jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2007/1/12 7Ra3/07y

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 12.01.2007

Kopf

Das Oberlandesgericht Wien hat als Rekursgericht durch den Senatspräsidenten des Oberlandesgerichtes DDr.Huberger als Vorsitzenden sowie die Richter des Oberlandesgerichtes Dr.Stürzenbecher-Vouk und Mag.Weixelbraun in der Arbeitsrechtssache der klagenden und gefährdeten Partei Arbeiterbetriebsrat d*****, vertreten durch W***** Betriebsratsvorsitzender d*****, dieser vertreten durch F*****, Sekretär der Gewerkschaft M*****, wider die beklagte Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei N*****, vertreten durch Dr.D*****, Rechtsanwalt i*****, wegen Unterlassung, infolge des Rekurses der klagenden Partei gegen den Beschluss des Landesgerichtes St.Pölten als Arbeits- und Sozialgericht vom 16.11.2006, 5 Cga 138/06g-4, in nichtöffentlicher Sitzung den Beschluss

gefasst:

Spruch

Dem Rekurs wird Folge gegeben,

der angefochtene Beschluss aufgehoben und dem Erstgericht eine neuerliche Entscheidung nach Durchführung des Bescheinigungsverfahrens aufgetragen.

Die Kosten des Rekursverfahrens sind weitere Verfahrenskosten.

Text

Begründung:

Die klagende und gefährdete Partei (im Folgenden: die klagende Partei) ist das zuständige Organ der Arbeitnehmerschaft der beklagten Partei. In den Betriebsräumen der beklagten Partei und Gegnerin der gefährdeten Partei (im Folgenden: der beklagten Partei) wurden im Laufe des Kalenderjahres 2006 insgesamt vier Videokameras installiert.

Zur Sicherung ihres mit Klage vom 7.11.2006 gestellten Unterlassungsbegehrens beantragte die klagende Partei, der beklagten Partei aufzutragen, die weitere Verwendung der Videokameras zu unterlassen sowie die ohne Zustimmung des Arbeiterbetriebsrates installierten Videokameras zu beseitigen.

Dazu brachte die klagende Partei vor, es handle sich bei den installierten vier Videokameras um ein technisches Kontrollsystem, wodurch die Menschenwürde der davon betroffenen Arbeitnehmer verletzt werde. Die Arbeitnehmer wären zwar in zwei Mitarbeiterabstimmungen vom 28.08.2006 und vom 05.10.2006 überwiegend für die Installierung der Videokameras gewesen, jedoch hätte die klagende Partei nicht zugestimmt.

Zur Begründung der beantragten einstweiligen Verfügung brachte die klagende Partei vor, es würden ihr folgende unwiederbringliche Schäden drohen:

- -Strichaufzählung
  Die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei (und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer) könnten bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht in der vom ArbVG vorgesehenen Weise geschützt werden;
- -Strichaufzählung
  die klagende Partei würde in ihrer Eigenschaft als Organ der Arbeitnehmerschaft aufgrund der rechtswidrigen Vorgangsweise der Beklagten einen einschneidenden Ansehensverlust erleiden und es würde das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft in Angelegenheiten des § 96 ArbVG bis zu einer endgültigen Gerichtsentscheidung „ausgehöhlt" werden.die klagende Partei würde in ihrer Eigenschaft als Organ der Arbeitnehmerschaft aufgrund der rechtswidrigen Vorgangsweise der Beklagten einen einschneidenden Ansehensverlust erleiden und es würde das Mitbestimmungsrecht der Belegschaft in Angelegenheiten des Paragraph 96, ArbVG bis zu einer endgültigen Gerichtsentscheidung „ausgehöhlt" werden.

