jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2004/3/31 9ObA32/04b

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 31.03.2004

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden, durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie durch die fachkundigen Laienrichter Thomas Albrecht und Mag. Dr. Thomas Keppert als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat der Bediensteten des Landeskrankenhauses K*****, vertreten durch Dr. Gerhard Kucher ua, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei Landeskrankenhaus K*****, vertreten durch Dr. Ulrich Polley, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Feststellung gemäß § 54 Abs 1 ASGG, infolge ordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. Dezember 2003, GZ 7 Ra 117/03k-37, mit dem das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. Juni 2003, GZ 43 Cga 50/02y-27, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden, durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Univ. Doz. Dr. Bydlinski sowie durch die fachkundigen Laienrichter Thomas Albrecht und Mag. Dr. Thomas Keppert als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Betriebsrat der Bediensteten des Landeskrankenhauses K*****, vertreten durch Dr. Gerhard Kucher ua, Rechtsanwälte in Graz, wider die beklagte Partei Landeskrankenhaus K*****, vertreten durch Dr. Ulrich Polley, Rechtsanwalt in Klagenfurt, wegen Feststellung gemäß Paragraph 54, Absatz eins, ASGG, infolge ordentlicher Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 11. Dezember 2003, GZ 7 Ra 117/03k-37, mit dem das Urteil des Landesgerichtes Klagenfurt als Arbeits- und Sozialgericht vom 17. Juni 2003, GZ 43 Cga 50/02y-27, 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 EUR 1.189,44 (darin EUR 498,24 an USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Auf der Basis einer mit Beschluss der Kärntner Landesregierung erlassenen - und in der Folge wiederholt abgeänderten - Dienstordnung für die Bediensteten in den Kärntner Landes-, Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten schlossen die Streitteile mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1984 eine "Betriebsvereinbarung" ab, mit der die Gewährung von Zusatzurlauben und Gefahrenzulagen im Landeskrankenhaus K***** für Mitarbeiter verschiedener Abteilungen geregelt wurde. Darin war unter anderem ein Zusatzurlaub von 12 Tagen pro Jahr für das "ausschließlich

der Kinderinfektionsabteilung - Stationen I und II zugeteilte Personal" vorgesehen. Nachdem die Kinderinfektionsabteilung aufgelöst worden war und auch Kinder mit Infektionskrankheiten auf der kinderinternen Abteilung für Kinder- und Jugendheilkunde aufgenommen und behandelt wurden und aufgrund verschiedener Umstände das Infektionsrisiko für das betroffene Personal erheblich zurückgegangen war, kündigte die beklagte Partei mit Schreiben vom 4. 10. 2000 jenen Teilbereich der Betriebsvereinbarung, der sich auf die Gewährung des Zusatzurlaubs bezieht, zum 31. 1. 2001 auf. Seither wird den Bediensteten der Zusatzurlaub nicht mehr gewährt.Auf der Basis einer mit Beschluss der Kärntner Landesregierung erlassenen - und in der Folge wiederholt abgeänderten - Dienstordnung für die Bediensteten in den Kärntner Landes-, Kranken-, Heil- und Pflegeanstalten schlossen die Streitteile mit Wirksamkeitsbeginn 1. Jänner 1984 eine "Betriebsvereinbarung" ab, mit der die Gewährung von Zusatzurlauben und Gefahrenzulagen im Landeskrankenhaus K***** für Mitarbeiter verschiedener Abteilungen geregelt wurde. Darin war unter anderem ein Zusatzurlaub von 12 Tagen pro Jahr für das "ausschließlich der Kinderinfektionsabteilung - Stationen römisch eins und römisch II zugeteilte Personal" vorgesehen. Nachdem die Kinderinfektionsabteilung aufgelöst worden war und auch Kinder mit Infektionskrankheiten auf der kinderinternen Abteilung für Kinder- und Jugendheilkunde aufgenommen und behandelt wurden und aufgrund verschiedener Umstände das Infektionsrisiko für das betroffene Personal erheblich zurückgegangen war, kündigte die beklagte Partei mit Schreiben vom 4. 10. 2000 jenen Teilbereich der Betriebsvereinbarung, der sich auf die Gewährung des Zusatzurlaubs bezieht, zum 31. 1. 2001 auf. Seither wird den Bediensteten der Zusatzurlaub nicht mehr gewährt.

