jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2003/1/22 9ObA127/02w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 22.01.2003

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 Univ. Prof. DI Hans Lechner und RegRat Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Traian A*****, Musikschullehrer, *****, vertreten durch Dr. Vera Kremslehner, Rechtsanwältin in Wien, gegen die beklagte Partei Marktgemeinde S*****, vertreten durch Dr. Johannes Schuster, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (EUR 21.801,85), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 20. Februar 2002, GZ 8 Ra 334/01y-39, womit das Urteil des Landesgerichtes Korneuburg als Arbeits- und Sozialgericht vom 10. März 2001, GZ 7 Cga 123/99t-32, 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 enthalten EUR 198,24 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Berechtigung der Entlassung des Klägers zutreffend bejaht (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten:Das Berufungsgericht hat die Berechtigung der Entlassung des Klägers zutreffend bejaht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers Folgendes entgegenzuhalten:

Rechtliche Beurteilung

Mit Dienstvertrag vom 30. 8. 1990 (Beil ./14) wurde der Kläger von der Beklagten als Musikschullehrer mit 13 Wochenstunden auf unbestimmte Zeit angestellt. Nähere Bestimmungen zur Verwendung des Klägers enthält der Vertrag nicht. Laut Pkt II des Vertrages finden auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Abschnittes III (§§ 46 bis 46c) des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG), LGBl 2420, in der derzeit geltenden Fassung sowie sinngemäß die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), BGBl Nr 86, in der derzeit geltenden Fassung Anwendung.Mit Dienstvertrag vom 30. 8. 1990 (Beil ./14) wurde der Kläger von der Beklagten als Musikschullehrer mit 13 Wochenstunden auf unbestimmte Zeit angestellt. Nähere Bestimmungen zur Verwendung des Klägers enthält der Vertrag nicht. Laut Pkt römisch II des Vertrages finden auf das Dienstverhältnis die Bestimmungen des Abschnittes römisch III (Paragraphen 46 bis 46c) des NÖ Gemeinde-Vertragsbedienstetengesetzes 1976 (GVBG), Landesgesetzblatt 2420, in der derzeit geltenden Fassung sowie sinngemäß die Bestimmungen des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 (VBG), Bundesgesetzblatt Nr 86, in der derzeit geltenden Fassung Anwendung.

§ 5 Abs 1 VBG verpflichtet den Vertragsbediensteten allgemein, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen und dabei die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen. Nach § 5a Abs 1 VBG hat der Vertragsbedienstete seinen Vorgesetzten zu unterstützen und seine Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Nach Abs 2 leg cit kann er die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt (Abs 3 leg cit).Paragraph 5, Absatz eins, VBG verpflichtet den Vertragsbediensteten allgemein, die ihm übertragenen Arbeiten und Verrichtungen fleißig und gewissenhaft nach bestem Wissen und Können zu vollziehen und dabei die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen. Nach Paragraph 5 a, Absatz eins, VBG hat der Vertragsbedienstete seinen Vorgesetzten zu unterstützen und seine Weisungen, soweit verfassungsgesetzlich nicht anderes bestimmt ist, zu befolgen. Nach Absatz 2, leg cit kann er die Befolgung einer Weisung ablehnen, wenn die Weisung von einem unzuständigen Organ erteilt worden ist oder die Befolgung gegen strafgesetzliche Vorschriften verstoßen würde. Hält der Vertragsbedienstete eine Weisung eines Vorgesetzten aus einem anderen Grund für rechtswidrig, hat er, wenn es sich nicht wegen Gefahr im Verzug um eine unaufschiebbare Maßnahme handelt, vor Befolgung der Weisung seine Bedenken dem Vorgesetzten mitzuteilen. Der Vorgesetzte hat eine solche Weisung schriftlich zu erteilen, widrigenfalls sie als zurückgezogen gilt (Absatz 3, leg cit).

