

# TE OGH 2003/11/19 9ObA12/03k

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.11.2003

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Helmut Brandl und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Österreichischer Gewerkschaftsbund, Biberstraße 5, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagten Parteien 1) Österreichische P\*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\*, 2) T\*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Bernhard Hainz ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung nach § 6 Abs 3 GIBG (Streitwert EUR 21.801,85), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Oktober 2002, GZ 10 Ra 189/02s-13, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 20. Februar 2002, GZ 28 Cga64/01p-8, 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 und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Helmut Brandl und Mag. Gabriele Jarosch als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Österreichischer Gewerkschaftsbund, Biberstraße 5, 1010 Wien, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner ua, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagten Parteien 1) Österreichische P\*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\*, 2) T\*\*\*\*\* AG, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Bernhard Hainz ua, Rechtsanwälte in Wien, wegen Feststellung nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG (Streitwert EUR 21.801,85), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 17. Oktober 2002, GZ 10 Ra 189/02s-13, womit das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 20. Februar 2002, GZ 28 Cga64/01p-8, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, den beklagten Parteien die mit EUR 1.308,38 (darin enthalten EUR 218,06 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Legitimation des Klägers zur Erhebung einer Feststellungsklage nach § 6 Abs 3 Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) mangels vorhergehenden Verfahrens der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (GBK) zutreffend verneint, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend und zusammenfassend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten: Das Berufungsgericht hat die Legitimation des Klägers zur Erhebung einer Feststellungsklage nach Paragraph 6, Absatz 3,

Gleichbehandlungsgesetz (GIBG) mangels vorhergehenden Verfahrens der Gleichbehandlungskommission für die Privatwirtschaft (GBK) zutreffend verneint, sodass auf dessen Begründung verwiesen werden kann (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend und zusammenfassend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten:

Unstrittig ist, dass die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) in zwei Gutachten vom 23. 11. 1999 feststellte, dass zwei dort namentlich genannte Frauen von der Post und Telekom Austria AG (PTA) durch die Nichtgewährung des Vorruhestandes gemäß § 3 Z 3 B-GBG mittelbar diskriminiert worden seien. Die B-GBK empfahl hierauf der PTA, für die Gruppe der über 55-jährigen Frauen eine Sonderregelung zu treffen, weil die diskriminierte Gruppe von Frauen im Vergleich zu jener Gruppe von Personen, die insgesamt den Vorruhestand in Anspruch nehmen könne, relativ klein sei, und auch, um in naher Zukunft gleichlautende Beschwerden bei der B-GBK hintanzuhalten (Beil ./B und ./C). Die PTA kam dieser Empfehlung jedoch nicht nach. Unstrittig ist, dass die Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) nach dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GBG) in zwei Gutachten vom 23. 11. 1999 feststellte, dass zwei dort namentlich genannte Frauen von der Post und Telekom Austria AG (PTA) durch die Nichtgewährung des Vorruhestandes gemäß Paragraph 3, Ziffer 3, B-GBG mittelbar diskriminiert worden seien. Die B-GBK empfahl hierauf der PTA, für die Gruppe der über 55-jährigen Frauen eine Sonderregelung zu treffen, weil die diskriminierte Gruppe von Frauen im Vergleich zu jener Gruppe von Personen, die insgesamt den Vorruhestand in Anspruch nehmen könne, relativ klein sei, und auch, um in naher Zukunft gleichlautende Beschwerden bei der B-GBK hintanzuhalten (Beil ./B und ./C). Die PTA kam dieser Empfehlung jedoch nicht nach.

Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger, der seine Aktivlegitimation ausdrücklich auf § 6 Abs 3 GIBG iVm § 3 Abs 3 Z 4 GIBG stützt, die Feststellung, dass das zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat (Zentralausschuss) der PTA in der Betriebsvereinbarung (Maßnahmen des Sozialplanes) vereinbarte Vorruhestandsmodell das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 2 GIBG verletze. Mit der vorliegenden Klage begehrt der Kläger, der seine Aktivlegitimation ausdrücklich auf Paragraph 6, Absatz 3, GIBG in Verbindung mit Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer 4, GIBG stützt, die Feststellung, dass das zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat (Zentralausschuss) der PTA in der Betriebsvereinbarung (Maßnahmen des Sozialplanes) vereinbarte Vorruhestandsmodell das Gleichbehandlungsgebot gemäß Paragraph 2, GIBG verletze.