Der klagende Betriebsrat begehrte nun gegenüber der beklagten Partei die Feststellung, dass die zwischen den Streitteilen geschlossene Betriebsvereinbarung, insoweit sie den Mitarbeitern auf den Stationen E und F der Abteilung für Kinder- und Jugendheilkunde aus dem Titel der Infektionsgefährdung einen Zusatzurlaub im Ausmaß von 12 Tagen pro Jahr gewährt, rechtswirksam und ungekündigt fortbestehe. Er brachte im Wesentlichen vor, die maßgebliche Infektionsgefährdung habe sich seit Abschluss der Betriebsvereinbarung nicht wesentlich verändert. Teilkündigungen von Betriebsvereinbarungen seien unzulässig. Eine allenfalls eingetretene wesentliche Änderung in den Umständen, die als wichtiger Grund zu einer Auflösung eines Dauerschuldverhältnisses berechtigen könnte, sei von der beklagten Partei jedenfalls nicht rechtzeitig geltend gemacht worden.

Die beklagte Partei wandte im Wesentlichen ein, dass das der Gewährung für den Zusatzurlaub seinerzeit zugrunde gelegte Motiv, nämlich die erhöhte Infektionsgefahr, weggefallen sei. Die der "Betriebsvereinbarung" zugrunde liegende Dienstordnung sei spätestens seit der Ausgliederung der Landeskrankenanstalten aus der Landesverwaltung außer Kraft getreten. Es handle sich um eine freie Betriebsvereinbarung mit einem Inhalt, der nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung im Sinne des § 97 Abs 1 ArbVG sein könne; eine derartige Vereinbarung sei jederzeit auflösbar. Da der Wegfall der erhöhten Infektionsgefährdung einen Dauerzustand darstelle, sei auch die Auffassung, die Teilkündigung sei nicht rechtzeitig erfolgt, unrichtig.Die beklagte Partei wandte im Wesentlichen ein, dass das der Gewährung für den Zusatzurlaub seinerzeit zugrunde gelegte Motiv, nämlich die erhöhte Infektionsgefahr, weggefallen sei. Die der "Betriebsvereinbarung" zugrunde liegende Dienstordnung sei spätestens seit der Ausgliederung der Landeskrankenanstalten aus der Landesverwaltung außer Kraft getreten. Es handle sich um eine freie Betriebsvereinbarung mit einem Inhalt, der nicht Gegenstand einer Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 97, Absatz eins, ArbVG sein könne; eine derartige Vereinbarung sei jederzeit auflösbar. Da der Wegfall der erhöhten Infektionsgefährdung einen Dauerzustand darstelle, sei auch die Auffassung, die Teilkündigung sei nicht rechtzeitig erfolgt, unrichtig.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es liege eine unbefristete fakultative Betriebsvereinbarung vor, die nach § 32 ArbVG gekündigt oder aus wichtigem Grund aufgelöst werden könne. Die Zusatzurlaube seien dem ausschließlich in der Kinderinfektionsabteilung zugeteilten Personal aus der seinerzeitigen speziellen Situation heraus gewährt worden. Seit 1984 seien grundlegende Änderungen in der Organisation eingetreten, weil keine Infektionsabteilung als geschlossene Abteilung existiere und Impf- und Behandlungsmöglichkeiten sowie Hygienemaßnahmen verbessert worden seien, weshalb ein wichtiger Grund zur Anpassung der Betriebsvereinbarung an die geänderten Verhältnisse bestehe. § 32 ArbVG sei kein Verbot einer Teilkündigung zu entnehmen; es widerspräche auch dem Sinn der Betriebsvereinbarung, die verschiedenen Personengruppen Zusatzurlaube gewähre, die Teilkündigung nicht zuzulassen. Der wichtige Grund sei auch rechtzeitig geltend gemacht worden, weil die geänderte verbesserte Situation andauere.Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab. Es liege eine unbefristete fakultative Betriebsvereinbarung vor, die nach Paragraph 32, ArbVG gekündigt oder aus wichtigem Grund aufgelöst werden könne. Die Zusatzurlaube seien

