt von jährlich 3.284 ATS gestattet, durch den * Sportverein A*, Gewerkschaft *, auf ca 210 m² öffentlichem Wassergut vor dem Ufergrundstück einen Steg und eine Seeanschüttung zu errichten, instandzuhalten und zu benützen.

[5] Eine Teilfläche des Strandbads steht im Eigentum der – im Alleineigentum der Republik Österreich stehenden – Ö* AG, FN *. Aufgrund eines Bestandvertrags vom 2019 zwischen dieser Gesellschaft und der nunmehrigen Gewerkschaft * – Ortsgruppe (nunmehr) A* ist der Gewerkschaft bis Ende 2029 die Nutzung dieser Flächen gegen Leistung eines wertgesicherten jährlichen Nutzungsentgelts von 3.725 EUR netto ab 1. 1. 2020 gestattet. Das Nutzungsentgelt wird durch die Einnahmen aus dem Verkauf der Tages und Jahreseintrittskarten beglichen.

[6] Die Klägerin einerseits und neben der Beklagten deren Konzernmutter und weitere ihr konzernverbundene Unternehmen andererseits schlossen 2014 eine Betriebsvereinbarung über die Mitwirkung der Belegschaftsvertretung bei der Verwaltung konzerneigener Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des § 97 Abs 1 Z 5 ArbVG. In dieser Betriebsvereinbarung werden per 1. 12. 2014 bestehende Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des § 95 ArbVG angeführt, nämlich ein „*Bistro“ mit dem Angebot der Mitarbeiterverpflegung „in institutionalisierter Form“, konzerneigene Ferienhäuser mit günstigen Konditionen, ein konzerneigenes, Rabatte gewährendes Reisebüro sowie ein Wohnservice, das konzerneigene bzw mit Einweisungsrecht des Konzerns versehene Wohnungen vermittelt; das gegenständliche Strandbad wird in dieser Betriebsvereinbarung nicht erwähnt. [6] Die Klägerin einerseits und neben der Beklagten deren Konzernmutter und weitere ihr konzernverbundene Unternehmen andererseits schlossen 2014 eine Betriebsvereinbarung über die Mitwirkung der Belegschaftsvertretung bei der Verwaltung konzerneigener Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 5, ArbVG. In dieser Betriebsvereinbarung werden per 1. 12. 2014 bestehende Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des Paragraph 95, ArbVG angeführt, nämlich ein „*Bistro“ mit dem Angebot der Mitarbeiterverpflegung „in institutionalisierter Form“, konzerneigene Ferienhäuser mit günstigen Konditionen, ein konzerneigenes, Rabatte gewährendes Reisebüro sowie ein Wohnservice, das konzerneigene bzw mit Einweisungsrecht des Konzerns versehene Wohnungen vermittelt; das gegenständliche Strandbad wird in dieser Betriebsvereinbarung nicht erwähnt.

[7] Der Badeplatz wurde von Mitgliedern der Gewerkschaft angelegt; es wurden Bäume angepflanzt, Bänke und WC-Anlagen aufgestellt. Die Gewerkschaft holte bezüglich der Aufstellung von WC-Anlagen und der Reparatur des Zaunes Bewilligungen ein. Die Rechtsvorgängerin der Beklagten stellte Verfüllmaterial, einen Eisenbahnwaggon und ein Gebäude zur Verfügung. Es kann nicht festgestellt werden, dass die Beklagte (bzw ihre Rechtsvorgängerin) oder Dritte in deren Auftrag oder auf deren Rechnung den Badeplatz errichtet hätten. Die Beklagte leistet keinen finanziellen oder sonstigen Beitrag zum Betrieb des Strandbads, sie erhält jedoch den vertraglich vereinbarten Anerkennungszins.

[8] Das Strandbad wird von vier Gewerkschaftsmitgliedern betreut, die alle ehemalige Bedienstete der Beklagten sind. Beim Zutritt zum Strandbad ist eine Badeordnung angeschlagen, welche den Hinweis enthält,

dass der Badeplatz durch die nunmehrige Gewerkschaft *, *sektion *, Ortsgruppe A*, gepachtet wird und in erster Linie deren Mitgliedern zur Verfügung steht. Tages- und Saisonkarten werden an Gewerkschaftsmitglieder zu ermäßigten Preisen ausgegeben. Das Bad wird auch vorwiegend von Mitgliedern der Gewerkschaft – Ortsgruppe A* genutzt, auch Gewerkschaftsmitglieder anderer Ortsgruppen zahlen den Beitrag für Gewerkschaftsmitglieder. Es ist nicht so, dass das Strandbad ausschließlich und primär von Bediensteten der Beklagten genutzt wird. Vielmehr können seit der Aufschüttung auch Bewohner der Gemeinde das Strandbad nutzen. Es kann nicht festgestellt werden, dass hinsichtlich der Nutzung des Strandbads darauf abgestellt wird, dass die Benutzer Bedienstete der Beklagten sind oder waren.

[9] Hinsichtlich der Auflagen des Bäderhygienegesetzes 2012 ist die Gewerkschaft – Ortsgruppe A* für deren Einhaltung zuständig, da die Behörde den Bescheid nicht gegenüber den betreuenden Gewerkschaftsmitgliedern ausstellen wollte.

[10] Der Aufsichtsrat der Beklagten fasste * 2023 einen Planungsbeschluss, wonach die Seeuferfläche, auf der sich auch das Bad befindet, im Geschäftsjahr 2024 veräußert werden solle. Derzeit laufen Gespräche bezüglich eines Verkaufs einer Seeuferfläche im Ausmaß von rund 8.000 m², auf der sich auch das Bad befindet, an die Republik Österreich mittels Direktverkaufs ohne Ausschreibung. Es wird beabsichtigt, dass die Republik Österreich sodann der ihr gehörenden Ö* AG ein Fruchtgenussrecht einräumt; diese beiden sollen sich im Kaufvertrag verpflichten, die Seeuferfläche im überwiegenden Ausmaß (und damit einen – am *see raren – freien Seezugang) dauerhaft unentgeltlich der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen. Die Verkaufsverhandlungen sind nicht abgeschlossen.