Die Beklagten beantragten die Abweisung des Klagebegehrens und bestritten ua die Aktivlegitimation. Die vom Kläger in Anspruch genommene Klagelegitimation gebe es nur im Falle eines vorhergehenden Verfahrens der GBK nach dem GIBG; hier habe jedoch ein Verfahren der B-GBK nach dem B-GBG stattgefunden, das keine dem § 6 Abs 3 GIBG vergleichbare Feststellungsklage einer Interessenvertretung vorsehe. Die Beklagten beantragten die Abweisung des Klagebegehrens und bestritten ua die Aktivlegitimation. Die vom Kläger in Anspruch genommene Klagelegitimation gebe es nur im Falle eines vorhergehenden Verfahrens der GBK nach dem GIBG; hier habe jedoch ein Verfahren der B-GBK nach dem B-GBG stattgefunden, das keine dem Paragraph 6, Absatz 3, GIBG vergleichbare Feststellungsklage einer Interessenvertretung vorsehe.

### **Rechtliche Beurteilung**

Mit dem am 1. 5. 1996 in Kraft getretenen Poststrukturgesetz (PTSG) wurde die Post & Telekom Austria AG (PTA) zur Besorgung der bisher von der Post & Telegraphenverwaltung wahrgenommenen Aufgaben errichtet. Gemäß § 18 Abs 1 PTSG wurden die bisher bei der Post & Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten mit dem In-Kraft-Treten des PTSG ArbeitnehmerInnen der PTA oder eines Unternehmens, an dem die PTA zumindest mehrheitlich beteiligt ist; die am Tage vor dem In-Kraft-Treten des PTSG bestehenden Rechte sollten diesen ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben. Mit dem am 1. 5. 1996 in Kraft getretenen Poststrukturgesetz (PTSG) wurde die Post & Telekom Austria AG (PTA) zur Besorgung der bisher von der Post & Telegraphenverwaltung wahrgenommenen Aufgaben errichtet. Gemäß Paragraph 18, Absatz eins, PTSG wurden die bisher bei der Post & Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten mit dem In-Kraft-Treten des PTSG ArbeitnehmerInnen der PTA oder eines Unternehmens, an dem die PTA zumindest mehrheitlich beteiligt ist; die am Tage vor dem In-Kraft-Treten des PTSG bestehenden Rechte sollten diesen ArbeitnehmerInnen gewahrt bleiben.

Die PTA musste zur Sicherstellung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Steigerung ihrer Produktivität eine deutliche Reduktion des Personalstandes vornehmen. Um die durch die erforderlichen Rationalisierungs- und

Strukturanpassungsmaßnahmen freiwerdenden MitarbeiterInnen sozialverträglich abbauen zu können, wurde gemäß § 72 Abs 1 Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) iVm § 97 Abs 1 Z 4 ArbVG eine Betriebsvereinbarung (Maßnahmen des Sozialplanes) zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat (Zentralausschuss) der PTA abgeschlossen. Dieser Sozialplan sah ein Vorruhestandsmodell für ArbeitnehmerInnen 5 Jahre vor einem Anspruch auf vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer nach § 253b ASVG vor. Die konkrete Ausgestaltung der Regelung, auf die hier aus rechtlichen Gründen nicht näher eingegangen werden muss, führte im Ergebnis dazu, dass das Vorruhestandsmodell österreichweit von 570 Frauen nicht in Anspruch genommen werden konnte; im Vergleich dazu waren nur 7 Männer nicht in der Lage, es anzunehmen. Die PTA musste zur Sicherstellung ihrer Wettbewerbsfähigkeit und Steigerung ihrer Produktivität eine deutliche Reduktion des Personalstandes vornehmen. Um die durch die erforderlichen Rationalisierungs- und Strukturanpassungsmaßnahmen freiwerdenden MitarbeiterInnen sozialverträglich abbauen zu können, wurde gemäß Paragraph 72, Absatz eins, Post-Betriebsverfassungsgesetz (PBVG) in Verbindung mit Paragraph 97, Absatz eins, Ziffer 4, ArbVG eine Betriebsvereinbarung (Maßnahmen des Sozialplanes) zwischen dem Vorstand und dem Betriebsrat (Zentralausschuss) der PTA abgeschlossen. Dieser Sozialplan sah ein Vorruhestandsmodell für ArbeitnehmerInnen 5 Jahre vor einem Anspruch auf vorzeitige Alterspension wegen langer Versicherungsdauer nach Paragraph 253 b, ASVG vor. Die konkrete Ausgestaltung der Regelung, auf die hier aus rechtlichen Gründen nicht näher eingegangen werden muss, führte im Ergebnis dazu, dass das Vorruhestandsmodell österreichweit von 570 Frauen nicht in Anspruch genommen werden konnte; im Vergleich dazu waren nur 7 Männer nicht in der Lage, es anzunehmen.

