

TE OGH 2004/1/21 9ObA144/03x

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 21.01.2004

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 Mag. Gabriele Jarosch und Eveline Umgeher als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Rosa M*****, vertreten durch Dr. Dieter Zaponig, Rechtsanwalt in Graz, wider die beklagte Partei L***** Betriebsgesellschaft mbH, ***** vertreten durch Dr. Martin Holzer, Rechtsanwalt in Bruck an der Mur, wegen EUR 115,52 sA, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. August 2003, GZ 8 Ra 54/03b-11, mit dem das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 24. März 2003, GZ 36 Cga 16/03f-7, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die Revision wird mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit EUR 147,07 (darin EUR 24,51 an USt) bestimmten Kosten der Revisionsbeantwortung binnen 14 Tagen zu zahlen.

Text

Begründung:

Die Klägerin ist bei der beklagten Partei seit 15. 4. 1991 als Arbeiterin beschäftigt. Aufgrund einer Erkrankung befand sie sich im Arbeitsjahr 2001/2002 17 Kalendertage im Krankenstand und bezog dafür die Fortzahlung des vollen Entgelts. Als Entgeltfortzahlung in einem weiteren Krankenstand vom 27. 2. 2002 bis 7. 5. 2002 erhielt sie - im neuen Arbeitsjahr - vom 15. 4. bis zum 1. 5. 2002 das volle Entgelt, vom 2. 5. bis 7. 5. 2002 (6 Kalendertage bzw 4 Arbeitstage) jedoch nur das halbe Entgelt. Wäre in diesem Zeitraum das volle Entgelt gezahlt worden, hätte die Klägerin den Klagebetrag zusätzlich erhalten.

Sie begehrte nun die Nachzahlung des Klagebetrags samt Zinsen und brachte im Wesentlichen vor, mit Beginn des neuen Dienstjahres, also mit 15. 4. 2002, sei ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entstanden, welchen die beklagte Partei für den Rest ihres Krankenstandes im neuen Arbeitsjahr nicht erfüllt habe.

Die beklagte Partei wandte dagegen im Wesentlichen ein, dass bei einem Krankenstand, der im vorangegangenen Arbeitsjahr begonnen habe, nach § 2 EFZG der volle Entgeltsanspruch nur solange bestehe, bis die gesetzlich vorgesehene Höchstfrist abgelaufen sei. Danach bestehe nur noch Anspruch auf das halbe Entgelt. Die beklagte Partei

wandte dagegen im Wesentlichen ein, dass bei einem Krankenstand, der im vorangegangenen Arbeitsjahr begonnen habe, nach Paragraph 2, EFZG der volle Entgeltsanspruch nur solange bestehe, bis die gesetzlich vorgesehene Höchstfrist abgelaufen sei. Danach bestehe nur noch Anspruch auf das halbe Entgelt.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt. Bei ununterbrochen fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung entstehe mit Beginn des nächsten Arbeitsjahres ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Ausschöpfung des Entgeltsanspruchs nach dem EFZG zuvor kein Entgelt mehr erhalten hatte.

Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und erklärte die Revision für zulässig. Zu Unrecht stelle die beklagte Partei die vom Obersten Gerichtshof zu 8 ObA 163/98y vertretene Rechtsauffassung in Frage. Dabei habe sich das Höchstgericht auf die Gesetzesmaterialien gestützt und ausgeführt, der Entgeltfortzahlungsanspruch stelle auf das Arbeitsjahr ab, sodass mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres ein neuer Anspruch entstehe. Gehe man unter Beachtung der Gesetzesmaterialien von der Gesetzessystematik aus, wonach für die Entgeltfortzahlung infolge Krankheit oder Unglücksfalles nicht auf die Dauer der einzelnen Arbeitsverhinderung, sondern nur darauf abgestellt werde, ob im betreffenden Arbeitsjahr das Höchstausmaß an Entgeltfortzahlung bereits ausgeschöpft sei, so spreche auch dieses Kontingentsystem dafür, dass unabhängig von der Dauer der Arbeitsverhinderung im vorangegangenen Jahr und der damit verbundenen Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs mit Beginn des neuen Arbeitsjahrs auch ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entstehe. Der Oberste Gerichtshof habe auch aufgezeigt, dass bei anderer Ansicht willkürliche Ergebnisse erzielt würden. So genüge nach Wiederantritt des Dienstes bereits ein einziger Tag des neuen Arbeitsjahres (zu ergänzen: an dem der Dienst geleistet wird), um einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch auszulösen. Wenn § 2 Abs 1 Satz 1 EFZG davon spreche, dass der Arbeitnehmer seinen "Anspruch auf das Entgelt behält", so werde damit nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs lediglich auf das vor der Erkrankung tatsächlich verdiente Entgelt Bezug genommen und zum Ausdruck gebracht, dass das Entgelt in dieser Höhe während der Erkrankung beibehalten werde; die Regelung sei nicht dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung nicht auf einen Zeitraum folgen könne, in dem weder Entgelt noch Entgeltfortzahlung geleistet wurde. Nach der zitierten Judikatur entstehe mit Beginn des nächsten Arbeitsjahres bei ununterbrochen fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Ausschöpfung des Entgeltanspruchs nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zuvor kein Entgelt mehr erhalten hatte. Dieser Grundsatz müsse sinngemäß auch dann gelten, wenn die Frage zu klären sei, ob sich der Entgeltfortzahlungsanspruch infolge der Ausschöpfung wie im vorliegenden Fall halbiere. Weder die Auffassung von Rothe noch das ARÄG 2000 böten Anlass, von dieser Judikatur abzugehen. Im Zusammenhang mit der Anpassung des § 1154b ABGB an § 2 EFZG sei in der Regierungsvorlage ausdrücklich festgehalten worden, dass bei neuerlicher Arbeitsverhinderung infolge Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres ein Fortzahlungsanspruch insoweit entstehe, als durch vorangegangene Erkrankungen im Arbeitsjahr der Fortzahlungszeitraum noch nicht ausgeschöpft ist (Beibehaltung des Kontingentsystems). Die Revision sei zulässig, da zur Auswirkung der Gesetzesänderungen durch das ARÄG 2000 auf die Auslegung des § 2 EFZG noch keine Rechtsprechung vorliege. Das Berufungsgericht bestätigte diese Entscheidung und erklärte die Revision für zulässig. Zu Unrecht stelle die beklagte Partei die vom Obersten Gerichtshof zu 8 ObA 163/98y vertretene Rechtsauffassung in Frage. Dabei habe sich das Höchstgericht auf die Gesetzesmaterialien gestützt und ausgeführt, der Entgeltfortzahlungsanspruch stelle auf das Arbeitsjahr ab, sodass mit Beginn eines neuen Arbeitsjahres ein neuer Anspruch entstehe. Gehe man unter Beachtung der Gesetzesmaterialien von der Gesetzessystematik aus, wonach für die Entgeltfortzahlung infolge Krankheit oder Unglücksfalles nicht auf die Dauer der einzelnen Arbeitsverhinderung, sondern nur darauf abgestellt werde, ob im betreffenden Arbeitsjahr das Höchstausmaß an Entgeltfortzahlung bereits ausgeschöpft sei, so spreche auch dieses Kontingentsystem dafür, dass unabhängig von der Dauer der Arbeitsverhinderung im vorangegangenen Jahr und der damit verbundenen Erschöpfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs mit Beginn des neuen Arbeitsjahrs auch ein neuer Anspruch auf Entgeltfortzahlung entstehe. Der Oberste Gerichtshof habe auch aufgezeigt, dass bei anderer Ansicht willkürliche Ergebnisse erzielt würden. So genüge nach Wiederantritt des Dienstes bereits ein einziger Tag des neuen Arbeitsjahres (zu ergänzen: an dem der Dienst geleistet wird), um einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch auszulösen. Wenn Paragraph 2, Absatz eins, Satz 1 EFZG davon spreche, dass der Arbeitnehmer seinen "Anspruch auf das Entgelt behält", so werde damit nach Ansicht des Obersten Gerichtshofs lediglich auf das vor der Erkrankung tatsächlich verdiente Entgelt Bezug genommen und zum Ausdruck gebracht, dass das Entgelt in dieser Höhe während der Erkrankung beibehalten werde; die Regelung sei nicht dahin zu verstehen, dass der Anspruch auf

