

TE OGH 2001/3/14 9ObA310/00d

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 14.03.2001

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Winfried Kmenta und Mag. Dr. Martha Seböck als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, gegen die Antragsgegnerin Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Handel, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, vertreten durch Dr. Markus Freund, Rechtsanwalt in Wien, über den gemäß § 54 Abs 2 ASGG gestellten Antrag auf Feststellung, den Der Oberste Gerichtshof hat in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Winfried Kmenta und Mag. Dr. Martha Seböck als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache des Antragstellers Österreichischer Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft der Privatangestellten, Sektion Handel, Verkehr, Vereine und Fremdenverkehr, Deutschmeisterplatz 2, 1013 Wien, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwältin in Wien, gegen die Antragsgegnerin Wirtschaftskammer Österreich, Sektion Handel, Wiedner Hauptstraße 63, 1045 Wien, vertreten durch Dr. Markus Freund, Rechtsanwalt in Wien, über den gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG gestellten Antrag auf Feststellung, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Der Antrag es werde festgestellt, dass Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern in ihrem Betreuungsgebiet liegt, Anspruch auf Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung gemäß Art XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs haben, wird abgewiesen. Der Antrag es werde festgestellt, dass Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern in ihrem Betreuungsgebiet liegt, Anspruch auf Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung gemäß Art römisch XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs haben, wird abgewiesen.

Text

Begründung:

Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus § 4 Abs 2 ArbVG, jene der Antragsgegnerin aus § 4 Abs 1 ArbVG. Beide sind daher im Sinne des § 54 Abs 2 letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Der Antragsteller begehrte die im Spruch ersichtliche Feststellung und brachte dazu folgenden Sachverhalt vor: Die Kollektivvertragsfähigkeit des Antragstellers ergibt sich aus Paragraph 4, Absatz 2,

ArbVG, jene der Antragsgegnerin aus Paragraph 4, Absatz eins, ArbVG. Beide sind daher im Sinne des Paragraph 54, Absatz 2, letzter Satz ASGG als Parteien des besonderen Feststellungsverfahrens legitimiert. Der Antragsteller begehrte die im Spruch ersichtliche Feststellung und brachte dazu folgenden Sachverhalt vor:

Der den Gegenstand des Antrags bildende Anspruch betrifft einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt und Rechtsfragen des materiellen Rechtes, die für mindestens für drei Arbeitnehmer der Q***** AG von Bedeutung sind. Die Q***** AG ist Mitglied der Antragsgegnerin, sodass der Kollektivvertrag der Handelsangestellten Österreichs, dessen Partner die Streitteile sind, auch auf die Angestellten der Q***** AG anzuwenden ist. 61 Angestellte der Q***** AG erhalten seit 1. 1. 2000 kein Taggeld mehr ausbezahlt, weil sich die Arbeitgeberin weigert, Taggeld im Sinne des Art XVI des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs zu gewähren. Der den Gegenstand des Antrags bildende Anspruch betrifft einen von namentlich bestimmten Personen unabhängigen Sachverhalt und Rechtsfragen des materiellen Rechtes, die für mindestens für drei Arbeitnehmer der Q***** AG von Bedeutung sind. Die Q***** AG ist Mitglied der Antragsgegnerin, sodass der Kollektivvertrag der Handelsangestellten Österreichs, dessen Partner die Streitteile sind, auch auf die Angestellten der Q***** AG anzuwenden ist. 61 Angestellte der Q***** AG erhalten seit 1. 1. 2000 kein Taggeld mehr ausbezahlt, weil sich die Arbeitgeberin weigert, Taggeld im Sinne des Art römisch XVI des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten Österreichs zu gewähren.

Art XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs lautet: Art römisch XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs lautet:

"1.) lit a Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Durchführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers vorübergehend verlässt, dabei jedoch am Dienstort (lit b) bleibt. In diesem Falle erhält er nur ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht." 1.) Litera a, Eine Dienstreise liegt vor, wenn der Angestellte zur Durchführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort vorübergehend verlässt. Eine Dienstreise liegt auch vor, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages die Betriebsstätte des Arbeitgebers vorübergehend verlässt, dabei jedoch am Dienstort (Litera b,) bleibt. In diesem Falle erhält er nur ein Taggeld, wenn eine Betriebsvereinbarung dies vorsieht.

b) Als Dienstort im Sinne dieser Bestimmung gilt außerhalb von Wien ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, aber jedenfalls das Gemeindegebiet. Als Gemeindegebiet von Wien gelten die Bezirke 1 bis 23.

c) Die Dienstreise beginnt, wenn sie von der Arbeitsstätte aus angetreten wird, mit dem Verlassen der Arbeitsstätte. In allen anderen Fällen beginnt die Dienstreise mit dem reisenotwendigen Verlassen der Wohnung. Die Dienstreise endet mit der Rückkehr zur Arbeitsstätte bzw mit der reisenotwendigen Rückkehr in die Wohnung."