[11] Die Klägerin begehrte von der Beklagten, gestützt auf § 95 Abs 3 Z 2 ArbVG, die Unterlassung der Auflösung des Strandbads, bei dem es sich um eine betriebs- bzw unternehmenseigene Wohlfahrtseinrichtung handle, über die keine Betriebsvereinbarung bestehe, zu deren Errichtungs- und Erhaltungsaufwand die Arbeitnehmer über Generationen erheblich beigetragen hätten und deren Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs nicht gerechtfertigt sei. Das Strandbad bestehe de facto seit 1962 und sei ausschließlich von Dienstnehmern des (nunmehrigen) Konzerns gestaltet und erhalten worden, welchen auch seine Verwaltung – Regelung des Zugangs, Vorsehen von Sicherheitsmaßnahmen, Reinigung etc – oblegen sei und obliege. Die aus Nutzungsbeiträgen (Tageskarten, Saisonkarten) lukrierten Einnahmen würden ausschließlich zum Zwecke der Erhaltung und des Betriebs des Strandbads verwendet. Aufgrund der Platzverhältnisse biete das Strandbad höchstens 300 Besuchern Platz. Zugangsberechtigt seien Dienstnehmer von Unternehmen des Konzerns und in zweiter Linie Mitglieder der Gewerkschaft sowie deren Angehörige. Nur wenn die Besucherhöchstgrenze nicht erreicht werde, sei – seit der Pandemie 2020/2021 – in eingeschränktem Maße auch der öffentliche Zutritt bis zum Erreichen der Belagsgrenze gestattet. Mit dem Verkauf der Seeufer-Liegenschaft an Dritte löse die Beklagte das Strandbad als Wohlfahrtseinrichtung auf, weil sie damit alle finanziellen oder sachlichen Zuwendungen an die Einrichtung einstelle und dieser damit die Grundlage entzogen werde, ohne die eine weitere Erhaltung nicht mehr möglich sei. Eine Abwägung der Interessen falle zugunsten jener der Bediensteten aus, im Strandbad ihre Freizeit zu verbringen und sich dort zu erholen. Die Klägerin sei gezwungen gewesen, binnen vier Wochen nach Kenntnisaufnahme vom Verkaufsbeschluss Klage einzubringen. Sie könne derzeit nur die Unterlassung der Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung des Strandbads begehren; inhaltlich werde damit der Auflösungsbeschluss angefochten. [11] Die Klägerin begehrte von der Beklagten, gestützt auf Paragraph 95, Absatz 3, Ziffer 2, ArbVG, die Unterlassung der Auflösung des Strandbads, bei dem es sich um eine betriebs- bzw unternehmenseigene Wohlfahrtseinrichtung handle, über die keine Betriebsvereinbarung bestehe, zu deren Errichtungs- und Erhaltungsaufwand die Arbeitnehmer über Generationen erheblich beigetragen hätten und deren Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs nicht gerechtfertigt sei. Das Strandbad bestehe de facto seit 1962 und sei ausschließlich von Dienstnehmern des (nunmehrigen) Konzerns gestaltet und erhalten worden, welchen auch seine Verwaltung – Regelung des Zugangs, Vorsehen von Sicherheitsmaßnahmen, Reinigung etc – oblegen sei und obliege. Die aus Nutzungsbeiträgen (Tageskarten, Saisonkarten) lukrierten Einnahmen würden ausschließlich zum Zwecke der Erhaltung und des Betriebs des Strandbads verwendet. Aufgrund der Platzverhältnisse biete das Strandbad höchstens 300 Besuchern Platz. Zugangsberechtigt seien Dienstnehmer von Unternehmen des Konzerns und in zweiter

Linie Mitglieder der Gewerkschaft sowie deren Angehörige. Nur wenn die Besucherhöchstgrenze nicht erreicht werde, sei – seit der Pandemie 2020 aus 2021, – in eingeschränktem Maße auch der öffentliche Zutritt bis zum Erreichen der Belagsgrenze gestattet. Mit dem Verkauf der Seeufer-Liegenschaft an Dritte löse die Beklagte das Strandbad als Wohlfahrtseinrichtung auf, weil sie damit alle finanziellen oder sachlichen Zuwendungen an die Einrichtung einstelle und dieser damit die Grundlage entzogen werde, ohne die eine weitere Erhaltung nicht mehr möglich sei. Eine Abwägung der Interessen falle zugunsten jener der Bediensteten aus, im Strandbad ihre Freizeit zu verbringen und sich dort zu erholen. Die Klägerin sei gezwungen gewesen, binnen vier Wochen nach Kenntnisnahme vom Verkaufsbeschluss Klage einzubringen. Sie könne derzeit nur die Unterlassung der Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung des Strandbads begehren; inhaltlich werde damit der Auflösungsbeschluss angefochten.