Die beiden Beklagten, die von der PTA abgespalten wurden, übernahmen die ArbeitnehmerInnen der PTA.

Rechtlich ist vorauszuschicken, dass

- das B-GBG vor allem für Bedienstete gilt, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen (§ 1 Z 1 B-GBG), während– das B-GBG vor allem für Bedienstete gilt, die in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Bund stehen (Paragraph eins, Ziffer eins, B-GBG), während
- das GIBG (vorbehaltlich hier nicht weiter relevanter Einschränkungen) für Arbeitsverhältnisse aller Art gilt, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen (§ 1 Abs 1 GIBG), wobei aber ua Arbeitsverhältnisse zum Bund ausdrücklich ausgenommen sind (§ 1 Abs 2 Z 3 GIBG).– das GIBG (vorbehaltlich hier nicht weiter relevanter Einschränkungen) für Arbeitsverhältnisse aller Art gilt, die auf privatrechtlichem Vertrag beruhen (Paragraph eins, Absatz eins, GIBG), wobei aber ua Arbeitsverhältnisse zum Bund ausdrücklich ausgenommen sind (Paragraph eins, Absatz 2, Ziffer 3, GIBG).

Im Anwendungsbereich des GIBG kann die GBK auch im Einzelfall angerufen werden § 6 Abs 1 GIBG). Gelangt sie zur Beurteilung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dann hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden (§ 6 Abs 2 GIBG). Kommt er diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen (§ 6 Abs 3 GIBG). Es handelt sich bei diesen Interessenvertretungen nach § 3 Abs 3 GIBG um die Wirtschaftskammer Österreich (Z 1), die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Z 2), die Vereinigung der Österreichischen Industrie (Z 3) und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (Z 4). Im Anwendungsbereich des GIBG kann die GBK auch im Einzelfall angerufen werden (Paragraph 6, Absatz eins, GIBG). Gelangt sie zur Beurteilung, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes vorliegt, dann hat sie dem Arbeitgeber schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und ihn aufzufordern, die Diskriminierung zu beenden (Paragraph 6, Absatz 2, GIBG). Kommt er diesem Auftrag innerhalb eines Monats nicht nach, so kann jede der in Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen beim zuständigen Arbeitsgericht auf Feststellung der Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes klagen (Paragraph 6, Absatz 3, GIBG). Es handelt sich bei diesen Interessenvertretungen nach Paragraph 3, Absatz 3, GIBG um die Wirtschaftskammer Österreich (Ziffer eins,), die Bundeskammer für Arbeiter und Angestellte (Ziffer 2,), die Vereinigung der Österreichischen Industrie (Ziffer 3,) und den Österreichischen Gewerkschaftsbund (Ziffer 4,).