§ 46a GVBG, der die besonderen Dienstpflichten (Lehramtspflichten) der Musikschullehrer regelt, präzisiert, dass der Musikschullehrer verpflichtet ist, die ihm obliegenden Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben zu besorgen (Abs 1 leg cit), regelmäßig Unterricht (Lehrverpflichtung) zu erteilen, die zur Erfüllung der sonstigen aus seiner lehramtlichen Stellung sich ergebenden oder vom Schulerhalter festgelegten Obliegenheiten zu erfüllen, die vorgeschriebene Unterrichtszeit einzuhalten (Abs 2 leg cit) und die Weisungen des Leiters der Musikschule zu befolgen (Abs 3 leg cit). Das Dienstverhältnis kann von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden (§ 34 Abs 1 VBG). Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere dann vor, wenn der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt (Abs 2 lit c leg cit) oder wenn der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen (Abs 2 lit d leg cit). Nach den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen blieb der Kläger – trotz entsprechender Aufforderungen und Ermahnungen der Beklagten – dem Dienst an drei aufeinander folgenden Tagen, an denen er laut Diensteinteilung (Beil ./I) Dienst gehabt hätte, und zwar am 18., 20. und 21. 10. 1999, ungerechtfertigt fern. Am 25. 10. 1999 erschien der Kläger zunächst kurz zu seiner Befragung im Gemeindeamt, entfernte sich jedoch wieder, bevor diese beginnen konnte, und erschien auch nicht zum Dienst in der Musikschule, den er an diesem Tag gehabt hätte. In der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass in diesem Verhalten des Klägers ein mehrfacher gravierender Verstoß gegen die vorgenannten Dienstpflichten zu erblicken sei, der die Beklagte zur Entlassung des Klägers berechtigte, kann keine Fehlbeurteilung erblickt werden.Paragraph 46 a, GVBG, der die besonderen Dienstpflichten (Lehramtspflichten) der Musikschullehrer regelt, präzisiert, dass der Musikschullehrer verpflichtet ist, die ihm obliegenden Unterrichts-, Erziehungs- und Verwaltungsaufgaben zu besorgen (Absatz eins, leg cit), regelmäßig Unterricht (Lehrverpflichtung) zu erteilen, die zur Erfüllung der sonstigen aus seiner lehramtlichen Stellung sich ergebenden oder vom Schulerhalter festgelegten Obliegenheiten zu erfüllen, die vorgeschriebene Unterrichtszeit einzuhalten (Absatz 2, leg cit) und die Weisungen des Leiters der Musikschule zu befolgen (Absatz 3, leg cit). Das Dienstverhältnis kann von jedem Teil aus wichtigen Gründen gelöst werden (Paragraph 34, Absatz eins, VBG). Ein wichtiger Grund, der den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisses (Entlassung) berechtigt, liegt insbesondere dann vor, wenn der Vertragsbedienstete seinen Dienst in wesentlichen Belangen erheblich vernachlässigt oder ohne einen wichtigen Hinderungsgrund während einer den Umständen nach erheblichen Zeit die Dienstleistung unterlässt (Absatz 2, Litera c, leg cit) oder wenn der Vertragsbedienstete sich weigert, seine Dienstverrichtungen ordnungsgemäß zu versehen oder sich dienstlichen Anordnungen seiner Vorgesetzten zu fügen (Absatz 2, Litera d, leg cit). Nach den bindenden Tatsachenfeststellungen der Vorinstanzen blieb der Kläger – trotz entsprechender Aufforderungen und Ermahnungen der Beklagten – dem Dienst an drei aufeinander folgenden Tagen,

an denen er laut Diensteinteilung (Beil ./I) Dienst gehabt hätte, und zwar am 18., 20. und 21. 10. 1999, ungerechtfertigt fern. Am 25. 10. 1999 erschien der Kläger zunächst kurz zu seiner Befragung im Gemeindeamt, entfernte sich jedoch wieder, bevor diese beginnen konnte, und erschien auch nicht zum Dienst in der Musikschule, den er an diesem Tag gehabt hätte. In der Rechtsauffassung des Berufungsgerichtes, dass in diesem Verhalten des Klägers ein mehrfacher gravierender Verstoß gegen die vorgenannten Dienstpflichten zu erblicken sei, der die Beklagte zur Entlassung des Klägers berechtigte, kann keine Fehlbeurteilung erblickt werden.