Die beklagte Partei beantragte die Abweisung des Sicherungsantrages. Die installierten Kameras im Betrieb seien nicht geeignet, unwiederbringliche Schäden der klagenden Partei herbeizuführen. Die Kameras würden Bilder von den Zu- und Abgängen der Betriebsräume und nicht von den Arbeitsplätzen und den Mitarbeitern zeigen. Mit den Kameras solle nur die Überwachung dahingehend vorgenommen werden, dass nicht unbefugte Personen, insbesondere Kunden, Waren gegen den Willen und ohne Wissen der beklagten Partei fortbringen und so die beklagte Partei schädigen würden. Da keine Nachteile für die Mitarbeiter der beklagten Partei bestünden und auch nicht zu erwarten seien, bestehe kein Anlass, vorab das beantragte Ergebnis der klagenden Partei mit einstweiliger Verfügung herbeizuführen (ON 3). Mit dem angefochtenen Beschluss wies das Erstgericht den Sicherungsantrag ab.
In rechtlicher Hinsicht kam es zu dem Ergebnis, dass bei Eingriffen in die Privatsphäre von Menschen immer ein unwiederbringlicher Schaden drohe.
Der geltend gemachte Anspruch sei aber zu bescheinigen. Aus den vorgelegten vier Fotos, Beilagenkonvolut ./A, sei nicht ersichtlich, ob die installierten Kameras geeignet seien, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu zeigen. Die Bescheinigung des gegenwärtigen Bestehens des Anspruches sei misslungen und werde im Hauptverfahren zu prüfen sein. Überdies sei zu berücksichtigen, dass eine einstweilige Verfügung nur zur Sicherung des konkret geltend gemachten (Haupt-) Anspruchs angeordnet werden könne. Der zu sichernde Anspruch müsse mit dem Klageanspruch identisch sein. Die einstweilige Verfügung müsse sich immer im Rahmen des Hauptanspruchs halten; der gefährdeten Partei dürften Maßnahmen, auf die sie auch bei siegreicher Durchsetzung des Hauptanspruchs kein Recht hätte, auch im Provisorialverfahren nicht zugesprochen werden. Während sich das Klagebegehren auf die verletzte Menschenwürde der Mitarbeiter der beklagten Partei stütze, beziehe sich der Sicherungsantrag auf einen anderen Sachverhalt, nämlich auf den Ansehensverlust und die Umgehung der Rechte der klagenden Partei. Es fehle die Identität des Klageanspruches mit dem Sicherungsanspruch.

Rechtliche Beurteilung

Gegen diesen Beschluss richtet sich der Rekurs der klagenden Partei mit dem Antrag auf Abänderung im Sinne der Erlassung der einstweiligen Verfügung (ON 5).

Die beklagte Partei beantragt, dem Rekurs nicht Folge zu geben (ON 6).

Der Rekurs ist berechtigt.

1. Das Erstgericht führt zunächst zutreffend aus, dass der zu sichernde Anspruch zu bescheinigen ist. Diese Bescheinigung wurde von der gefährdeten Partei in Form der Vorlage von vier Lichtbildern (Konv. ./A) und der Einvernahme des Betriebsratsvorsitzenden der Neon Maderthaner Lichtwerbetechnik GesmbH als Auskunftsperson angeboten. Entgegen den Ausführungen des Erstgerichtes ist aus den vorgelegten vier Lichtbildern (Beilagenkonvolut ./A) zu ersehen, dass es sich dabei ganz offensichtlich um Arbeitsplätze im Betrieb der beklagten Partei handelt, über welchen Videokameras installiert wurden; auf dem ersten Lichtbild ist eine Person auch zu sehen. Im Einzelnen zu erkennen sind Arbeitsplätze eines Kunststoff bzw Elektroraumes, ein Arbeitsplatz mit einer Kreissäge und mit einer Spenglerei, weiters ist offensichtlich beim Ausgang aus einem Raum ebenfalls eine Videokamera angebracht.