Die besondere Feststellungsklage nach § 6 Abs 3 GIBG soll nach dem Willen des Gesetzgebers das Prozessrisiko der betroffenen ArbeitnehmerInnen im Leistungsstreit verringern. Gerade in diesem Risiko sah der Gesetzgeber den Hauptgrund, dass bis dahin relativ wenig ArbeitnehmerInnen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hatten, auf Grund des von der Judikatur ausgeformten Gleichbehandlungsgrundsatzes ihre vielfach berechtigten Ansprüche

einzuklagen (IA II-4651 BlgNR XIV. GP zu § 6; Smutny/Mayr, GIBG 443, 1310). Die praktische Bedeutung dieser im Jahre 1979 durch das GIBG eingeführten Klagemöglichkeit einer Interessenvertretung blieb bisher allerdings gering (Bei/Novak in Aichhorn, Frauen & Recht 151); es handelt sich im gegenständlichen Fall um die erste derartige Klage, mit der der Oberste Gerichtshof befasst wird. Die besondere Feststellungsklage nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG soll nach dem Willen des Gesetzgebers das Prozessrisiko der betroffenen ArbeitnehmerInnen im Leistungsstreit verringern. Gerade in diesem Risiko sah der Gesetzgeber den Hauptgrund, dass bis dahin relativ wenig ArbeitnehmerInnen von der Möglichkeit Gebrauch gemacht hatten, auf Grund des von der Judikatur ausgeformten Gleichbehandlungsgrundsatzes ihre vielfach berechtigten Ansprüche einzuklagen (IA II-4651 BlgNR römisch XIV. GP zu Paragraph 6 ;, Smutny/Mayr, GIBG 443, 1310). Die praktische Bedeutung dieser im Jahre 1979 durch das GIBG eingeführten Klagemöglichkeit einer Interessenvertretung blieb bisher allerdings gering (Bei/Novak in Aichhorn, Frauen & Recht 151); es handelt sich im gegenständlichen Fall um die erste derartige Klage, mit der der Oberste Gerichtshof befasst wird.

Vorliegend ordnet nun § 76a PBVG an, dass die Bestimmungen des 3. und 4. Teiles des B-GBG auch für alle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur PTA stehenden Bediensteten gelten. Während der 3. Teil in den §§ 20 bis 39 die "mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen" regelt, handelt der 4. Teil in den §§ 40 bis 44 von den "besonderen Fördermaßnahmen für Frauen". Relevant sind hier vor allem die im 3. Teil des B-GBG enthaltenen Regelungen über die B-GBK (§§ 21 ff). Vorliegend ordnet nun Paragraph 76 a, PBVG an, dass die Bestimmungen des 3. und 4. Teiles des B-GBG auch für alle in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zur PTA stehenden Bediensteten gelten. Während der 3. Teil in den Paragraphen 20 bis 39 die "mit der Gleichbehandlung und Frauenförderung befassten Personen und Institutionen" regelt, handelt der 4. Teil in den Paragraphen 40 bis 44 von den "besonderen Fördermaßnahmen für Frauen". Relevant sind hier vor allem die im 3. Teil des B-GBG enthaltenen Regelungen über die B-GBK (Paragraphen 21, ff).

Wie bereits ausgeführt beantragten zwei bei der PTA beschäftigte Frauen bei der B-GBK die Feststellung, dass sie durch die Ablehnung ihrer Ansuchen um Gewährung des Vorruhestandes diskriminiert worden seien. Ihre Anträge wurden von der B-GBK in zwei Gutachten vom 23. 11. 1999 als berechtigt erkannt; unbefolgt blieben jedoch die daran anknüpfenden Empfehlungen der B-GBK an die PTA.

§ 23 B-GBG, der die Gutachten der B-GBK näher regelt, sieht vor Paragraph 23, B-GBG, der die Gutachten der B-GBK näher regelt, sieht vor,

- dass die B-GBK, wenn sie der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, 1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und 2. sie oder ihn aufzufordern hat, a) die Diskriminierung zu beenden und b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen (Abs 7), und-
- dass die B-GBK, wenn sie der Auffassung ist, dass eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes oder des Frauenförderungsgebotes vorliegt, 1. der zuständigen Leiterin oder dem zuständigen Leiter des Ressorts schriftlich einen Vorschlag zur Verwirklichung der Gleichbehandlung zu übermitteln und 2. sie oder ihn aufzufordern hat, a) die Diskriminierung zu beenden und b) die für die Verletzung des Gebotes verantwortliche Bundesbedienstete oder den für die Verletzung des Gebotes verantwortlichen Bundesbediensteten nach den dienst- oder disziplinarrechtlichen Vorschriften zu verfolgen (Absatz 7,), und
- dass dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach § 51 B-GBG aufzunehmen ist, wenn die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nachkommt (Abs 8).
- dass dieser Umstand in den dem Nationalrat vorzulegenden Bericht über die Tätigkeit der Kommission nach Paragraph 51, B-GBG aufzunehmen ist, wenn die Leiterin oder der Leiter des Ressorts diesen Vorschlägen nicht innerhalb von zwei Monaten nachkommt (Absatz 8,).