[12] Die Beklagte wandte ein, der Badeplatz sei keine ihrem Betrieb zuzuordnende Wohlfahrtseinrichtung im Sinne von §§ 95, 97 Abs 1 Z 19 ArbVG. Die Klägerin sei nicht klagslegitimiert, da die streitgegenständlichen Nutzungsrechte nicht der Arbeitnehmerschaft oder einzelnen Unternehmen des Konzerns, sondern dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) eingeräumt worden seien; die Gestattung der Nutzung sei nicht als Wohlfahrt zugunsten der Arbeitnehmer des Konzerns zu qualifizieren, sondern komme dem ÖGB und dessen Mitgliedern zugute. Die Klägerin lasse die Trennung zwischen unterschiedlichen Rechtspersonen außer Acht und setze offenbar unzulässigerweise Gewerkschaft, Konzernbelegschaft(-sorgan), Dienstnehmer und Sportverein gleich. Dem ÖGB selbst stehe die gegenständliche Verfahrensart nach dem ArbVG nicht offen; er könne sich auch nicht des Konzernbetriebsrats zur Klagsführung bedienen. Beim eingeräumten Recht handle es sich um eine jederzeit widerrufbare Bittleihe, die einen Ersatzanspruch aus Anlass des Vertrags ausschließe, die Errichtung fester Bauten auf dem Grundstück untersage und im Fall des Widerrufs den Prekaristen verpflichte, den früheren Zustand wiederherzustellen. Ein erforderlicher erheblicher Beitrag des Betriebsratsfonds bzw der betroffenen Arbeitnehmer werde bestritten. Es sei auch nicht jede freiwillige Sozialleistung eines Arbeitgebers eine betriebliche Wohlfahrtseinrichtung, zumal wenn sie – wie hier – gar nicht in der Verfügungsmacht des Unternehmens stehe, das keinen Einfluss auf die Verwaltung, Erhaltung oder die innere Organisation des Strandbads habe. Dieses sei keine dauerhaft gewidmete „Einrichtung“ eines Konzernunternehmens, was ein Mindestmaß an Institutionalisierung und innerer Organisation auf Seiten des Konzerns voraussetzen würde; dies sei beim Strandbad, das auf Grundlage der Bittleihe von Ortsgruppen einer Teilgewerkschaft des ÖGB in völliger Eigenverwaltung betrieben werde, nicht erfüllt. Die Klägerin könne gegenüber der Beklagten gar keine Mitwirkung an der Verwaltung durchsetzen, da diese keinerlei Einfluss auf die Verwaltung des Gewerkschaftsbads habe, das in der ausschließlichen Verwaltung einer Teilorganisation des ÖGB stehe. Selbst wenn das Gewerkschaftsbad von den Bediensteten des Konzerns betrieben würde, wäre es allenfalls als belegschaftseigene Wohlfahrtseinrichtung nach § 93 ArbVG zu qualifizieren. Zudem wäre der Wegfall der Möglichkeit, andere von der Nutzung des Badeplatzes auszuschließen, nicht als Auflösung im Sinne des § 95 Abs 3 ArbVG zu werten. Über den Verkauf des Grundstücks sei noch nicht entschieden, sodass die Klage verfrüht sei. Die zu verkaufende Fläche solle künftig im überwiegenden Ausmaß und dauerhaft unentgeltlich der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden; es sei daher nicht ersichtlich, inwiefern die Veräußerung eine Beeinträchtigung der Interessen der Arbeitnehmer des Konzerns bedeuten sollte, welchen die Benützung des Badeplatzes auch nach der Veräußerung weiterhin, und zudem unentgeltlich, zur Verfügung stehen würde. § 95 Abs 3 ArbVG sehe keinen Unterlassungsanspruch vor. [12] Die Beklagte wandte ein, der Badeplatz sei keine ihrem Betrieb zuzuordnende Wohlfahrtseinrichtung im Sinne von Paragraphen 95, 97, Absatz eins, Ziffer 19, ArbVG. Die Klägerin sei nicht klagslegitimiert, da die streitgegenständlichen Nutzungsrechte nicht der Arbeitnehmerschaft oder einzelnen Unternehmen des Konzerns, sondern dem Österreichischen Gewerkschaftsbund (ÖGB) eingeräumt worden seien; die Gestattung der Nutzung sei nicht als Wohlfahrt zugunsten der Arbeitnehmer des Konzerns zu qualifizieren, sondern komme dem ÖGB und dessen Mitgliedern zugute. Die Klägerin lasse die Trennung zwischen unterschiedlichen Rechtspersonen außer Acht und setze offenbar unzulässigerweise Gewerkschaft, Konzernbelegschaft(-sorgan), Dienstnehmer und Sportverein gleich. Dem ÖGB selbst stehe die gegenständliche Verfahrensart nach dem ArbVG nicht offen; er könne sich auch nicht des Konzernbetriebsrats zur Klagsführung bedienen. Beim eingeräumten Recht handle es sich um eine jederzeit widerrufbare Bittleihe, die einen Ersatzanspruch aus Anlass des

Vertrags ausschließe, die Errichtung fester Bauten auf dem Grundstück untersage und im Fall des Widerrufs den Prekaristen verpflichte, den früheren Zustand wiederherzustellen. Ein erforderlicher erheblicher Beitrag des Betriebsratsfonds bzw der betroffenen Arbeitnehmer werde bestritten. Es sei auch nicht jede freiwillige Sozialleistung eines Arbeitgebers eine betriebliche Wohlfahrtseinrichtung, zumal wenn sie – wie hier – gar nicht in der Verfügungsmacht des Unternehmens stehe, das keinen Einfluss auf die Verwaltung, Erhaltung oder die innere Organisation des Strandbads habe. Dieses sei keine dauerhaft gewidmete „Einrichtung“ eines Konzernunternehmens, was ein Mindestmaß an Institutionalisierung und innerer Organisation auf Seiten des Konzerns voraussetzen würde; dies sei beim Strandbad, das auf Grundlage der Bittleihe von Ortsgruppen einer Teilgewerkschaft des ÖGB in völliger Eigenverwaltung betrieben werde, nicht erfüllt. Die Klägerin könne gegenüber der Beklagten gar keine Mitwirkung an der Verwaltung durchsetzen, da diese keinerlei Einfluss auf die Verwaltung des Gewerkschaftsbads habe, das in der ausschließlichen Verwaltung einer Teilorganisation des ÖGB stehe. Selbst wenn das Gewerkschaftsbad von den Bediensteten des Konzerns betrieben würde, wäre es allenfalls als belegschaftseigene Wohlfahrtseinrichtung nach Paragraph 93, ArbVG zu qualifizieren. Zudem wäre der Wegfall der Möglichkeit, andere von der Nutzung des Badeplatzes auszuschließen, nicht als Auflösung im Sinne des Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG zu werten. Über den Verkauf des Grundstücks sei noch nicht entschieden, sodass die Klage verfrüht sei. Die zu verkaufende Fläche solle künftig im überwiegenden Ausmaß und dauerhaft unentgeltlich der Öffentlichkeit zur Verfügung gestellt werden; es sei daher nicht ersichtlich, inwiefern die Veräußerung eine Beeinträchtigung der Interessen der Arbeitnehmer des Konzerns bedeuten sollte, welchen die Benützung des Badeplatzes auch nach der Veräußerung weiterhin, und zudem unentgeltlich, zur Verfügung stehen würde. Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG sehe keinen Unterlassungsanspruch vor.