In der Folge sind Meinungsverschiedenheiten zwischen der Antragsgegnerin und dem Antragsteller aufgetreten, weil jene ihren Mitgliedern empfiehlt, Reisenden kein Taggeld mehr auszuzahlen, weil diese nach obzitierter Bestimmung keinen Anspruch auf Taggeld haben. Es gehöre zum Wesen der Tätigkeit eines Reisenden, dass er seinen Dienstort nicht nur vorübergehend verlässe. Er befindet sich vielmehr ständig auf Außendienst und habe vielfach keinen bestimmten Dienstort.

Diese Empfehlung hat zur Folge, dass die vom Kollektivvertrag umfassten Unternehmen an Reisende kein Taggeld mehr auszahlen.

Vor Inkrafttreten der zitierten Bestimmung normierte der frühere Kollektivvertrag der Handelsangestellten eine dispositive Reisekostenregel mit der Maßgabe, dass der Inhalt der Regelung dann nicht zur Anwendung kam, wenn es eine Vereinbarung in Form einer Betriebsvereinbarung oder eines Einzelvertrages hinsichtlich der Reisekosten gab. Im Zuge von Kollektivvertragverhandlungen gab es mehrere Vorsprachen im Bundesministerium für Finanzen im Beisein von Vertretern beider Kollektivvertragsparteien. Gegenstand dieser Besprechung war die Steuerpflicht der Taggelder wegen der bisherigen Abdingbarkeit des Taggeldanspruches im Kollektivvertrag der Handelsangestellten, welcher bis zum 31. 12. 1999 galt. Bei den Vorsprachen ging es primär um die steuerlichen Probleme der Reisenden im Handel und in anderen Branchen. Die gesamte Neuregelung wurde auch im Interesse der Antragsgegnerin geschaffen, um die bestehende steuerrechtliche Problematik mit den Vertretern zu beseitigen.

Auf Grund dieses von ihm behaupteten Sachverhalts vertritt der Antragsteller nachstehende Rechtsauffassung:

Im gegenständlichen Fall gehe es um die Frage, ob Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern im jeweiligen Betreuungsgebiet liegt, Anspruch auf Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung gemäß Art XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs haben. Es könne vernünftig agierenden Vertragsparteien nicht unterstellt werden, ein Regelungswerk in der Form abgeschlossen zu haben, dass gerade die ständig im Außendienst Beschäftigten vom Taggeldanspruch ausgeschlossen werden sollten. Der gegenständliche Kollektivvertrag schaffe Ansprüche auf Aufwandersatz und definiere selbst die Tatbestandselemente, bei deren Vorliegen die Rechtsfolge des Aufwandersatzanspruches ausgelöst werde. Es sei daher nicht auf allgemeine Erwägungen zu den Begriffen "Arbeitsort" oder "Dienstort" zurückzugreifen, sondern der Kollektivvertragstext in seinem Wortlaut zur Definition der Tatbestandsvoraussetzungen für den Aufwandersatz auszulegen. Unter "Dienstreise" verstehe der Kollektivvertrag das vorübergehende Verlassen des "Dienstortes" zur Ausführung eines dem Angestellten erteilten Auftrages. Anders als in allgemeinen und nicht bei Interpretation eines speziellen Kollektivvertrages erfolgten Auslegungen des Begriffes "Arbeitsort" oder "Dienstort" durch den Obersten Gerichtshof, der den Dienstort als Betriebsgebäude, Betriebsgelände, Baustelle usgl. verstehe, definiere der vorliegende Kollektivvertrag den Dienstort wesentlich weiträumiger, nämlich einerseits als Fläche mit einem Radius von 12 Straßenkilometern um die Betriebsstätte und andererseits mit dem Gemeindegebiet, in welchem die Betriebsstätte liege. Die Außenlinie der einander überlappenden Bereiche bilde somit den Dienstort im Sinn des genannten Kollektivvertrages. Eine Dienstreise im Sinne dieses Kollektivvertrages liege also vor, wenn die solchermaßen definierte Fläche vorübergehend verlassen werde. Reisende, die das Gemeindegebiet (bzw. den 12 Kilometerumkreis), in dem die Betriebsstätte liegt, auf ihren Touren verließen, fielen jedenfalls unter die Aufwandersatzbestimmung des Art XVI, auch wenn sie ihren Arbeitsort im Sinne der OGH-Judikatur überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern auf der Bahn oder Straße bzw. vor Ort bei den Kunden hätten. Daraus folge, dass Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern in ihrem Betreuungsgebiet liege, von der Reiseaufwandsregelung nicht ausgeschlossen seien. Hiezu komme noch, dass die Kollektivvertragsparteien die Gruppe der Reisenden nicht ausdrücklich von den Bestimmungen ausgenommen hätten. Es wäre auch system- und zweckwidrig, wenn die Reiseaufwandsentschädigungsregelung des Kollektivvertrages von der Zufälligkeit des Wohnsitzes eines Arbeitnehmers abhinge. Auch die Wahl des Wortes "vorübergehend" hindere die Unterstellung der Reisenden unter diese Bestimmung nicht. Mit diesem Begriff sei lediglich eine Abgrenzung von der Versetzung gemeint (zeitlich begrenzt im Gegensatz zu dauerhaft). Die Regelung habe daher erkennbar den Zweck, Aufwände, die dem Arbeitnehmer in Erbringung seiner vertraglichen Arbeitspflicht entstehen, pauschal abzugelten. Diese Aufwände entstünden dem Reisenden aber nicht anders als jedem anderen Arbeitnehmer, dh. dass eine teleologische Interpretation deshalb zum Schluss kommen müsse, dass die Kollektivvertragsparteien gerade für die ständig im Außendienst Beschäftigten einen verbindlichen Anspruch auf Aufwandersatz schaffen wollten. Im gegenständlichen Fall gehe es um die Frage, ob Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern im jeweiligen Betreuungsgebiet liegt, Anspruch auf Reisekosten- und Reiseaufwandsentschädigung gemäß Art XVI des Kollektivvertrages der Handelsangestellten Österreichs haben. Es könne vernünftig agierenden Vertragsparteien nicht unterstellt werden, ein Regelungswerk in der Form abgeschlossen zu haben, dass gerade die ständig im Außendienst Beschäftigten vom Taggeldanspruch ausgeschlossen werden sollten. Der gegenständliche Kollektivvertrag schaffe Ansprüche auf Aufwandersatz und definiere selbst die Tatbestandselemente, bei deren Vorliegen die Rechtsfolge des Aufwandersatzanspruches ausgelöst werde. Es sei daher nicht auf allgemeine Erwägungen zu den Begriffen "Arbeitsort" oder "Dienstort" zurückzugreifen, sondern der Kollektivvertragstext in seinem Wortlaut zur Definition der Tatbestandsvoraussetzungen für den Aufwandersatz auszulegen. Unter "Dienstreise" verstehe der Kollektivvertrag das vorübergehende Verlassen des "Dienstortes" zur Ausführung eines dem Angestellten erteilten Auftrages. Anders als in allgemeinen und nicht bei Interpretation eines speziellen Kollektivvertrages erfolgten Auslegungen des Begriffes "Arbeitsort" oder "Dienstort" durch den Obersten Gerichtshof, der den Dienstort als Betriebsgebäude, Betriebsgelände, Baustelle usgl. verstehe, definiere der vorliegende Kollektivvertrag den Dienstort wesentlich weiträumiger, nämlich einerseits als Fläche mit einem Radius von 12 Straßenkilometern um die Betriebsstätte und andererseits mit dem Gemeindegebiet, in welchem die Betriebsstätte liege. Die Außenlinie der einander überlappenden Bereiche bilde somit den Dienstort im Sinn des genannten Kollektivvertrages. Eine Dienstreise im Sinne dieses Kollektivvertrages liege also vor, wenn die solchermaßen definierte Fläche vorübergehend verlassen werde. Reisende, die das Gemeindegebiet (bzw. den 12 Kilometerumkreis), in dem die