Die Gutachten der B-GBK sind unverbindlich und vermögen daher nur in begrenztem Ausmaß Rechtsschutz zu gewähren (Rosenkranz, B-GBG 222 f; Bei in Kropf, Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich 87). Die Maßnahmen der B-GBK sind auf öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Bund zugeschnitten (§ 1 Abs 1 B-GBG). Sie dürften für die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einem privaten Arbeitgeber stehenden Bediensteten ihren Zweck verfehlen. Andere (hier relevante) Möglichkeiten sieht aber weder das B-GBG noch das

PBVG vor, insbesondere findet sich dort für den Fall der Nichtbeachtung der Empfehlungen der B-GBK keine dem § 6 Abs 3 GIBG vergleichbare Möglichkeit der Klage einer Interessenvertretung. Die Gutachten der B-GBK sind unverbindlich und vermögen daher nur in begrenztem Ausmaß Rechtsschutz zu gewähren (Rosenkranz, B-GBG 222 f; Bei in Kropf, Ausgliederungen aus dem öffentlichen Bereich 87). Die Maßnahmen der B-GBK sind auf öffentlich-rechtliche oder privatrechtliche Dienstverhältnisse zum Bund zugeschnitten (Paragraph eins, Absatz eins, B-GBG). Sie dürften für die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis zu einem privaten Arbeitgeber stehenden Bediensteten ihren Zweck verfehlen. Andere (hier relevante) Möglichkeiten sieht aber weder das B-GBG noch das PBVG vor, insbesondere findet sich dort für den Fall der Nichtbeachtung der Empfehlungen der B-GBK keine dem Paragraph 6, Absatz 3, GIBG vergleichbare Möglichkeit der Klage einer Interessenvertretung.

Dass die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten der PTA grundsätzlich dem Anwendungsbereich des GIBG unterliegen, bedarf auf Grund der insoweit klaren Regelung des § 1 Abs 1 GIBG keiner besonderen Erörterung. Ob und in welchem Umfang auf Grund der Anordnung des § 76a PBVG, wonach für diesen Personenkreis der 3. und 4. Teil des B-GBG zu gelten haben, bestimmte Teile des GIBG verdrängt werden, ist fraglich. Ob den PTA-Bediensteten zufolge uneingeschränkter Verweisung des § 76a PBVG auf den 3. Teil des B-GBG der Weg zur GBK offensteht, wie es eigentlich dem Anwendungsbereich des GIBG entspräche, kann hier aber dahingestellt bleiben, weil dieser Weg im vorliegenden Fall nicht beschritten wurde. Soweit das GIBG zur Anwendung kommt (bzw kommen soll), haben auch dessen Regeln zu gelten. Dies gilt auch für die Klage einer Interessenvertretung nach § 6 Abs 3 GIBG. Das Argument des Revisionswerbers, durch § 76a PBVG würde "lediglich" die Zuständigkeit abweichend vom GIBG geregelt, geht daher ins Leere. Dass die in einem privatrechtlichen Arbeitsverhältnis stehenden Bediensteten der PTA grundsätzlich dem Anwendungsbereich des GIBG unterliegen, bedarf auf Grund der insoweit klaren Regelung des Paragraph eins, Absatz eins, GIBG keiner besonderen Erörterung. Ob und in welchem Umfang auf Grund der Anordnung des Paragraph 76 a, PBVG, wonach für diesen Personenkreis der 3. und 4. Teil des B-GBG zu gelten haben, bestimmte Teile des GIBG verdrängt werden, ist fraglich. Ob den PTA-Bediensteten zufolge uneingeschränkter Verweisung des Paragraph 76 a, PBVG auf den 3. Teil des B-GBG der Weg zur GBK offensteht, wie es eigentlich dem Anwendungsbereich des GIBG entspräche, kann hier aber dahingestellt bleiben, weil dieser Weg im vorliegenden Fall nicht beschritten wurde. Soweit das GIBG zur Anwendung kommt (bzw kommen soll), haben auch dessen Regeln zu gelten. Dies gilt auch für die Klage einer Interessenvertretung nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG. Das Argument des Revisionswerbers, durch Paragraph 76 a, PBVG würde "lediglich" die Zuständigkeit abweichend vom GIBG geregelt, geht daher ins Leere.