[13] Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Das Strandbad sei keine betriebs- oder unternehmenseigene Wohlfahrtseinrichtung der Beklagten. Vielmehr handle es sich um einen von der Gewerkschaft betriebenen Badeplatz, sodass Bestimmungen über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach § 95 Abs 3 ArbVG nicht anzuwenden seien. [13] Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Das Strandbad sei keine betriebs- oder unternehmenseigene Wohlfahrtseinrichtung der Beklagten. Vielmehr handle es sich um einen von der Gewerkschaft betriebenen Badeplatz, sodass Bestimmungen über Mitbestimmungsrechte des Betriebsrats nach Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG nicht anzuwenden seien.

[14] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung, teilte die Rechtsansicht des Erstgerichts und ließ die ordentliche Revision mangels Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zum Tatbestandsmerkmal der Betrieblichkeit im Sinne des § 95 ArbVG zu. [14] Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung, teilte die Rechtsansicht des Erstgerichts und ließ die ordentliche Revision mangels Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs zum Tatbestandsmerkmal der Betrieblichkeit im Sinne des Paragraph 95, ArbVG zu.

[15] Mit ihrer ordentlichen Revision wegen unrichtiger rechtlicher Beurteilung begehrt die Klägerin lediglich, die Entscheidungen der Vorinstanzen aufzuheben und die Rechtssache zur neuerlichen Verhandlung und Urteilsschöpfung an das Erstgericht zurückzuverweisen.

[16] Die Beklagte beantragt, die Revision zurückzuweisen, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[17] Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht bezeichneten Grund zulässig; sie ist jedoch nicht berechtigt.

[18] 1.1. Der Behandlung der Revision ist vorzuschicken, dass ein unrichtiger Revisionsantrag nur dann nicht schadet, wenn klar ist, dass sich der Rechtsmittelwerber nur versehentlich im Ausdruck vergriffen hat und sich aus dem Gesamthalt der Rechtsmittelschrift eindeutig ergibt, was er anstrebt (RS0043632 [insb T1, T4]; vgl auch RS0042215). Zwar schließt ein Abänderungsantrag einen Aufhebungsantrag regelmäßig in sich (vgl RS0041774 [T1]), jedoch gilt dies nicht in umgekehrter Richtung: Wenn – wie hier – nur ein Aufhebungsantrag gestellt wird, könnte eine Abänderung nur erfolgen, wenn nach dem Inhalt der gesamten Rechtsmittelschrift kein Zweifel darüber bestehen kann, dass und in welche Richtung eine Abänderung erfolgen soll (vgl RS0045820; RS0042235 [insb T1, T5, T9]). [18] 1.1. Der Behandlung der Revision ist vorzuschicken, dass ein unrichtiger Revisionsantrag nur dann nicht schadet, wenn klar ist,

dass sich der Rechtsmittelwerber nur versehentlich im Ausdruck vergriffen hat und sich aus dem Gesamthalt der Rechtsmittelschrift eindeutig ergibt, was er anstrebt (RS0043632 [insb T1, T4]; vergleiche auch RS0042215). Zwar schließt ein Abänderungsantrag einen Aufhebungsantrag regelmäßig in sich (vergleiche RS0041774 [T1]), jedoch gilt dies nicht in umgekehrter Richtung: Wenn, – wie hier – nur ein Aufhebungsantrag gestellt wird, könnte eine Abänderung nur erfolgen, wenn nach dem Inhalt der gesamten Rechtsmittelschrift kein Zweifel darüber bestehen kann, dass und in welche Richtung eine Abänderung erfolgen soll (vergleiche RS0045820; RS0042235 [insb T1, T5, T9]).

[19] 1.2. Hier ergibt sich aus der – ausschließlich unrichtige rechtliche Beurteilung geltend machenden – Revision der Klägerin insgesamt eindeutig, dass sie primär die Abänderung der klagsabweisenden Urteile der Vorinstanzen im Sinne einer Stattgebung ihres Klagebegehrens anstrebt. Der Umstand, dass sie – anders als noch in ihrer Berufung – keinen diesbezüglichen Abänderungsantrag stellte, steht der inhaltlichen Behandlung ihrer Revision daher nicht entgegen.

[20] 2.1. Nach § 93 ArbVG („Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer“) ist der Betriebsrat berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten. [20] 2.1. Nach Paragraph 93, ArbVG („Errichtung und Verwaltung von Wohlfahrtseinrichtungen der Arbeitnehmer“) ist der Betriebsrat berechtigt, zugunsten der Arbeitnehmer und ihrer Familienangehörigen Unterstützungseinrichtungen sowie sonstige Wohlfahrtseinrichtungen zu errichten und ausschließlich zu verwalten.

[21] 2.2. Nach § 95 Abs 1 ArbVG („Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen“) hat der Betriebsrat das Recht, an der Verwaltung von „betriebs- und unternehmenseigenen“ Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln (vgl § 97 Abs 1 Z 5 ArbVG). [21] 2.2. Nach Paragraph 95, Absatz eins, ArbVG („Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen“) hat der Betriebsrat das Recht, an der Verwaltung von „betriebs- und unternehmenseigenen“ Wohlfahrtseinrichtungen teilzunehmen. Art und Umfang der Teilnahme sind durch Betriebsvereinbarung zu regeln (vergleiche Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 5, ArbVG).

[22] Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können nach § 95 Abs 2 ArbVG durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (vgl § 97 Abs 1 Z 19 ArbVG). [22] Errichtung, Ausgestaltung und Auflösung betriebs- und unternehmenseigener Wohlfahrtseinrichtungen können nach Paragraph 95, Absatz 2, ArbVG durch Betriebsvereinbarung geregelt werden (vergleiche Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 19, ArbVG).