Betriebsstätte liegt, auf ihren Touren verließen, fielen jedenfalls unter die Aufwandersatzbestimmung des Art römischi XVI, auch wenn sie ihren Arbeitsort im Sinne der OGH-Judikatur überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern auf der Bahn oder Straße bzw vor Ort bei den Kunden hätten. Daraus folge, dass Reisende, deren regelmäßiger Arbeitsort überwiegend nicht in der Betriebsstätte, sondern in ihrem Betreuungsgebiet liege, von der Reiseaufwandsregelung nicht ausgeschlossen seien. Hiezu komme noch, dass die Kollektivvertragsparteien die Gruppe der Reisenden nicht ausdrücklich von den Bestimmungen ausgenommen hätten. Es wäre auch system- und zweckwidrig, wenn die Reiseaufwandsentschädigungsregelung des Kollektivvertrages von der Zufälligkeit des Wohnsitzes eines Arbeitnehmers abhinge. Auch die Wahl des Wortes "vorübergehend" hindere die Unterstellung der Reisenden unter diese Bestimmung nicht. Mit diesem Begriff sei lediglich eine Abgrenzung von der Versetzung gemeint (zeitlich begrenzt im Gegensatz zu dauerhaft). Die Regelung habe daher erkennbar den Zweck, Aufwände, die dem Arbeitnehmer in Erbringung seiner vertraglichen Arbeitspflicht entstehen, pauschal abzugelten. Diese Aufwände entstünden dem Reisenden aber nicht anders als jedem anderen Arbeitnehmer, dh dass eine teleologische Interpretation deshalb zum Schluss kommen müsse, dass die Kollektivvertragsparteien gerade für die ständig im Außendienst Beschäftigten einen verbindlichen Anspruch auf Aufwandersatz schaffen wollten.

Die Antragsgegnerin beantragt in ihrer Äußerung die Abweisung des Feststellungsantrages. Zunächst enthalte der Antrag nahezu ausschließlich unbestimmte Rechtsbegriffe, welche ihrerseits interpretationsbedürftig seien. Es sei nicht einsichtig, weshalb zwischen Reisenden und den im Kollektivvertrag in der Beschäftigungsgruppe 3 genannten Platzvertretern unterschieden werde. Weiters werde eine Überprüfung des "regelmäßigen" Arbeitsortes verlangt, obwohl ein solcher Begriff nirgends näher definiert sei. Die weitere Festlegung, wonach der regelmäßige Arbeitsort nicht in der Betriebsstätte, sondern im "Betreuungsgebiet" liege, sei deshalb unbegründet, weil dem Kollektivvertrag auch der Begriff des "Betreuungsgebietes" fremd sei. Eine Feststellung würde daher mehr neue offene Fragen schaffen als andere klarstellen, weshalb das Antragsbegehren keineswegs der Prävention und Prozessökonomie diene (8 ObA 57/97h). Darüber hinaus sei die Antragsgegnerin schon immer der Meinung gewesen, dass der erstmals mit 1. 1. 1981 in den Kollektivvertrag aufgenommene Reisekostenersatz nie auf Reisende Anwendung gefunden habe, sondern mit dem Kollektivvertrag vom 1. 1. 2000 lediglich bislang dispositivo Tagesgeldsätze mit einer zwingenden Untergrenze versehen werden sollten. Nunmehr versuche der Antragsteller erstmalig, gleichsam durch die "Hintertür" eine große Gruppe von Arbeitnehmern in eine Reisekostenersatzregelung aufzunehmen, die für sie nie Geltung gehabt habe und auch jetzt nicht Geltung haben solle. Es sei nicht einsichtig, warum mit dem Begriff "vorübergehend" nur der Gegensatz zu einer dauernden Verlegung des Dienstortes hervorgehoben werden solle. Dies entspreche nicht den hier anzuwendenden Auslegungsregeln des ABGB. Für eine Versetzung komme es hier insbesondere nicht auf eine "Dienstreise" an. Der einzige denkmögliche Sinn der Einschränkung des Dienstreisebegriffs auf das vorübergehende Verlassen des Dienstortes bestehe darin, dass Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend unterwegs seien, nicht erfasst werden sollten. Werde ein Großteil der Arbeitszeit außerhalb des Dienstorts verbracht, könne nicht nur von einem vorübergehenden Verlassen des Dienstorts gesprochen werden. Mit dem "Dienstort" sei das Tätigkeitsgebiet um eine feststehende Betriebsstätte bzw das Gemeindegebiet der Betriebsstätte gemeint, sodass erst dann, wenn der Arbeitnehmer sein übliches Tätigkeitsgebiet verlässe, eine Dienstreise vorliege. Reisende übten ihre Vertretertätigkeit aber ausschließlich oder zumindest überwiegend außerhalb des Gemeindegebietes aus, während sich die Tätigkeit eines Innendienstmitarbeiters, aber auch eines Platzvertreters auf das Gemeindegebiet der Betriebsstätte des Unternehmens beschränke. Daraus folge, dass der Dienstortbegriff des Kollektivvertrages auf die Tätigkeit eines Reisenden nicht anwendbar sei und entsprechend der Z 1 lit a des Art XVI diese auch gar nicht erfassen solle. Dieses Ergebnis decke sich mit der vom Antragsteller zu Recht erwähnten OGH-Judikatur, wonach der Reisende am jeweiligen Einsatzort innerhalb seines dienstvertraglich umschriebenen Tätigkeitsgebiets tätig werde. Wenn der Dienstvertrag dieses Tätigkeitsgebiet nicht umschreibe, komme § 905 ABGB zur Anwendung. Demnach sei der Erfüllungsort - also der Ort der Dienstleistung - aus der Natur und aus dem Zweck des Geschäftes zu bestimmen. Aus der Natur des "Geschäftes" eines Reisenden und aus seiner Dienstverpflichtung als Reisender ergebe sich die Ortsungebundenheit seiner Tätigkeit. Der Reisende habe damit zwar ein Tätigkeitsgebiet, auch einen Einsatzort auf der Bahn, der Straße bzw vor Ort bei den Kunden, aber keinen festen Dienstort in der Betriebsstätte seines Unternehmens. Der Dienstortbegriff des Kollektivvertrages könne sich daher auf Grund des Wortlauts ("Gemeindegebiet" als "Tätigkeitsgebiet"), auf Grund des Wesens der Tätigkeit eines Reisenden und vor dem Hintergrund der eindeutigen Judikatur nicht auf Reisende beziehen, welche einen wesentlich größeren Tätigkeitsbereich hätten, welchen sie üblicherweise dienstlich gar nicht verließen. Auch mangle es am Tatbestandsmerkmal eines dem Angestellten