Entgeltfortzahlung nicht auf einen Zeitraum folgen könne, in dem weder Entgelt noch Entgeltfortzahlung geleistet wurde. Nach der zitierten Judikatur entstehe mit Beginn des nächsten Arbeitsjahres bei ununterbrochen fortdauernder krankheitsbedingter Arbeitsverhinderung ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch auch dann, wenn der Arbeitnehmer wegen Ausschöpfung des Entgeltanspruchs nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz zuvor kein Entgelt mehr erhalten hatte. Dieser Grundsatz müsse sinngemäß auch dann gelten, wenn die Frage zu klären sei, ob sich der Entgeltfortzahlungsanspruch infolge der Ausschöpfung wie im vorliegenden Fall halbiere. Weder die Auffassung von Rothe noch das ARÄG 2000 böten Anlass, von dieser Judikatur abzugehen. Im Zusammenhang mit der Anpassung des Paragraph 1154 b, ABGB an Paragraph 2, EFZG sei in der Regierungsvorlage ausdrücklich festgehalten worden, dass bei neuerlicher Arbeitsverhinderung infolge Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres ein Fortzahlungsanspruch insoweit entstehe, als durch vorangegangene Erkrankungen im Arbeitsjahr der Fortzahlungszeitraum noch nicht ausgeschöpft ist (Beibehaltung des Kontingentsystems). Die Revision sei zulässig, da zur Auswirkung der Gesetzesänderungen durch das ARÄG 2000 auf die Auslegung des Paragraph 2, EFZG noch keine Rechtsprechung vorliege.

Rechtliche Beurteilung

Die Revisionswerberin zeigt nicht auf, dass das Berufungsgericht eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO unrichtig gelöst hätte, sodass sich die Revision - im Sinne der Ausführungen in der Revisionsbeantwortung der Klägerin - als unzulässig erweist. Die Revisionswerberin zeigt nicht auf, dass das Berufungsgericht eine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO unrichtig gelöst hätte, sodass sich die Revision - im Sinne der Ausführungen in der Revisionsbeantwortung der Klägerin - als unzulässig erweist.

Vorweg ist auf die bereits von den Vorinstanzen zitierte ausführliche Entscheidung des Obersten Gerichtshofs (8 ObA 163/98y = SZ 72/17 = ZAS 1999, 167 mit zustimmender Besprechung von Sophie Pernkopf) zu verweisen, in der unter Bezugnahme auf die weit überwiegenden Literaturstimmen von der früheren gegenteiligen Judikatur abgegangen wurde. Gegen die Richtigkeit dieser Entscheidung führt die Revision im Ergebnis nichts Stichhaltiges ins Treffen.

Soweit die Revisionswerberin aus dem Gesetzestext des § 2 EFZG ableiten will, dass das Gesetz "ausdrücklich" auf die einzelne Arbeitsverhinderung und keinesfalls auf das Arbeitsjahr abstelle, übersieht sie offenbar, dass § 2 Abs 1 Satz 1 EFZG nur den Fall einer Arbeitsverhinderung während eines Arbeitsjahrs im Auge hat, sodass allein aus dem Wortlaut dieser Bestimmung weder für die eine noch für die andere Auffassung etwas zu gewinnen ist. Im § 2 Abs 4 EFZG wird hingegen ausdrücklich auf das Arbeitsjahr abgestellt und der Fall wiederholter Arbeitsverhinderung innerhalb eines Arbeitsjahres in dem Sinn geregelt, dass ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit besteht, als die Dauer des Anspruchs gemäß Abs 1 noch nicht erschöpft ist. Auch hier soll ersichtlich jene Konstellation geregelt werden, in der auch die weitere Arbeitsverhinderung zur Gänze in das betreffende Arbeitsjahr fällt. Die Frage, welche Rechtsfolgen einzutreten haben, wenn eine weitere (die gesetzlich vorgesehene Höchstgrenze insgesamt überdauernde) Arbeitsverhinderung in das nächste Arbeitsjahr hineinreicht, lässt sich aus dem Gesetzestext allein nicht beantworten. Dies ist auch Rothe (Neues Jahr - Neuer Anspruch? ecolex 2000, 518 ff) entgegenzuhalten, der meint, bereits aus der Formulierung der einschlägigen Gesetzesvorschriften Argumente gegen die Auffassung des Obersten Gerichtshofs ableiten zu können. Inwieweit aus der Anpassung dienstvertraglicher Bestimmungen im ABGB durch das ARÄG 2000 Änderungen der Rechtslage bzw Klarstellungen für die Auslegung erfolgt sein sollten, vermag die Revisionswerberin nicht nachvollziehbar darzulegen. Soweit die Revisionswerberin aus dem Gesetzestext des Paragraph 2, EFZG ableiten will, dass das Gesetz "ausdrücklich" auf die einzelne Arbeitsverhinderung und keinesfalls auf das Arbeitsjahr abstelle, übersieht sie offenbar, dass Paragraph 2, Absatz eins, Satz 1 EFZG nur den Fall einer Arbeitsverhinderung während eines Arbeitsjahrs im Auge hat, sodass allein aus dem Wortlaut dieser Bestimmung weder für die eine noch für die andere Auffassung etwas zu gewinnen ist. Im Paragraph 2, Absatz 4, EFZG wird hingegen ausdrücklich auf das Arbeitsjahr abgestellt und der Fall wiederholter Arbeitsverhinderung innerhalb eines Arbeitsjahres in dem Sinn geregelt, dass ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit besteht, als die Dauer des Anspruchs gemäß Absatz eins, noch nicht erschöpft ist. Auch hier soll ersichtlich jene Konstellation geregelt werden, in der auch die weitere Arbeitsverhinderung zur Gänze in das betreffende Arbeitsjahr fällt. Die Frage, welche Rechtsfolgen einzutreten haben, wenn eine weitere (die gesetzlich vorgesehene Höchstgrenze insgesamt überdauernde) Arbeitsverhinderung in das nächste Arbeitsjahr hineinreicht, lässt sich aus dem Gesetzestext allein nicht beantworten. Dies ist auch Rothe (Neues Jahr - Neuer Anspruch? ecolex 2000, 518 ff) entgegenzuhalten, der meint, bereits aus der Formulierung der einschlägigen Gesetzesvorschriften Argumente gegen die Auffassung des