[23] Nach § 95 Abs 3 ArbVG kann der Betriebsrat die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn (Z 1) die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder (Z 2) eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs nicht gerechtfertigt ist. [23] Nach Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG kann der Betriebsrat die Auflösung einer betriebs- oder unternehmenseigenen Wohlfahrtseinrichtung binnen vier Wochen beim Gericht anfechten, wenn (Ziffer eins,) die Auflösung der Wohlfahrtseinrichtung den in einer Betriebsvereinbarung vorgesehenen Auflösungsgründen widerspricht, oder (Ziffer 2,) eine Betriebsvereinbarung über Gründe, die den Betriebsinhaber zur Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung berechtigen, nicht besteht, der Betriebsratsfonds (Zentralbetriebsratsfonds) oder die Arbeitnehmer zum Errichtungs- und Erhaltungsaufwand der Wohlfahrtseinrichtung erheblich beigetragen haben und die Auflösung unter Abwägung der Interessen der Arbeitnehmer und des Betriebs nicht gerechtfertigt ist.

[24] 3.1. Eine „Wohlfahrtseinrichtung“ muss der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien oder ihren wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen dienen (vgl § 38 ArbVG), auf Dauer angelegt sein und ein Mindestmaß an Institutionalisierung und Organisation aufweisen (vgl

RS0018053; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] § 95 ArbVG Rz 6 f). Als „Musterbeispiele“ für Wohlfahrtseinrichtungen kommen nach Lehre und Rechtsprechung etwa Werksküchen und Kantinen, Werksläden, Kindergärten, Sport- und Fitnesseinrichtungen, Werkskinos, Erholungsheime und Urlaubsheime, Pendlerbusse (RS0051117), Pensions- und Unterstützungskassen (14 ObA 5/87), Betriebszahnärzte (RS0051121), eine zur Schaffung von Wohnraum gewidmete „Darlehensaktion“ (RS0018053) oder Werkwohnungen (RS0051127) in Betracht (vgl Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] § 95 ArbVG Rz 8 f mwH). [24] 3.1. Eine „Wohlfahrtseinrichtung“ muss der sozialen Sicherheit der Arbeitnehmer und ihrer Familien oder ihren wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen dienen (vergleiche Paragraph 38, ArbVG), auf Dauer angelegt sein und ein Mindestmaß an Institutionalisierung und Organisation aufweisen (vergleiche RS0018053; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] Paragraph 95, ArbVG Rz 6 f). Als „Musterbeispiele“ für Wohlfahrtseinrichtungen kommen nach Lehre und Rechtsprechung etwa Werksküchen und Kantinen, Werksläden, Kindergärten, Sport- und Fitnesseinrichtungen, Werkskinos, Erholungsheime und Urlaubsheime, Pendlerbusse (RS0051117), Pensions- und Unterstützungskassen (14 ObA 5/87), Betriebszahnärzte (RS0051121), eine zur Schaffung von Wohnraum gewidmete „Darlehensaktion“ (RS0018053) oder Werkwohnungen (RS0051127) in Betracht (vergleiche Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] Paragraph 95, ArbVG Rz 8 f mwH).

[25] Dass der hier fragliche Betrieb eines Badeplatzes grundsätzlich als „Wohlfahrtseinrichtung“ in diesem Sinne geeignet ist, steht nicht in Streit.

[2 6] 3.2. Das Recht des Betriebsrats zur Anfechtung der Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung nach § 95 Abs 3 ArbVG setzt voraus, dass die Wohlfahrtseinrichtung „betriebs- oder unternehmenseigen“ ist. [26] 3.2. Das Recht des Betriebsrats zur Anfechtung der Auflösung einer Wohlfahrtseinrichtung nach Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG setzt voraus, dass die Wohlfahrtseinrichtung „betriebs- oder unternehmenseigen“ ist.

[2 7] 3.2.1. Nach den Gesetzesmaterialien seien mit betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen jene gemeint, die im Eigentum des Betriebsinhabers stehen (ErläutRV 840 BlgNR 13. GP 82). [27] 3.2.1. Nach den Gesetzesmaterialien seien mit betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen jene gemeint,, die im Eigentum des Betriebsinhabers stehen (ErläutRV 840 BlgNR 13. Gesetzgebungsperiode 82,).

[2 8] 3.2.2. Im Schrifttum ist weithin anerkannt, dass der Begriff „betriebs- oder unternehmenseigen“ weiter als nach den Materialien zu verstehen ist und – auch im Hinblick auf die Abgrenzung zu den belegschaftseigenen Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des § 93 ArbVG – grundsätzlich alle Einrichtungen erfasst, die aufgrund einer rechtlichen oder faktischen Verfügungsgewalt unter dem maßgeblichen Einfluss des Betriebsinhabers auf ihre Geschäfte und Funktionsweise stehen (vgl Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 95 [2007] Rz 12; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] § 95 ArbVG Rz 3; Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 [2018] § 95 ArbVG Rz 8; Binder in Brameshuber/Tomandl, ArbVG [2006] § 95 Rz 8; Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.13; Haider, Betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen, JAP 2013/2014, 154; Schwertner, Betriebsverfassungsrechtliche Fragen der Auflösung von betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, ecolex 2025/121, 223; Korenjak, Wohlfahrtseinrichtungen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz [2009] 136; aM hingegen wohl Eypeltauer, BR-Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, DRdA 1986, 102 [108]). [28] 3.2.2. Im Schrifttum ist weithin anerkannt, dass der Begriff „betriebs- oder unternehmenseigen“ weiter als nach den Materialien zu verstehen ist und – auch im Hinblick auf die Abgrenzung zu den belegschaftseigenen Wohlfahrtseinrichtungen im Sinne des Paragraph 93, ArbVG – grundsätzlich alle Einrichtungen erfasst, die aufgrund einer rechtlichen oder faktischen Verfügungsgewalt unter dem maßgeblichen Einfluss des Betriebsinhabers auf ihre Geschäfte und Funktionsweise stehen (vergleiche Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 95, [2007] Rz 12; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] Paragraph 95, ArbVG Rz 3; Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm3 [2018] Paragraph 95, ArbVG Rz 8; Binder in Brameshuber/Tomandl, ArbVG [2006] Paragraph 95, Rz 8; Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.13; Haider, Betriebliche Wohlfahrtseinrichtungen, JAP 2013 aus 2014,, 154; Schwertner, Betriebsverfassungsrechtliche Fragen der Auflösung von betrieblichen

Wohlfahrtseinrichtungen, ecolex 2025/121, 223; Korenjak, Wohlfahrtseinrichtungen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz [2009] 136; aM hingegen wohl Eypeltauer, BR-Mitwirkung an betrieblichen Wohlfahrtseinrichtungen, DRdA 1986, 102 [108]).