Durch diese Videokameras können die in diesen Räumen befindlichen, als auch kommende und weggehende Personen videoüberwacht werden. Die Schlussfolgerung des Erstgerichtes, es wäre nicht ersichtlich, ob die installierten Kameras geeignet seien, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu

zeigen, ist nicht nachvollziehbar. Jedenfalls hätte das Erstgericht bei Vorliegen von Zweifeln darüber, ob die installierten Kameras geeignet sind, eine Überwachung der Arbeitnehmer zu ermöglichen und Bilder von Arbeitsplätzen zu zeigen, die angebotene Auskunftsperson, den Betriebsratsvorsitzenden der klagenden Partei, einzuvernehmen gehabt. Mangels Einvernahme der angebotenen Auskunftsperson ist das Bescheinigungsverfahren mangelhaft geblieben.

2. Weitere Grundvoraussetzung der Erlassung einer einstweiligen Verfügung ist - neben der Anspruchsbescheinigung - auch die Gefährdungsbescheinigung durch den Antragsteller (RIS-Justiz RS0005175; Kodek in Angst EO § 381 Rz 5). Die Erlassung einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung anderer als Geldforderungen setzt nach § 381 Z 2 EO einen drohenden unwiderbringlichen Schaden voraus. Ein solcher liegt dann vor, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand nicht möglich ist und Schadenersatz nicht geleistet werden kann oder Geldersatz dem verursachten Schaden nicht völlig adäquat ist (RIS-Justiz RS0005275; ÖBl 1972, 77; SZ 49/11;6 Ob 2088/96v ua). Die Gefahr eines unwiederbringlichen Schadens muss sich aus dem vom Erstgericht als bescheinigt angenommenen Sachverhalt ergeben oder es müssen konkrete Umstände vorliegen, die den Eintritt dieses Nachteiles als wahrscheinlich erscheinen lassen (7 Ob 92/04m mwN; WoBl 1992, 163).2. Weitere Grundvoraussetzung der Erlassung einer einstweiligen Verfügung ist - neben der Anspruchsbescheinigung - auch die Gefährdungsbescheinigung durch den Antragsteller (RIS-Justiz RS0005175; Kodek in Angst EO Paragraph 381, Rz 5). Die Erlassung einer einstweiligen Verfügung zur Sicherung anderer als Geldforderungen setzt nach Paragraph 381, Ziffer 2, EO einen drohenden unwiderbringlichen Schaden voraus. Ein solcher liegt dann vor, wenn eine Zurückversetzung in den vorigen Stand nicht möglich ist und Schadenersatz nicht geleistet werden kann oder Geldersatz dem verursachten Schaden nicht völlig adäquat ist (RIS-Justiz RS0005275; ÖBl 1972, 77; SZ 49/11;6 Ob 2088/96v ua). Die Gefahr eines unwiederbringlichen Schadens muss sich aus dem vom Erstgericht als bescheinigt angenommenen Sachverhalt ergeben oder es müssen konkrete Umstände vorliegen, die den Eintritt dieses Nachteiles als wahrscheinlich erscheinen lassen (7 Ob 92/04m mwN; WoBl 1992, 163).