Obersten Gerichtshofs ableiten zu können. Inwieweit aus der Anpassung dienstvertraglicher Bestimmungen im ABGB durch das ARÄG 2000 Änderungen der Rechtslage bzw Klarstellungen für die Auslegung erfolgt sein sollten, vermag die Revisionswerberin nicht nachvollziehbar darzulegen.

Soweit die beklagte Partei schließlich auf die "sozialpolitische Ausgewogenheit" ihrer Rechtsauffassung verweist, auf die in der "Monographie" (gemeint offenbar in der Publikation von Rothe) hingewiesen worden sei, so unterlässt sie es, diese These näher auszuführen. In Wahrheit ist die Ansicht der Revisionswerberin nicht als ausgewogen, sondern vielmehr als unsachliche Differenzierung zwischen wertungsmäßig gleichgelagerten Sachverhalten zu qualifizieren. Wie sich aus den Bestimmungen des § 2 Abs 1 und Abs 4 EFZG ergibt, soll ein Arbeitnehmer, der während eines Arbeitsjahres (auch mehrmals) über längere Zeit durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit gehindert ist, nur für eine bestimmte Maximalfrist den Anspruch auf sein (vertragsgemäßes) Entgelt zur Gänze, für eine weitere Frist (von vier Wochen) zur Hälfte behalten. Diese Regelung ist das Ergebnis einer Interessenabwägung zwischen den Interessen des Dienstnehmers auf der einen und jenen des Dienstgebers auf der anderen Seite. Letzterer soll zwar auch bei einer längeren Dienstverhinderung verpflichtet sein, weiterhin das Entgelt zu zahlen; innerhalb eines Arbeitsjahres ist die Dauer dieser Zahlungspflicht jedoch zeitlich beschränkt, sodass bei einer darüber hinausgehenden Dauer der Dienstverhinderung der Entgeltanspruch des Dienstnehmers entfällt. Keinesfalls kommt es in Betracht, die Befristung der Entgeltfortzahlung als "Strafe" für Dienstnehmer anzusehen, die über lange Zeit durch Krankheit an der Dienstverrichtung gehindert sind. Soweit die beklagte Partei schließlich auf die "sozialpolitische Ausgewogenheit" ihrer Rechtsauffassung verweist, auf die in der "Monographie" (gemeint offenbar in der Publikation von Rothe) hingewiesen worden sei, so unterlässt sie es, diese These näher auszuführen. In Wahrheit ist die Ansicht der Revisionswerberin nicht als ausgewogen, sondern vielmehr als unsachliche Differenzierung zwischen wertungsmäßig gleichgelagerten Sachverhalten zu qualifizieren. Wie sich aus den Bestimmungen des Paragraph 2, Absatz eins und Absatz 4, EFZG ergibt, soll ein Arbeitnehmer, der während eines Arbeitsjahres (auch mehrmals) über längere Zeit durch Krankheit oder Unglücksfall an der Leistung seiner Arbeit gehindert ist, nur für eine bestimmte Maximalfrist den Anspruch auf sein (vertragsgemäßes) Entgelt zur Gänze, für eine weitere Frist (von vier Wochen) zur Hälfte behalten. Diese Regelung ist das Ergebnis einer Interessenabwägung zwischen den Interessen des Dienstnehmers auf der einen und jenen des Dienstgebers auf der anderen Seite. Letzterer soll zwar auch bei einer längeren Dienstverhinderung verpflichtet sein, weiterhin das Entgelt zu zahlen; innerhalb eines Arbeitsjahres ist die Dauer dieser Zahlungspflicht jedoch zeitlich beschränkt, sodass bei einer darüber hinausgehenden Dauer der Dienstverhinderung der Entgeltanspruch des Dienstnehmers entfällt. Keinesfalls kommt es in Betracht, die Befristung der Entgeltfortzahlung als "Strafe" für Dienstnehmer anzusehen, die über lange Zeit durch Krankheit an der Dienstverrichtung gehindert sind.