[29] Der Oberste Gerichtshof hat dazu – konkret zur Vergabe von Werkswohnungen über einen eigenständigen Rechtsträger im Auftrag des Betriebsinhabers – ausgeführt, dass eine solche Konstruktion nichts an der Einordnung als Wohlfahrtseinrichtung des Betriebsinhabers ändert, solange der Betriebsinhaber über die Wohnung Verfügungsberechtigt ist (9 ObA 212/91 = RS0051132).

[3 0] 3.2.3. Auf welcher Grundlage die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers besteht, ist demnach nicht entscheidend: Im Allgemeinen wird es als ausreichend angesehen, wenn der Einfluss des Betriebsinhabers auf schuldrechtlicher Basis oder – unabhängig von (irgend-)einer juristischen Form – über rein faktische Maßnahmen erfolgt. Es muss daher in jedem Einzelfall geprüft werden, welchen konkreten Einfluss der Betriebsinhaber auf die betreffende Einrichtung als solche bzw auf ihre Geschäfte und Funktionsweise hat: Wenn seine Möglichkeit der faktischen oder rechtlichen Einflussnahme so gering ist, dass ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats an der „Verwaltung“ der Einrichtung nicht sinnvoll ausgeübt werden kann, dieser also an nichts „beteiligt“ und damit der Zweck der §§ 94, 95 ArbVG nicht verfolgt werden kann, liegt auch keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Einrichtung vor (vgl Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.15 mwN). [30] 3.2.3. Auf welcher Grundlage die Verfügungsgewalt des Arbeitgebers besteht, ist demnach nicht entscheidend: Im Allgemeinen wird es als ausreichend angesehen, wenn der Einfluss des Betriebsinhabers auf schuldrechtlicher Basis oder – unabhängig von (irgend-)einer juristischen Form – über rein faktische Maßnahmen erfolgt. Es muss daher in jedem Einzelfall geprüft werden, welchen konkreten Einfluss der Betriebsinhaber auf die betreffende Einrichtung als solche bzw auf ihre Geschäfte und Funktionsweise hat: Wenn seine Möglichkeit der faktischen oder rechtlichen Einflussnahme so gering ist, dass ein Mitwirkungsrecht des Betriebsrats an der „Verwaltung“ der Einrichtung nicht sinnvoll ausgeübt werden kann, dieser also an nichts „beteiligt“ und damit der Zweck der Paragraphen 94, 95, ArbVG nicht verfolgt werden kann, liegt auch keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Einrichtung vor vergleiche Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.15 mwN).

[31] Unter „Verwaltung“ ist dabei die Regelung laufender Angelegenheiten einer bestimmten Einrichtung zu verstehen. Erfasst sind alle Maßnahmen, die der laufenden Realisierung des Zwecks der Einrichtung dienen, etwa die Entscheidung über die Vergabe der von der Einrichtung bereitgestellten Angebote im Einzelfall oder ihre Öffnungszeiten (vgl Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] § 95 ArbVG Rz 12; Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 95 [2007] Rz 12; Eypeltauer, DRdA 1986, 110 f). Eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung erfordert daher eine effektive Mitsprache und Beteiligung des Betriebsinhabers an der Regelung solcher laufenden Angelegenheiten der Einrichtung. [31] Unter „Verwaltung“ ist dabei die Regelung laufender Angelegenheiten einer bestimmten Einrichtung zu verstehen. Erfasst sind alle Maßnahmen, die der laufenden Realisierung des Zwecks der Einrichtung dienen, etwa die Entscheidung über die Vergabe der von der Einrichtung bereitgestellten Angebote im Einzelfall oder ihre Öffnungszeiten vergleiche Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] Paragraph 95, ArbVG Rz 12; Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 95, [2007] Rz 12; Eypeltauer, DRdA 1986, 110 f). Eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung erfordert daher eine effektive Mitsprache und Beteiligung des Betriebsinhabers an der Regelung solcher laufenden Angelegenheiten der Einrichtung.

[32] Dabei kann etwa auch bei Verpachtung eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung vorliegen, wenn vertraglich sichergestellt ist, dass der Pächter die Nutzungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer des Betriebs nicht ohne Zustimmung des Betriebsinhabers ändern kann (vgl Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 95 [2007] Rz 17; Eypeltauer, DRdA 1986, 108). [32] Dabei kann etwa auch bei Verpachtung eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung vorliegen, wenn vertraglich sichergestellt ist, dass der Pächter die Nutzungsmöglichkeiten für die Arbeitnehmer des Betriebs nicht ohne Zustimmung des Betriebsinhabers ändern kann vergleiche Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 95, [2007] Rz 17; Eypeltauer, DRdA 1986, 108).

[33] Dagegen liegt keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung vor, wenn bestehende dritte Institutionen (zB Kindergärten, Schwimmbäder, Fitnessstudios oder Konzert- und Theaterveranstalter) ihre Dienstleistungen aufgrund einer entsprechenden Intervention des Betriebsinhabers für Arbeitnehmer des Betriebs zu günstigeren Konditionen erbringen, ohne dass der Betriebsinhaber aber rechtlichen oder auch nur faktisch gesicherten Einfluss auf diese Institutionen, ihre Geschäftsführung und ihre Gebarung hat (vgl Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 95 [2007] Rz 19; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] § 95 ArbVG Rz 5). [33] Dagegen liegt keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung vor, wenn bestehende dritte Institutionen (zB Kindergärten, Schwimmbäder, Fitnessstudios oder Konzert- und Theaterveranstalter) ihre Dienstleistungen aufgrund einer entsprechenden Intervention des Betriebsinhabers für Arbeitnehmer des Betriebs zu günstigeren Konditionen erbringen, ohne dass der Betriebsinhaber aber rechtlichen oder auch nur faktisch gesicherten Einfluss auf diese Institutionen, ihre Geschäftsführung und ihre Gebarung hat vergleiche Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 95, [2007] Rz 19; Auer-Mayer in Gahleitner/Mosler, Arbeitsverfassungsrecht III6 [2020] Paragraph 95, ArbVG Rz 5).