Was das Prozedere nach § 6 Abs 3 GIBG anlangt, wird nicht übersehen, dass der Oberste Gerichtshof in 4 Ob 31/85 (= SZ 58/40 = ZAS 1987, 18 [Petrovic]) unter Berufung auf Mayer-Maly (GIBG 78 f mwN) ausführte, dass das Arbeitsgericht über die Frage einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ohne Rücksicht darauf entscheiden kann, ob die GBK mit dieser Frage bereits befasst wurde (vgl zur Mehrgleisigkeit der Verfahren Smutny/Mayr aaO 431 f mwN). Diese Beurteilung bezog sich jedoch auf die Individualklage einer Betroffenen, nicht auf die Feststellungsklage einer Interessenvertretung, hinsichtlich der im § 6 Abs 3 GIBG besondere Voraussetzungen aufgestellt werden. Was das Prozedere nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG anlangt, wird nicht übersehen, dass der Oberste Gerichtshof in 4 Ob 31/85 (= SZ 58/40 = ZAS 1987, 18 [Petrovic]) unter Berufung auf Mayer-Maly (GIBG 78 f mwN) ausführte, dass das Arbeitsgericht über die Frage einer Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes ohne Rücksicht darauf entscheiden kann, ob die GBK mit dieser Frage bereits befasst wurde (vergleiche zur Mehrgleisigkeit der Verfahren Smutny/Mayr aaO 431 f mwN). Diese Beurteilung bezog sich jedoch auf die Individualklage einer Betroffenen, nicht auf die Feststellungsklage einer Interessenvertretung, hinsichtlich der im Paragraph 6, Absatz 3, GIBG besondere Voraussetzungen aufgestellt werden.

Nicht jede Klage eines Verbandes ist automatisch eine "Verbandsklage". Jedem Verband bleibt es wie jeder anderen Rechtsperson unbenommen, eigene Interessen betreffende (Individual-)Klagen zu erheben; dazu bedarf es keiner besonderen gesetzlichen Ermächtigung, dies folgt schon aus der Rechts- und Parteifähigkeit des jeweiligen Verbandes. Von einer "Verbandsklage" ist erst dann die Rede, wenn der Verband mit der Klage öffentliche bzw spezifisch kollektive Gruppeninteressen wie zB im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, also insgesamt gesehen "überindividuelle" Interessen verfolgt (Schoibl, ZfRV 1990, 3, 7 ff). Das Recht zur Erhebung einer Verbandsklage muss dem Verband daher vom Gesetzgeber besonders eingeräumt werden (Krejci in Rummel, ABGB<sup>3</sup> §§ 28 - 30 KSchG Rz 1; Schubert in Fasching/Konecny<sup>2</sup> II/1, Vor § 1 ZPO Rz 82). Nicht jede Klage eines Verbandes ist automatisch eine "Verbandsklage".

Jedem Verband bleibt es wie jeder anderen Rechtsperson unbenommen, eigene Interessen betreffende (Individual-)Klagen zu erheben; dazu bedarf es keiner besonderen gesetzlichen Ermächtigung, dies folgt schon aus der Rechts- und Parteifähigkeit des jeweiligen Verbandes. Von einer "Verbandsklage" ist erst dann die Rede, wenn der Verband mit der Klage öffentliche bzw spezifisch kollektive Gruppeninteressen wie zB im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren, also insgesamt gesehen "überindividuelle" Interessen verfolgt (Schoibl, ZfRV 1990, 3, 7 ff). Das Recht zur Erhebung einer Verbandsklage muss dem Verband daher vom Gesetzgeber besonders eingeräumt werden (Krejci in Rummel, ABGB<sup>3</sup> Paragraphen 28, - 30 KSchG Rz 1; Schubert in Fasching/Konecny<sup>2</sup> II/1, Vor Paragraph eins, ZPO Rz 82).