Richtig ist (selbstverständlich) der Hinweis des Revisionswerbers, dass die Kündigungsschutzbestimmungen nicht den "Sinn" haben, eine Schlechterstellung von Dienstnehmern zu rechtfertigen. Dieses Problem stellt sich hier aber auch gar nicht. Wesentliches Merkmal eines Dienstverhältnisses bildet die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers, die daraus resultiert, dass die Arbeitsleistung einem anderen, nämlich dem Dienstgeber, zugute und in einem vom Dienstgeber bestimmten Organisationsgefüge zustandekommt. Zu den Kriterien der persönlichen Abhängigkeit zählen die Einordnung in den betrieblichen Ordnungsbereich, wie zB die Bindung der Bediensteten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge, und nicht zuletzt die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht9 147 f mwN; vgl auch DRdA 1992/30 [Beck-Mannagetta]). Aus der bloßen Tatsache einer längeren Verwendung des Dienstnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz kann noch nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass sich sein Aufgabenkreis nunmehr auf diese Arbeiten beschränkt hätte (Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 164; Schwimann/Pfeil, ABGB² VI § 1153 Rz 18; Wbl 1993, 258; RIS-Justiz RS0029509). Änderungen in den Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar. Dazu kam im vorliegenden Fall die offenbar für beide Teile überraschende "Rückkehr" des Klägers nach der rechtskräftigen Beendigung des Vorprozesses der Parteien zu Beginn des neuen Schuljahres 1999/2000. Diese Rückkehr erforderte eine Anpassung des bereits beschlossenen Dienstplanes. In der vorübergehenden Diensteinteilung des Klägers als Personalreserve an drei Wochentagen im Gesamtausmaß von 13 Wochenstunden lag entgegen der Auffassung des Revisionswerbers keine eigenmächtige Änderung des gegenständlichen Dienstvertrages durch die Beklagte; diese ohnehin nur provisorische Maßnahme war für den Kläger auch nicht unzumutbar. Zu einer freien Einteilung der Dienststunden war er nie berechtigt; insoweit der Kläger dieses Recht - offenbar im Hinblick auf seine zahlreichen, nicht gemeldeten Nebenbeschäftigungen an anderen Musikschulen - immer noch für sich reklamiert, entfernt er sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen (Kodek in Rechberger, ZPO² § 471 Rz 9 und § 503 Rz 5, jeweils mwN). Es bestand auch kein vertraglicher Anspruch des Klägers auf eine höhere Zahl als 13 Wochenstunden. Im Übrigen leistete er zuletzt nicht einmal die im Dienstvertrag vereinbarten 13 Stunden, sodass sich Aspekte höherer Stundenzahlen ebenso wenig stellen wie Fragen der einseitigen "Herabsetzung des Arbeitsumfanges" durch die Beklagte oder der "Umorganisation". Ob und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte berechtigt gewesen wäre, von der Diensteinteilung einseitig wieder abzugehen, kann gleichfalls hier auf sich beruhen, weil es zu keiner derartigen Änderung kam. Dies gilt schließlich auch für die Überlegungen des Revisionswerbers, dass er einen Anspruch darauf gehabt habe, "überwiegend" als Violinlehrer eingesetzt zu werden. Da er nicht mehr zum Dienst erschien, kam es zwangsläufig zu überhaupt keinem Einsatz des Klägers, der dahin hinterfragt werden könnte, ob er seinem (behaupteten) Anspruch auf eine bestimmte Verwendung entsprochen hätte. Es können daher auch die diesbezüglichen hypothetischen Überlegungen des Revisionswerbers dahingestellt bleiben.Richtig ist (selbstverständlich) der Hinweis des Revisionswerbers, dass die Kündigungsschutzbestimmungen nicht den "Sinn" haben, eine Schlechterstellung von Dienstnehmern zu rechtfertigen. Dieses Problem stellt sich hier aber auch gar nicht. Wesentliches Merkmal eines Dienstverhältnisses bildet die persönliche Abhängigkeit des Dienstnehmers, die daraus resultiert, dass die Arbeitsleistung einem anderen, nämlich dem Dienstgeber, zugute und in einem vom Dienstgeber bestimmten Organisationsgefüge zustandekommt. Zu den Kriterien der persönlichen Abhängigkeit zählen die Einordnung in den betrieblichen Ordnungsbereich, wie zB die Bindung der Bediensteten hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort und Arbeitsabfolge, und nicht zuletzt die Weisungsgebundenheit des Dienstnehmers (Schwarz/Löschnigg, Arbeitsrecht9 147 f mwN; vergleiche auch DRdA 1992/30 [Beck-Mannagetta]). Aus der bloßen Tatsache einer längeren Verwendung des Dienstnehmers an einem bestimmten Arbeitsplatz kann noch nicht ohne weiteres geschlossen werden, dass sich sein Aufgabenkreis nunmehr auf diese Arbeiten beschränkt hätte (Spielbüchler in Floretta/Spielbüchler/Strasser, Arbeitsrecht I4 164; Schwimann/Pfeil, ABGB² römisch VI Paragraph 1153, Rz 18; Wbl 1993, 258; RIS-Justiz RS0029509). Änderungen in den