dem ausschließlich in der Kinderinfektionsabteilung zugeteilten Personal aus der seinerzeitigen speziellen Situation heraus gewährt worden. Seit 1984 seien grundlegende Änderungen in der Organisation eingetreten, weil keine Infektionsabteilung als geschlossene Abteilung existiere und Impf- und Behandlungsmöglichkeiten sowie Hygienemaßnahmen verbessert worden seien, weshalb ein wichtiger Grund zur Anpassung der Betriebsvereinbarung an die geänderten Verhältnisse bestehe. Paragraph 32, ArbVG sei kein Verbot einer Teilkündigung zu entnehmen; es widerspräche auch dem Sinn der Betriebsvereinbarung, die verschiedenen Personengruppen Zusatzurlaube gewähre, die Teilkündigung nicht zuzulassen. Der wichtige Grund sei auch rechtzeitig geltend gemacht worden, weil die geänderte verbesserte Situation andauere.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und erklärte die ordentliche Revision für zulässig. Nach§ 29 ArbVG seien Betriebsvereinbarungen schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sei. Gegenspieler des Betriebsrats sei der Betriebsinhaber. Entgegen der von der Berufungsgegnerin vertretenen Auffassung sei die Passivlegitimation der beklagten Partei zu bejahen. Nach § 5 K-LKABG hätten die Krankenanstalten hinsichtlich aller von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben eigene Rechtspersönlichkeit. Das Krankenanstaltendirektorium sei nach § 39 Abs 1 K-LKABG hinsichtlich der Landesbediensteten in der Landeskrankenanstalt mit der Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts, insbesondere der Vertretung des Landes als Dienstgeber betraut. Es gehe hier nicht um Ansprüche gegen den Arbeitgeber (Land Kärnten), sondern um die Geltung einer Betriebsvereinbarung gegenüber dem Betriebsinhaber. Betriebsinhaber sei die beklagte Partei, nicht aber das Land Kärnten. Mangels entsprechender Grundlage in einem Gesetz oder einem Kollektivvertrag sei die vorliegende Betriebsvereinbarung als eine sogenannte freie Betriebsvereinbarung, die im Arbeitsverfassungsgesetz nicht geregelt ist, anzusehen. Derartige "freie Betriebsvereinbarungen" seien arbeitsverfassungsrechtlich ohne Wirkung, könnten aber trotzdem nach allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen Rechtswirkungen für die Arbeitnehmer haben. Sie könnten Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen der Arbeitsverträge gemäß § 863 ABGB sein. Schon mangels Vorliegens einer - im ArbVG geregelten - fakultativen Betriebsvereinbarung, deren Teilkündigung unzulässig wäre, erweise sich das Klagebegehren als unberechtigt. Die ordentliche Revision sei zulässig, weil oberstgerichtliche Rechtsprechung zur Passivlegitimation des Landeskrankenhauses als Betriebsinhaber nicht vorliege.Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und erklärte die ordentliche Revision für zulässig. Nach Paragraph 29, ArbVG seien Betriebsvereinbarungen schriftliche Vereinbarungen, die vom Betriebsinhaber einerseits und dem Betriebsrat andererseits in Angelegenheiten abgeschlossen werden, deren Regelung durch Gesetz oder Kollektivvertrag der Betriebsvereinbarung vorbehalten sei. Gegenspieler des Betriebsrats sei der Betriebsinhaber. Entgegen der von der Berufungsgegnerin vertretenen Auffassung sei die Passivlegitimation der beklagten Partei zu bejahen. Nach Paragraph 5, K-LKABG hätten die Krankenanstalten hinsichtlich aller von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben eigene Rechtspersönlichkeit. Das Krankenanstaltendirektorium sei nach Paragraph 39, Absatz eins, K-LKABG hinsichtlich der Landesbediensteten in der Landeskrankenanstalt mit der Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts, insbesondere der Vertretung des Landes als Dienstgeber betraut. Es gehe hier nicht um Ansprüche gegen den Arbeitgeber (Land Kärnten), sondern um die Geltung einer Betriebsvereinbarung gegenüber dem Betriebsinhaber. Betriebsinhaber sei die beklagte Partei, nicht aber das Land Kärnten. Mangels entsprechender Grundlage in einem Gesetz oder einem Kollektivvertrag sei die vorliegende Betriebsvereinbarung als eine sogenannte freie Betriebsvereinbarung, die im Arbeitsverfassungsgesetz nicht geregelt ist, anzusehen. Derartige "freie Betriebsvereinbarungen" seien arbeitsverfassungsrechtlich ohne Wirkung, könnten aber trotzdem nach allgemeinen bürgerlich-rechtlichen Grundsätzen Rechtswirkungen für die Arbeitnehmer haben. Sie könnten Grundlage für einzelvertragliche Ergänzungen der Arbeitsverträge gemäß Paragraph 863, ABGB sein. Schon mangels Vorliegens einer - im ArbVG geregelten - fakultativen Betriebsvereinbarung, deren Teilkündigung unzulässig wäre, erweise sich das Klagebegehren als unberechtigt. Die ordentliche Revision sei zulässig, weil oberstgerichtliche Rechtsprechung zur Passivlegitimation des Landeskrankenhauses als Betriebsinhaber nicht vorliege.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision der klagenden Partei ist zulässig, jedoch nicht berechtigt.