Die Verbandsklage kann als Problem der Sachlegitimation oder als (gesetzliche) Prozessstandschaft, bei der es zur Abspaltung der Prozesslegitimation von der Sachlegitimation kommt, qualifiziert werden, ohne dass hier näher auf die dazu geführte Diskussion in der Lehre eingegangen werden muss (vgl Nachweise bei Fucik in Rechberger, ZPO<sup>2</sup> Vor § 1 Rz 4; Rechberger/Simotta, Zivilprozessrecht<sup>6</sup> Rz 169, 174 ua). Die Verbandsklage soll der Gefahr einer "schleichenden Erosion des objektiven Rechts durch teilweise sogar rechtswidrige Praktiken" in Fällen begegnen, in denen die unmittelbar Betroffenen infolge des wirtschaftlichen Ungleichgewichts aus prozessökonomischen Gründen von einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen Abstand nehmen. Auch die Klagebefugnis nach §6 Abs 3 GIBG kann in diesem Licht als Fall der Verbandsklage gesehen werden (Mayer-Maly aaO 85; Schoibl aaO 3, 28 ff; Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht 328; Bei/Novak aaO 151; Smutny/Mayr aaO 441; Schubert aaO Vor § 1 ZPO Rz 82 mwN). Die Verbandsklage kann als Problem der Sachlegitimation oder als (gesetzliche) Prozessstandschaft, bei der es zur Abspaltung der Prozesslegitimation von der Sachlegitimation kommt, qualifiziert werden, ohne dass hier näher auf die dazu geführte Diskussion in der Lehre eingegangen werden muss vergleiche Nachweise bei Fucik in Rechberger, ZPO<sup>2</sup> Vor Paragraph eins, Rz 4; Rechberger/Simotta, Zivilprozessrecht<sup>6</sup> Rz 169, 174 ua). Die Verbandsklage soll der Gefahr einer "schleichenden Erosion des objektiven Rechts durch teilweise sogar rechtswidrige Praktiken" in Fällen begegnen, in denen die unmittelbar Betroffenen infolge des wirtschaftlichen Ungleichgewichts aus prozessökonomischen Gründen von einer gerichtlichen Geltendmachung von Ansprüchen Abstand nehmen. Auch die Klagebefugnis nach §6 Absatz 3, GIBG kann in diesem Licht als Fall der Verbandsklage gesehen werden (Mayer-Maly aaO 85; Schoibl aaO 3, 28 ff; Eichinger, Die Frau im Arbeitsrecht 328; Bei/Novak aaO 151; Smutny/Mayr aaO 441; Schubert aaO Vor Paragraph eins, ZPO Rz 82 mwN).

§ 6 Abs 3 GIBG räumt den in § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen, somit auch dem Kläger, die Verbandsklage nur unter den bereits mehrfach genannten Voraussetzungen ein, die hier nicht vorliegen. Die Überlegung des Klägers, die Verbandsklage nach § 6 Abs 3 GIBG könnte auch im Anschluss an ein Gutachten der B-GBK erhoben werden, findet im Gesetz keine Deckung. Eine Ausdehnung der Verbandsklage auf Fälle, für die die gesetzliche Ermächtigung fehlt, verbietet auch der Ausnahmecharakter dieser Einrichtung. Dass das GIBG, wenn es von "Gleichbehandlungskommission" oder "Kommission" spricht, stets nur die Kommission nach dem GIBG, und nicht etwa jene nach dem B-GBK meint, wurde bisher noch nie ernsthaft bezweifelt. Für die gegenteilige Annahme bietet auch die Entstehungsgeschichte dieser beiden Gesetze keine Anhaltspunkte. Paragraph 6, Absatz 3, GIBG räumt den in Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen, somit auch dem Kläger, die Verbandsklage nur unter den bereits mehrfach genannten Voraussetzungen ein, die hier nicht vorliegen. Die Überlegung des Klägers, die Verbandsklage nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG könnte auch im Anschluss an ein Gutachten der B-GBK erhoben werden, findet im Gesetz keine Deckung. Eine Ausdehnung der Verbandsklage auf Fälle, für die die gesetzliche Ermächtigung fehlt, verbietet auch der Ausnahmecharakter dieser Einrichtung. Dass das GIBG, wenn es von "Gleichbehandlungskommission" oder "Kommission" spricht, stets nur die Kommission nach dem GIBG, und nicht etwa jene nach dem B-GBK meint, wurde bisher noch nie ernsthaft bezweifelt. Für die gegenteilige Annahme bietet auch die Entstehungsgeschichte dieser beiden Gesetze keine Anhaltspunkte.