In diesem Zusammenhang übersieht das Erstgericht, dass die gefährdete Partei nicht nur einen unwiederbringlichen Schaden durch einen einschneidenden Ansehensverlust und ein „Aushöhlen" des Mitbestimmungsrechtes der Belegschaft der beklagten Partei behauptet, sondern auch einen unwiederbringlichen Schaden dadurch, - dass die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht geschützt wären. Mit dieser Behauptung einer Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer hat die gefährdete Partei konkrete Umstände eines unwiederbringlichen Schadens behauptet. Die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer impliziert auch die Verletzung der Menschenwürde. Gemäß § 16 ABGB hat jeder Mensch angeborene, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte und ist daher als eine Person zu betrachten. Diese Bestimmung wird heute allgemein nicht als bloßer Programmsatz, sondern als Zentralnorm unserer Rechtsordnung angesehen. Sie anerkennt die Persönlichkeit als Grundwert. Aus ihr wird - ebenso wie aus anderen durch die Rechtsordnung geschützten Grundwerten (Art 8 MRK, § 1 DSG) - das jedermann angeborene Persönlichkeitsrecht auf Achtung seines Privatbereiches und seiner Geheimsphäre abgeleitet (8 Ob 108/05y mwN; RIS-Justiz RS 0008993). Entscheidend für den jeweiligen Schutz ist eine Güter- und Interessenabwägung (8 Ob A 288/01p; SZ 67/173 mwH; RIS-Justiz RS0008993). Diese und weitere Grundrechte wie etwa jenes der Gleichbehandlung (Art 7 B-VG; Art 2 StGG, Art 14 MRK) spiegeln in ihrer Gesamtheit die Menschenwürde wieder, deren Schutz sie dienen(8 Ob A 288/01p). Europäische Vorgaben betreffend die Schranken für die Videoüberwachung finden sich in den Begründungserwägungen 14 und 17 sowie in Art 33 Abs 2 der Europäischen Datenschutzrichtlinie. Datenschutzrecht gilt danach, soweit die Verarbeitung in einer automatisierten Datei oder in einer strukturierten Sammlung erfolgt. An die Anforderungen zur Strukturierung sind jedoch geringe Anforderungen zu stellen (vgl. Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr; Amtsblatt Nr. L 281 vom 23/11/1995 S. 0031-0050). Ob eine Datenspeicherung erfolgt, ist noch ungeklärt (vgl Rekursbeantwortung ON 6).In diesem Zusammenhang übersieht das Erstgericht, dass die gefährdete Partei nicht nur einen unwiederbringlichen Schaden durch einen einschneidenden Ansehensverlust und ein „Aushöhlen" des Mitbestimmungsrechtes der Belegschaft der beklagten Partei behauptet, sondern auch einen unwiederbringlichen Schaden dadurch, - dass die Persönlichkeitsrechte der Arbeitnehmer im Betrieb der beklagten Partei und auch jener der Betriebsratsmitglieder in ihrer Eigenschaft als Arbeitnehmer bis zur rechtskräftigen Entscheidung durch ein Urteil nicht geschützt wären. Mit dieser Behauptung einer Verletzung von

Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer hat die gefährdete Partei konkrete Umstände eines unwiederbringlichen Schadens behauptet. Die Verletzung von Persönlichkeitsrechten der Arbeitnehmer impliziert auch die Verletzung der Menschenwürde. Gemäß Paragraph 16, ABGB hat jeder Mensch angeborene, schon durch die Vernunft einleuchtende Rechte und ist daher als eine Person zu betrachten. Diese Bestimmung wird heute allgemein nicht als bloßer Programmsatz, sondern als Zentralnorm unserer Rechtsordnung angesehen. Sie anerkennt die Persönlichkeit als Grundwert. Aus ihr wird - ebenso wie aus anderen durch die Rechtsordnung geschützten Grundwerten (Artikel 8, MRK, Paragraph eins, DSG) - das jedermann angeborene Persönlichkeitsrecht auf Achtung seines Privatbereiches und seiner Geheimsphäre abgeleitet (8 Ob 108/05y mwN; RIS-Justiz RS 0008993). Entscheidend für den jeweiligen Schutz ist eine Güter- und Interessenabwägung (8 Ob A 288/01p; SZ 67/173 mwH; RIS-Justiz RS0008993). Diese und weitere Grundrechte wie etwa jenes der Gleichbehandlung (Artikel 7, B-VG; Artikel 2, StGG, Artikel 14, MRK) spiegeln in ihrer Gesamtheit die Menschenwürde wieder, deren Schutz sie dienen(8 Ob A 288/01p). Europäische Vorgaben betreffend die Schranken für die Videoüberwachung finden sich in den Begründungserwägungen 14 und 17 sowie in Artikel 33, Absatz 2, der Europäischen Datenschutzrichtlinie. Datenschutzrecht gilt danach, soweit die Verarbeitung in einer automatisierten Datei oder in einer strukturierten Sammlung erfolgt. An die Anforderungen zur Strukturierung sind jedoch geringe Anforderungen zu stellen vergleiche Richtlinie 95/46/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 24. Oktober 1995 zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten und zum freien Datenverkehr; Amtsblatt Nr. L 281 vom 23/11/1995 Sitzung 0031-0050). Ob eine Datenspeicherung erfolgt, ist noch ungeklärt vergleiche Rekursbeantwortung ON 6).