Die behauptete Mangelhaftigkeit des Berufungsverfahrens liegt nicht vor. Zutreffend verweist der Revisionsgegner darauf, dass von einer Überraschungsentscheidung schon deshalb keine Rede sein kann, weil die beklagte Partei

bereits im Verfahren erster Instanz darauf hingewiesen hat, dass die Betriebsvereinbarung als eine sogenannte "freie Betriebsvereinbarung" zu qualifizieren wäre.

Das Berufungsgericht hat die Passivlegitimation der beklagten Partei als "Betriebsinhaber" unter Verweis auf § 29 ArbVG bejaht, gleichzeitig jedoch die - näher begründete - Auffassung vertreten, es liege gar keine Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG, sondern vielmehr bloß eine so genannte "freie Betriebsvereinbarung" vor. Die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Rechtsnatur der "Betriebsvereinbarung" werden vom erkennenden Senat geteilt, sodass es ausreicht, auf dessen Begründung zu verweisen (§ 510 Abs 3 ZPO). Rechtsgrundlage der "Betriebsvereinbarung" ist die auf Beschlüssen der Landesregierung beruhende Dienstordnung, nicht aber ein Gesetz oder ein Kollektivvertrag. Die Einordnung als "kollektivvertragsähnlich" durch den Revisionswerber ist nicht nachvollziehbar. Ebensowenig liegen Anwendungsfälle des § 97 Abs 1 Z 8 ArbVG (Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer) bzw des § 97 Abs 1 Z 9 ArbVG (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung) vor; die Gewährung von Zusatzurlaub hatte ersichtlich den Zweck, das erhöhte Infektionsrisiko durch bestimmte Vorteile abzugelten.Das Berufungsgericht hat die Passivlegitimation der beklagten Partei als "Betriebsinhaber" unter Verweis auf Paragraph 29, ArbVG bejaht, gleichzeitig jedoch die - näher begründete - Auffassung vertreten, es liege gar keine Betriebsvereinbarung im Sinne des ArbVG, sondern vielmehr bloß eine so genannte "freie Betriebsvereinbarung" vor. Die Erwägungen des Berufungsgerichts zur Rechtsnatur der "Betriebsvereinbarung" werden vom erkennenden Senat geteilt, sodass es ausreicht, auf dessen Begründung zu verweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO). Rechtsgrundlage der "Betriebsvereinbarung" ist die auf Beschlüssen der Landesregierung beruhende Dienstordnung, nicht aber ein Gesetz oder ein Kollektivvertrag. Die Einordnung als "kollektivvertragsähnlich" durch den Revisionswerber ist nicht nachvollziehbar. Ebensowenig liegen Anwendungsfälle des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 8, ArbVG (Maßnahmen zur Verhütung von Unfällen und Berufskrankheiten und zum Schutz der Gesundheit der Arbeitnehmer) bzw des Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 9, ArbVG (Maßnahmen zur menschengerechten Arbeitsgestaltung) vor; die Gewährung von Zusatzurlaub hatte ersichtlich den Zweck, das erhöhte Infektionsrisiko durch bestimmte Vorteile abzugelten.

Liegt nun aber keine Betriebsvereinbarung im Sinne des § 29 ArbVG vor, kann auch dahingestellt bleiben, ob die beklagte Partei "Betriebsinhaber" im Sinne dieser Bestimmung ist. Richtigerweise kann der von der klagenden Partei erhobene Vorwurf ja nicht in der Verletzung einer "echten" Betriebsvereinbarung, sondern vielmehr nur darin liegen, dass einer Mehrzahl von betroffenen Mitarbeitern der ihnen durch einzelvertragliche Abrede - etwa im Sinne einer Vertragsschablone oder durch nachträgliche Betriebsübung - eingeräumte Anspruch auf Zusatzurlaub rechtswidrigerweise nicht mehr gewährt werde.Liegt nun aber keine Betriebsvereinbarung im Sinne des Paragraph 29, ArbVG vor, kann auch dahingestellt bleiben, ob die beklagte Partei "Betriebsinhaber" im Sinne dieser Bestimmung ist. Richtigerweise kann der von der klagenden Partei erhobene Vorwurf ja nicht in der Verletzung einer "echten" Betriebsvereinbarung, sondern vielmehr nur darin liegen, dass einer Mehrzahl von betroffenen Mitarbeitern der ihnen durch einzelvertragliche Abrede - etwa im Sinne einer Vertragsschablone oder durch nachträgliche Betriebsübung - eingeräumte Anspruch auf Zusatzurlaub rechtswidrigerweise nicht mehr gewährt werde.