Schülerzahlen, in der Zusammensetzung von Schulklassen, im jeweiligen Anteil der unterrichteten Musikinstrumente am Gesamtunterricht und auch in anderen derartigen Aspekten liegen im Wesen des Betriebes einer Musikschule, deren Besuch durch die Musikschüler regelmäßig auf Freiwilligkeit beruht, und sind naturgemäß kaum vorhersehbar. Dazu kam im vorliegenden Fall die offenbar für beide Teile überraschende "Rückkehr" des Klägers nach der rechtskräftigen Beendigung des Vorprozesses der Parteien zu Beginn des neuen Schuljahres 1999/2000. Diese Rückkehr erforderte eine Anpassung des bereits beschlossenen Dienstplanes. In der vorübergehenden Diensteinteilung des Klägers als Personalreserve an drei Wochentagen im Gesamtausmaß von 13 Wochenstunden lag entgegen der Auffassung des Revisionswerbers keine eigenmächtige Änderung des gegenständlichen Dienstvertrages durch die Beklagte; diese ohnehin nur provisorische Maßnahme war für den Kläger auch nicht unzumutbar. Zu einer freien Einteilung der Dienststunden war er nie berechtigt; insoweit der Kläger dieses Recht - offenbar im Hinblick auf seine zahlreichen, nicht gemeldeten Nebenbeschäftigungen an anderen Musikschulen - immer noch für sich reklamiert, entfernt er sich in unzulässiger Weise von den bindenden Tatsachenfeststellungen (Kodek in Rechberger, ZPO^2 Paragraph 471, Rz 9 und Paragraph 503, Rz 5, jeweils mwN). Es bestand auch kein vertraglicher Anspruch des Klägers auf eine höhere Zahl als 13 Wochenstunden. Im Übrigen leistete er zuletzt nicht einmal die im Dienstvertrag vereinbarten 13 Stunden, sodass sich Aspekte höherer Stundenzahlen ebenso wenig stellen wie Fragen der einseitigen "Herabsetzung des Arbeitsumfanges" durch die Beklagte oder der "Umorganisation". Ob und unter welchen Voraussetzungen die Beklagte berechtigt gewesen wäre, von der Diensteinteilung einseitig wieder abzugehen, kann gleichfalls hier auf sich beruhen, weil es zu keiner derartigen Änderung kam. Dies gilt schließlich auch für die Überlegungen des Revisionswerbers, dass er einen Anspruch darauf gehabt habe, "überwiegend" als Violinlehrer eingesetzt zu werden. Da er nicht mehr zum Dienst erschien, kam es zwangsläufig zu überhaupt keinem Einsatz des Klägers, der dahin hinterfragt werden könnte, ob er seinem (behaupteten) Anspruch auf eine bestimmte Verwendung entsprochen hätte. Es können daher auch die diesbezüglichen hypothetischen Überlegungen des Revisionswerbers dahingestellt bleiben.