Da § 2 Abs 4 EFZG unmissverständlich auf das Arbeitsjahr abstellt, ist daraus abzuleiten, dass die Verpflichtung des Dienstgebers zur Entgeltfortzahlung für jedes Arbeitsjahr gesondert zu beurteilen ist. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, den Dienstgeber im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung nur deshalb besser zu stellen, weil eine (längere) Dienstverhinderung in einem Arbeitsjahr beginnt und erst im nächsten endet, ist nicht zu sehen und wird auch in der Revision nicht geboten. Auch in einem solchen Fall steht dem Dienstnehmer im Sinne der Formel "Neues Jahr - Neuer Anspruch" mit dem Beginn des neuen Arbeitsjahrs die Entgeltfortzahlung für die gesamte gesetzlich vorgesehene Höchstdauer zu. Die Interessen des Dienstgebers sind dadurch hinreichend geschützt, dass er bei weiteren Dienstverhinderungen während des neuen Arbeitsjahrs gemäß § 2 Abs 4 EFZG nur mehr für solche Zeiträume im Rahmen der gesetzlichen Höchstfrist Zahlungen zu leisten hat, die durch die bisherige Dienstverhinderung noch nicht ausgeschöpft wurden. Die von der beklagten Partei vertretene Ansicht führte hingegen dazu, dass ein Arbeitnehmer, der während eines Arbeitsjahres für einen die gesetzlich vorgesehene Höchstfrist nicht übersteigenden Zeitraum an der Dienstleistung gehindert war, dennoch nicht für die gesamte Dauer der "Krankensände" Anspruch auf Entgeltfortzahlung hätte. Aufgrund welcher teleologischer Erwägungen eine solche Rechtsfolge sachgerecht sein könnte, ist nicht zu erkennen. Da Paragraph 2, Absatz 4, EFZG unmissverständlich auf das Arbeitsjahr abstellt, ist daraus abzuleiten, dass die Verpflichtung des Dienstgebers zur Entgeltfortzahlung für jedes Arbeitsjahr gesondert zu beurteilen ist. Eine sachliche Rechtfertigung dafür, den Dienstgeber im Hinblick auf die Entgeltfortzahlung nur deshalb besser zu stellen, weil eine (längere) Dienstverhinderung in einem Arbeitsjahr beginnt und erst im nächsten endet, ist nicht zu sehen und wird auch in der Revision nicht geboten. Auch in einem solchen Fall steht dem Dienstnehmer im Sinne der Formel "Neues Jahr - Neuer Anspruch" mit dem Beginn des neuen Arbeitsjahrs die Entgeltfortzahlung für die gesamte gesetzlich vorgesehene Höchstdauer zu. Die Interessen des Dienstgebers sind dadurch hinreichend

geschützt, dass er bei weiteren Dienstverhinderungen während des neuen Arbeitsjahrs gemäß Paragraph 2, Absatz 4, EFZG nur mehr für solche Zeiträume im Rahmen der gesetzlichen Höchstfrist Zahlungen zu leisten hat, die durch die bisherige Dienstverhinderung noch nicht ausgeschöpft wurden. Die von der beklagten Partei vertretene Ansicht führte hingegen dazu, dass ein Arbeitnehmer, der während eines Arbeitsjahres für einen die gesetzlich vorgesehene Höchstfrist nicht übersteigenden Zeitraum an der Dienstleistung gehindert war, dennoch nicht für die gesamte Dauer der "Krankensände" Anspruch auf Entgeltfortzahlung hätte. Aufgrund welcher teleologischer Erwägungen eine solche Rechtsfolge sachgerecht sein könnte, ist nicht zu erkennen.

Die Kostenentscheidung beruht auf den §§ 50 Abs 1, 41 Abs 1 ZPO; die Klägerin hat auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen. Die Kostenentscheidung beruht auf den Paragraphen 50, Absatz eins,, 41 Absatz eins, ZPO; die Klägerin hat auf die Unzulässigkeit der Revision hingewiesen.

Textnummer

E72138

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2004:009OBA00144.03X.0121.000

Im RIS seit

20.02.2004

Zuletzt aktualisiert am

03.01.2013

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