Nach § 54 Abs 1 ASGG können die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereichs sowie der jeweilige Arbeitgeber in Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 ASGG auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen, die mindestens drei Arbeitnehmer ihres Betriebes oder Unternehmens betreffen, klagen oder geklagt werden. Schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich zweifelsfrei, dass eine derartige Feststellungsklage gegen den Arbeitgeber - nicht aber etwa gegen einen allenfalls von diesem verschiedenen Betriebsinhaber - zu richten ist, was jedenfalls dort zu gelten hat, wo der Betriebsinhaberbegriff des ArbVG keine Rolle spielt. Dass nicht die beklagte Partei, sondern das Land Kärnten Dienstgeberin des Krankenhauspersonals ist, wird von der klagenden Partei gar nicht bestritten (vgl dazu auch 8 ObA 22/03y; 9 ObA 62/03p). Auch wenn den Kärntner Landeskrankenanstalten gemäß § 4 Abs 1 K-LKABG im Bereich der von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben eigene Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit) zukommt und das Krankenanstaltendirektorium mit der Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts, insbesondere mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber, betraut ist (§ 30 Abs 1 lit b Z 5, § 39 Abs 1 K-LKABG), was sich schon nach dem Wortlaut des betreffenden Landesgesetzes auf die (außergerichtliche) "Personaladministration" beschränkt, bleibt die rein prozessrechtliche Vorschrift des § 54 Abs 1 ASGG, die Feststellungsklagen (nur) gegen den

Arbeitgeber zulässt, davon jedenfalls unberührt.Nach Paragraph 54, Absatz eins, ASGG können die parteifähigen Organe der Arbeitnehmerschaft im Rahmen ihres Wirkungsbereichs sowie der jeweilige Arbeitgeber in Arbeitsrechtssachen nach Paragraph 50, Absatz eins, ASGG auf Feststellung des Bestehens oder Nichtbestehens von Rechten oder Rechtsverhältnissen, die mindestens drei Arbeitnehmer ihres Betriebes oder Unternehmens betreffen, klagen oder geklagt werden. Schon aus dem Wortlaut dieser Bestimmung ergibt sich zweifelsfrei, dass eine derartige Feststellungsklage gegen den Arbeitgeber - nicht aber etwa gegen einen allenfalls von diesem verschiedenen Betriebsinhaber - zu richten ist, was jedenfalls dort zu gelten hat, wo der Betriebsinhaberbegriff des ArbVG keine Rolle spielt. Dass nicht die beklagte Partei, sondern das Land Kärnten Dienstgeberin des Krankenhauspersonals ist, wird von der klagenden Partei gar nicht bestritten vergleiche dazu auch 8 ObA 22/03y; 9 ObA 62/03p). Auch wenn den Kärntner Landeskrankenanstalten gemäß Paragraph 4, Absatz eins, K-LKABG im Bereich der von ihnen wahrzunehmenden Aufgaben eigene Rechtspersönlichkeit (Teilrechtsfähigkeit) zukommt und das Krankenanstaltendirektorium mit der Wahrnehmung sämtlicher Angelegenheiten des Dienst- und Besoldungsrechts, insbesondere mit der Vertretung des Landes als Dienstgeber, betraut ist (Paragraph 30, Absatz eins, Litera b, Ziffer 5,, Paragraph 39, Absatz eins, K-LKABG), was sich schon nach dem Wortlaut des betreffenden Landesgesetzes auf die (außergerichtliche) "Personaladministration" beschränkt, bleibt die rein prozessrechtliche Vorschrift des Paragraph 54, Absatz eins, ASGG, die Feststellungsklagen (nur) gegen den Arbeitgeber zulässt, davon jedenfalls unberührt.

Steht nun die mangelnde passive Klagelegitimation der beklagten Partei fest, erübrigt sich ein Eingehen auf die weiteren Revisionsausführungen, insbesondere auch auf die Frage, ob die beklagte Partei Betriebsinhaber im Sinne des ArbVG ist.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 2 Abs 1 ASGG, 50 Abs 1, 41 Abs 1 ZPO.Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 2, Absatz eins, ASGG, 50 Absatz eins,, 41 Absatz eins, ZPO.

Textnummer

E73020

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00032.04B.0331.000

Im RIS seit

30.04.2004

Zuletzt aktualisiert am

14.05.2012

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