Eine Kontrollmaßnahme gemäß § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG berührt die Menschenwürde dann, wenn nach dem anzuwendenen objektiven Maßstab die denkbare Möglichkeit eines Eingriffs in die Sphäre der Menschenwürde durch ein derartiges System besteht. Die Persönlichkeitsrechte wirken, wenngleich durch den Arbeitsvertrag abgeschwächt und modifiziert, auch im dienstlichen Bereich fort und schützen dort den Arbeitnehmer insbesondere vor Erniedrigung, Ungleichbehandlung und Willkür. Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG berührt werden (8 ObA 288/01p mwN).Eine Kontrollmaßnahme gemäß Paragraph 96, Absatz eins, Ziffer 3, ArbVG berührt die Menschenwürde dann, wenn nach dem anzuwendenen objektiven Maßstab die denkbare Möglichkeit eines Eingriffs in die Sphäre der Menschenwürde durch ein derartiges System besteht. Die Persönlichkeitsrechte wirken, wenngleich durch den Arbeitsvertrag abgeschwächt und modifiziert, auch im dienstlichen Bereich fort und schützen dort den Arbeitnehmer insbesondere vor Erniedrigung, Ungleichbehandlung und Willkür. Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des Paragraph 96, Absatz eins, Ziffer 3, ArbVG berührt werden (8 ObA 288/01p mwN).

Der Konflikt zwischen widerstreitenden Persönlichkeitsrechten stellt sich aus der Warte der Grundrechte betrachtet regelmäßig auch als Grundrechtskonflikt mit Drittwirkungseffekten dar. In solchen Fällen geht die Rechtsprechung von einer grundrechtlich verankerten Pflicht zur umfassenden Interessenabwägung aus. Steht das in Art 5 StGG normierte Grundrecht der Unverletzlichkeit des Eigentums des Arbeitgebers den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privatbereichs und seiner Geheimsphäre gegenüber, so ist in die vorzunehmende Interessenabwägung der bestehende Arbeitsvertrag einzubeziehen, der einerseits Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, andererseits aber auch Treuepflichten des Arbeitnehmers nach sich zieht. Die Grundrechtsbindung und die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstgeber, Eingriffe in Persönlichkeitsrechte auf die schonendste noch zielführende Art vorzunehmen. Durch zu große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des § 96 Abs 1 Z 3 ArbVG verletzt werden (vgl 8 ObA 288/01p ; 8 Ob 108/05y). Diese Grundsätze sind bei Durchführung des Bescheinigungsverfahrens zu beachtenDer Konflikt zwischen widerstreitenden Persönlichkeitsrechten stellt sich aus der Warte der Grundrechte betrachtet regelmäßig auch als Grundrechtskonflikt mit Drittwirkungseffekten dar. In solchen Fällen geht die Rechtsprechung von einer grundrechtlich verankerten Pflicht zur umfassenden Interessenabwägung aus. Steht das in Artikel 5, StGG normierte Grundrecht der Unverletzlichkeit des Eigentums des Arbeitgebers den Persönlichkeitsrechten des Arbeitnehmers auf Achtung seines Privatbereichs und seiner Geheimsphäre gegenüber, so ist in die vorzunehmende Interessenabwägung der bestehende Arbeitsvertrag einzubeziehen, der einerseits Fürsorgepflichten des Arbeitgebers, andererseits aber auch Treuepflichten des Arbeitnehmers nach sich zieht. Die Grundrechtsbindung und die Fürsorgepflicht verpflichtet den Dienstgeber, Eingriffe in Persönlichkeitsrechte auf die schonendste noch zielführende Art vorzunehmen. Durch zu