[34] 3.3. Unter Auflösung ist der contrarius actus zur Errichtung zu verstehen, somit die Stilllegung der Einrichtung durch Zerschlagung der Organisation bzw die endgültige Beseitigung derselben oder ihres Zwecks (vgl Binder in Brameshuber/Tomandl, ArbVG [2006] § 95 Rz 15; Reissner in ZellKomm3 [2018] § 94 ArbVG Rz 29). [34] 3.3. Unter Auflösung ist der contrarius actus zur Errichtung zu verstehen, somit die Stilllegung der Einrichtung durch Zerschlagung der Organisation bzw die endgültige Beseitigung derselben oder ihres Zwecks vergleiche Binder in Brameshuber/Tomandl, ArbVG [2006] Paragraph 95, Rz 15; Reissner in ZellKomm3 [2018] Paragraph 94, ArbVG Rz 29).

[35] 3.4. Ob eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung errichtet oder aufgelöst wird, liegt grundsätzlich im Ermessen des Betriebsinhabers (RS0018047), sofern – wie hier – keine Betriebsvereinbarung (§ 95 Abs 2, § 97 Abs 1 Z 19 ArbVG) über die Errichtung und/oder Ausgestaltung der Einrichtung besteht (Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.04; Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG § 95 [2007] Rz 5; Schwertner, ecolex 2025/121, 223 f). Allerdings kann der Betriebsrat unter den in § 95 Abs 3 ArbVG genannten Voraussetzungen die Auflösung der Einrichtung anfechten. [35] 3.4. Ob eine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung errichtet oder aufgelöst wird, liegt grundsätzlich im Ermessen des Betriebsinhabers (RS0018047), sofern – wie hier – keine Betriebsvereinbarung (Paragraph 95, Absatz 2,, Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 19, ArbVG) über die Errichtung und/oder Ausgestaltung der Einrichtung besteht (Haider in Reissner/Neumayr, ZellHB BV [2014] Rz 13.04; Jabornegg in Strasser/Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 95, [2007] Rz 5; Schwertner, ecolex 2025/121, 223 f). Allerdings kann der Betriebsrat unter den in Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG genannten Voraussetzungen die Auflösung der Einrichtung anfechten.

[36] 4.1. Misst man den vorliegenden Sachverhalt an den geschilderten Kriterien insbesondere des weit überwiegenden Schrifttums für das Vorliegen der Eigenschaft „betriebs- oder unternehmenseigen“, welche der erkennende Fachsenat insgesamt für überzeugend erachtet und denen er sich anschließt, so zeigt sich, dass die rechtliche Beurteilung der Vorinstanzen zutreffend ist.

[3 7] 4.2. Die Beklagte ist Eigentümerin einer Seeliegenschaft; auf dieser, aber auch auf weiteren, von einem anderen Eigentümer angemieteten benachbarten Grundstücksflächen, betreibt eine Fachgewerkschaft einen Badeplatz. Der Betrieb dieses Strandbads beruht auf einem „Gestattungsvertrag“ vom * 1962, mit dem die Rechtsvorgängerin der Beklagten der Rechtsvorgängerin der Gewerkschaft – unter näherer Bezeichnung bestimmter Anforderungen betreffend den Zugang zur Anlage, die Errichtung von Bauten und die Abzäunung – auf jederzeitigen Widerruf die Benützung von Teilflächen der Liegenschaft zur Anlage eines Badeplatzes gegen einen „Anerkennungszins“, den die Beklagte jederzeit neu festsetzen kann, gestattete.

[3 8] 4.3. Die günstigen Bestandkonditionen in Kombination mit dem Recht der Beklagten, den „Anerkennungszins“ jederzeit neu festzusetzen, vermögen der Beklagten zwar unter Umständen einen gewissen Einfluss auf den Bestand und mittelbar auf die finanzielle Gebarung des Strandbads einzuräumen, jedoch geht dies nicht über die Möglichkeiten hinaus, die jedem anderen Bestand- bzw Bittleihgeber auch zukämen. Den Vorinstanzen ist daher zuzustimmen, dass dies keine Teilhabe an der „Verwaltung“ im Sinne

des oben geschilderten maßgeblichen Einflusses auf die laufenden Geschäfte des Strandbads einräumt. Vielmehr leistet die Beklagte nach den Urteilsfeststellungen keinen finanziellen oder sonstigen Beitrag zur operativen Führung der Badeanlage, sondern diese wird in alleiniger Verantwortung von der Gewerkschaft durch ihre (insofern) Funktionäre und Mitarbeiter in deren Namen geführt, ohne dass der Beklagten rechtlich zusteht, Vorgaben betreffend die näheren Benützungsbedingungen, Zutrittsmöglichkeiten, Preisgestaltungsparameter oder Öffnungszeiten zu machen, oder sie eine solche Kontrolle faktisch ausüben könnte oder würde. Es war auch nicht die Beklagte, sondern die Gewerkschaft, die neben den mit dem Badbetrieb verbundenen Maßnahmen der Geschäftsführung auch grundsätzlich-strategische Entscheidungen wie etwa über den Abschluss des Bestandvertrags über ein Nachbargrundstück zur Erweiterung der Badeanlage traf oder gegenüber der Verwaltungsbehörde wasserrechtliche Bewilligungen erwirkte.