Wie bereits ausgeführt, hatte der Kläger nach den §§ 5 Abs 1, 5a Abs 1 VBG und § 46a Abs 3 GVBG die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen; dazu gehört auch die Diensteinteilung Beil ./I. Die Anordnungen der Beklagten waren durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt; ein Ausnahmefall nach § 5a Abs 2 und 3 VBG, der ein Abgehen von den Anordnungen gerechtfertigt hätte, lag nicht vor. Die weiteren Überlegungen des Revisionswerbers zu seiner Stellung als "Personalreservist" sowie dahin, dass die Diensteinteilung der Beklagen und die daran anknüpfenden Überlegungen des Berufungsgerichtes das Wesen der Musikschulunterrichtes verkennen, lassen den provisorischen Charakter dieser Maßnahme außer Betracht. Im Übrigen übersieht der Revisionswerber auch hier seine Verpflichtung, den dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten Folge zu leisten. Dem Dienstnehmer steht es nicht zu, die Befolgung einer Weisung zu verweigern, wenn sie lediglich seinen Vorstellungen über die optimale Gestaltung seiner Arbeitstätigkeit nicht entspricht (Krejci in Rummel, ABGB^3 § 1153 Rz 13b mwN). Eine allfällige Unkenntnis vom provisorischen Charakter und die Weigerung des Klägers, mit bestimmten Personen zu sprechen, enthoben ihn nicht seiner Verpflichtung, zum Dienst zu erscheinen.Wie bereits ausgeführt, hatte der Kläger nach den Paragraphen 5, Absatz eins,, 5a Absatz eins, VBG und Paragraph 46 a, Absatz 3, GVBG die dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten zu befolgen; dazu gehört auch die Diensteinteilung Beil ./I. Die Anordnungen der Beklagten waren durch den Gegenstand der Dienstleistung gerechtfertigt; ein Ausnahmefall nach Paragraph 5 a, Absatz 2 und 3 VBG, der ein Abgehen von den Anordnungen gerechtfertigt hätte, lag nicht vor. Die weiteren Überlegungen des Revisionswerbers zu seiner Stellung als "Personalreservist" sowie dahin, dass die Diensteinteilung der Beklagen und die daran anknüpfenden Überlegungen des Berufungsgerichtes das Wesen der Musikschulunterrichtes verkennen, lassen den provisorischen Charakter dieser Maßnahme außer Betracht. Im Übrigen übersieht der Revisionswerber auch hier seine Verpflichtung, den dienstlichen Anordnungen des Vorgesetzten Folge zu leisten. Dem Dienstnehmer steht es nicht zu, die Befolgung einer Weisung zu verweigern, wenn sie lediglich seinen Vorstellungen über die optimale Gestaltung seiner Arbeitstätigkeit nicht entspricht (Krejci in Rummel, ABGB^3 Paragraph 1153, Rz 13b mwN). Eine allfällige Unkenntnis vom provisorischen Charakter und die Weigerung des Klägers, mit bestimmten Personen zu sprechen, enthoben ihn nicht seiner Verpflichtung, zum Dienst zu erscheinen.

Die wiederholte Missachtung der ausdrücklichen Dienstanordnungen durch den Kläger, die zwangsläufig ein Unterlassen der Dienstleistung zur Folge hatte, gab der Beklagten das Recht zu seiner Entlassung. Verweigert ein Musikschullehrer an einer gemeindeeigenen Musikschule die Einhaltung des Stundenplanes ungeachtet

entsprechender Ermahnung, so berechtigt dieses Verhalten den Dienstgeber zur vorzeitigen Auflösung des Dienstverhältnisse (9 ObA 70, 71/90 [teilweise in RIS-Justiz RS0084006]).

Die Entlassung erfolgte entgegen der Auffassung des Revisionswerbers auch nicht verspätet. Nachdem sich der Kläger am 25. 10. 1999 seiner niederschriftlichen Befragung zu seinem vorhergehenden Fernbleiben vom Dienst entzog, wurde er noch mit Schreiben der Beklagten vom selben Tag, das ihm zwei Tage später zuging, entlassen. Der gegenständliche Zeitablauf gab dem Kläger nie Grund zur Annahme, dass die Beklagte seine Weiterbeschäftigung noch für zumutbar erachte und auf ihr Entlassungsrecht verzichte (Kuderna, Entlassungsrecht² 16 mwN).

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 Abs 1 ZPO, wobei ein der Beklagten bei der Verzeichnung der Kosten unterlaufener geringfügiger Rechenfehler zu korrigieren war.Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf den Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO, wobei ein der Beklagten bei der Verzeichnung der Kosten unterlaufener geringfügiger Rechenfehler zu korrigieren war.

Anmerkung

E68433 9ObA127.02w

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00127.02W.0122.000

Dokumentnummer

JJT_20030122_OGH0002_009OBA00127_02W0000_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