große, über das für die Erreichung des Kontrollzwecks erforderliche Ausmaß hinausgehende Kontrolldichte bei der Arbeit kann jedenfalls die Menschenwürde im Sinne des Paragraph 96, Absatz eins, Ziffer 3, ArbVG verletzt werden vergleiche 8 ObA 288/01p ; 8 Ob 108/05y). Diese Grundsätze sind bei Durchführung des Bescheinigungsverfahrens zu beachten.

Zusammenfassend sind diese Erwägungen wie folgt darzustellen:

Es kommt somit im Arbeitsverhältnis immer wieder zu einer Kollision wichtiger Rechte sowohl der Arbeitnehmer und des Arbeitgebers. Bei dieser Kollision des allgemeinen Persönlichkeitsrechts mit den berechtigten Interessen des Arbeitgebers ist deshalb stets eine Güterabwägung im Einzelfall vorzunehmen. Es ist zu ermitteln, ob das allgemeine Persönlichkeitsrecht den Vorrang verdient, oder ob Eingriffe in das Persönlichkeitsrecht durch die Wahrnehmung überwiegender schutzwürdiger Interessen des Arbeitgebers gerechtfertigt sind.

Das zulässige Maß einer Beschränkung des allgemeinen Persönlichkeitsrechtes bestimmt nach dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit. Danach muss eine vom Arbeitgeber zu seinem Schutz im Betrieb getroffene Regelung:

- -Strichaufzählung geeignet,
- -Strichaufzählung erforderlich und
- -Strichaufzählung angemessen sein,

um den angestrebten Zweck zu erreichen.
Geeignet ist die Regelung dann, wenn mit ihrer Hilfe der erstrebte Erfolg und Schutz gefördert werden kann.
Erforderlich ist die Regelung, wenn kein anderes, gleich wirksames, aber das Persönlichkeitsrecht weniger einschränkendes Mittel zur Verfügung steht.
Angemessen ist die Regelung, wenn sie verhältnismäßig ist. Hier muss eine Gesamtabwägung zwischen der Intensität und Stärke des Eingriffs einerseits und dem Gewicht der den Eingriff rechtfertigenden Gründe andererseits vorgenommen werden. Die Grenze der Zumutbarkeit darf dabei nicht überschritten werden.
Im Hinblick auf die aufgezeigten Mängel war dem Rekurs Folge zu geben und die Rechtssache zur Durchführung des Bescheinigungsverfahrens und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückzuverweisen. Der Kostenvorbehalt hinsichtlich der Kosten des Rekursverfahrens gründet sich auf § 52 Abs 1 ZPO (iVm §§ 402, 78 EO). Oberlandesgericht WienIm Hinblick auf die aufgezeigten Mängel war dem Rekurs Folge zu geben und die Rechtssache zur Durchführung des Bescheinigungsverfahrens und neuerlichen Entscheidung an das Erstgericht zurückzuverweisen. Der Kostenvorbehalt hinsichtlich der Kosten des Rekursverfahrens gründet sich auf Paragraph 52, Absatz eins, ZPO in Verbindung mit Paragraphen 402,, 78 EO). Oberlandesgericht Wien
1016 Wien, Schmerlingplatz 11

Anmerkung

EW00589 7Ra3.07y

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OLG0009:2007:0070RA00003.07Y.0112.000

Dokumentnummer

JJT_20070112_OLG0009_0070RA00003_07Y0000_000

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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at