[3 9] 4.4. Soweit die Revision argumentiert, die Beklagte habe das Strandbad „unter Mitwirkung gewerkschaftlich organisierter Dienstnehmer“ errichtet, und sie wirke an der Verwaltung des Strandbads mit, geht sie nicht vom festgestellten Sachverhalt aus (vgl. RS0043312; RS0043603). Insbesondere legt die Revision nicht dar, dass faktische Unterstützungsmaßnahmen durch die Beklagte bei der Errichtung (wie Bereitstellung von Material und Transportmöglichkeiten), der Beitrag der Beklagten im Jahr 1983 zur Gestattung der Errichtung eines Stegs und einer Seeanschüttung (durch den Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Beklagten als Grundeigentümerin und der Eigentümerin des öffentlichen Wassergutes) oder die Mitwirkung an behördlichen Verfahren (als Liegenschaftseigentümerin) ihr einen im Sinne der dargelegten Kriterien maßgeblichen Einfluss auf die Verwaltung des Strandbads eingeräumt oder gesichert hätten. Es wurde auch weder behauptet noch festgestellt, dass die Beklagte die Stegerrichtung und Anschüttung und den diesbezüglichen Vertrag aus 1983 initiiert oder darauf Einfluss genommen hätte, um eine Umgestaltung des Bades zu erwirken. Dass die Gewerkschaft „wesentliche Entscheidungen betreffend den Betrieb und die Ausgestaltung“ des Strandbads mit der Beklagten „akkordieren“ oder dass der Verwaltungsaufwand für das Strandbad „in Abstimmung und nach Rücksprache mit der Beklagten“ geleistet würde, geht somit von einem Wunschsachverhalt aus und entfernt sich von den von den Vorinstanzen getroffenen Feststellungen, aus denen lediglich ein Auftreten der Beklagten als Grundeigentümerin im Verhältnis zu Dritten und Behörden ableitbar sind. Warum sich daraus oder aus dem Umstand, dass die Gewerkschaft bezüglich der Aufstellung von WC-Anlagen und der nicht näher erörterten Reparatur eines Zaunes „die Bewilligung“ einholte, ein maßgeblicher Verwaltungseinfluss der Beklagten ergeben sollte, ist nicht nachvollziehbar. [39]

4.4. Soweit die Revision argumentiert, die Beklagte habe das Strandbad „unter Mitwirkung gewerkschaftlich organisierter Dienstnehmer“ errichtet, und sie wirke an der Verwaltung des Strandbads mit, geht sie nicht vom festgestellten Sachverhalt aus (vergleiche RS0043312; RS0043603). Insbesondere legt die Revision nicht dar, dass faktische Unterstützungsmaßnahmen durch die Beklagte bei der Errichtung (wie Bereitstellung von Material und Transportmöglichkeiten), der Beitrag der Beklagten im Jahr 1983 zur Gestattung der Errichtung eines Stegs und einer Seeanschüttung (durch den Abschluss einer Vereinbarung zwischen der Beklagten als Grundeigentümerin und der Eigentümerin des öffentlichen Wassergutes) oder die Mitwirkung an behördlichen Verfahren (als Liegenschaftseigentümerin) ihr einen im Sinne der dargelegten Kriterien maßgeblichen Einfluss auf die Verwaltung des Strandbads eingeräumt oder gesichert hätten. Es wurde auch weder behauptet noch festgestellt, dass die Beklagte die Stegerrichtung und Anschüttung und den diesbezüglichen Vertrag aus 1983 initiiert oder darauf Einfluss genommen hätte, um eine Umgestaltung des Bades zu erwirken. Dass die Gewerkschaft „wesentliche Entscheidungen betreffend den Betrieb und die Ausgestaltung“ des Strandbads mit der Beklagten „akkordieren“ oder dass der Verwaltungsaufwand für das Strandbad „in Abstimmung und nach Rücksprache mit der Beklagten“ geleistet würde, geht somit von einem Wunschsachverhalt aus und entfernt sich von den von den Vorinstanzen getroffenen Feststellungen, aus denen lediglich ein Auftreten der Beklagten als Grundeigentümerin im Verhältnis zu Dritten und Behörden ableitbar sind. Warum sich daraus oder aus dem Umstand, dass die Gewerkschaft bezüglich der Aufstellung von WC-Anlagen und der nicht näher erörterten Reparatur eines Zaunes „die Bewilligung“ einholte, ein maßgeblicher Verwaltungseinfluss der Beklagten ergeben sollte, ist nicht nachvollziehbar.

[4 0] 4.5. Zusammengefasst ist den Vorinstanzen dahin zuzustimmen, dass das in Frage stehende Strandbad tatsächlich durch die Gewerkschaft und nicht die Beklagte betrieben wird, es sich um keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung der Beklagten handelt, auf welche sie rechtlich

oder faktisch maßgeblichen Einfluss hätte und die der Mitwirkung des klagenden Betriebsrats an der Verwaltung nach § 95 ArbVG unterliegen würde. Dem Betriebsrat kommen daher auch keine Rechte nach § 95 Abs 3 ArbVG zu, sodass die Abweisung des Klagebegehrens durch die Vorinstanzen zu Recht erfolgte. [40] 4.5. Zusammengefasst ist den Vorinstanzen dahin zuzustimmen, dass das in Frage stehende Strandbad tatsächlich durch die Gewerkschaft und nicht die Beklagte betrieben wird, es sich um keine „betriebs- oder unternehmenseigene“ Wohlfahrtseinrichtung der Beklagten handelt, auf welche sie rechtlich oder faktisch maßgeblichen Einfluss hätte und die der Mitwirkung des klagenden Betriebsrats an der Verwaltung nach Paragraph 95, ArbVG unterliegen würde. Dem Betriebsrat kommen daher auch keine Rechte nach Paragraph 95, Absatz 3, ArbVG zu, sodass die Abweisung des Klagebegehrens durch die Vorinstanzen zu Recht erfolgte.

[41] 5. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 41, 50 ZPO in Verbindung mit § 58 Abs 1, § 50 Abs 2 ASGG: Es handelt sich hier um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit im Sinne des II. Teils des ArbVG, für welche der obsiegenden Beklagten im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof Ersatz ihrer auf Grundlage der Bewertung des Streitgegenstands durch die Klägerin mit 25.000 EUR richtig verzeichneten Kosten zusteht. [41] 5. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO in Verbindung mit Paragraph 58, Absatz eins,, Paragraph 50, Absatz 2, ASGG: Es handelt sich hier um eine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit im Sinne des römisch zwei. Teils des ArbVG, für welche der obsiegenden Beklagten im Verfahren vor dem Obersten Gerichtshof Ersatz ihrer auf Grundlage der Bewertung des Streitgegenstands durch die Klägerin mit 25.000 EUR richtig verzeichneten Kosten zusteht.

Textnummer

E144610

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00014.25D.0526.000

Im RIS seit

16.06.2025

Zuletzt aktualisiert am

24.06.2026

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