Richtig ist, dass § 18 Abs 1 PTSG, der Grundlage dafür ist, dass die bisher bei der Post & Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten mit dem In-Kraft-Treten des PTSG ArbeitnehmerInnen der PTA oder eines Unternehmens, an dem die PTA zumindest mehrheitlich beteiligt ist, wurden, auch anordnet, dass die am Tage vor dem In-Kraft-Treten des PTSG bestehenden Rechte diesen ArbeitnehmerInnen "gewahrt" bleiben sollen. Für das gegenständliche Problem ist daraus allerdings nichts zu gewinnen, weil die bei der Post & Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten auch vor der Ausgliederung der Post nicht in den Genuss von Klagen nach § 6 Abs 3 GIBG durch die in § 3 Abs 3 Z 1 bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen kommen konnten. Richtig ist, dass Paragraph 18, Absatz eins, PTSG, der Grundlage dafür ist, dass die bisher bei der Post & Telegraphenverwaltung

beschäftigten Vertragsbediensteten mit dem In-Kraft-Treten des PTSG ArbeitnehmerInnen der PTA oder eines Unternehmens, an dem die PTA zumindest mehrheitlich beteiligt ist, wurden, auch anordnet, dass die am Tage vor dem In-Kraft-Treten des PTSG bestehenden Rechte diesen ArbeitnehmerInnen "gewahrt" bleiben sollen. Für das gegenständliche Problem ist daraus allerdings nichts zu gewinnen, weil die bei der Post & Telegraphenverwaltung beschäftigten Vertragsbediensteten auch vor der Ausgliederung der Post nicht in den Genuss von Klagen nach Paragraph 6, Absatz 3, GIBG durch die in Paragraph 3, Absatz 3, Ziffer eins bis 4 GIBG genannten Interessenvertretungen kommen konnten.

Auf § 228 ZPO hat der Kläger die vorliegende Feststellungsklage zurecht nicht gestützt; als Individualklage käme sie, was das Erstgericht unbeachtet ließ, nur dann in Betracht, wenn der Kläger ein (eigenes) rechtliches Interesse an der Feststellung gegenüber den Beklagten hätte, weil sich das Rechtsverhältnis auf seine rechtliche Position auswirkt (Rechberger in Rechberger/Frauenberger, ZPO<sup>2</sup> § 228 Rz 6 mwN; RIS-JustizRS0038958 ua). Dies ist jedoch nicht der Fall. Auf Paragraph 228, ZPO hat der Kläger die vorliegende Feststellungsklage zurecht nicht gestützt; als Individualklage käme sie, was das Erstgericht unbeachtet ließ, nur dann in Betracht, wenn der Kläger ein (eigenes) rechtliches Interesse an der Feststellung gegenüber den Beklagten hätte, weil sich das Rechtsverhältnis auf seine rechtliche Position auswirkt (Rechberger in Rechberger/Frauenberger, ZPO<sup>2</sup> Paragraph 228, Rz 6 mwN; RIS-Justiz RS0038958 ua). Dies ist jedoch nicht der Fall.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§41, 50 Abs1 ZPO.

**Textnummer**

E71615

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00012.03K.1119.000

**Im RIS seit**

19.02.2004

**Zuletzt aktualisiert am**

24.04.2014

**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](http://www.jusline.at)