"erteilten Auftrages". Ein Reisender werde nicht im Einzelnen entsendet, er sei vertraglich zu einer ortsungebundenen Tätigkeit verpflichtet und reise daher meist nicht auf Grund eines Auftrages, sondern wähle sein Ziel nach eigenem Gutdünken. Dem trage auch das Arbeitszeitrecht Rechnung. Reisende verließen ständig und nicht nur vorübergehend die Betriebsstätte des Unternehmens. Die Differenzierung zwischen Reisenden und anderen Angestellten bezüglich der Reisekostenentschädigung entspreche auch der Lebenserfahrung. Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit überwiegend im Reisen bestehe, habe einen geringeren Reise- und Verpflegungsaufwand als ein Arbeitnehmer, der seinen dauernden vertraglichen Dienstort ausnahmsweise im dienstlichen Auftrag vorübergehend verlasse. Das Taggeld solle daher für vertraglich nicht vorgesehene Mehrkosten entschädigen und keine Dauerentschädigung für einen sich aus dem Dienstvertrag ergebenden, vorhersehbaren ständigen Aufwand sein. Die Antragsgegnerin beantragt in ihrer Äußerung die Abweisung des Feststellungsantrages. Zunächst enthalte der Antrag nahezu ausschließlich unbestimmte Rechtsbegriffe, welche ihrerseits interpretationsbedürftig seien. Es sei nicht einsichtig, weshalb zwischen Reisenden und den im Kollektivvertrag in der Beschäftigungsgruppe 3 genannten Platzvertretern unterschieden werde. Weiters werde eine Überprüfung des "regelmäßigen" Arbeitsortes verlangt, obwohl ein solcher Begriff nirgends näher definiert sei. Die weitere Festlegung, wonach der regelmäßige Arbeitsort nicht in der Betriebsstätte, sondern im "Betreuungsgebiet" liege, sei deshalb unbegründet, weil dem Kollektivvertrag auch der Begriff des "Betreuungsgebietes" fremd sei. Eine Feststellung würde daher mehr neue offene Fragen schaffen als andere klarstellen, weshalb das Antragsbegehren keineswegs der Prävention und Prozessökonomie diene (8 ObA 57/97h). Darüber hinaus sei die Antragsgegnerin schon immer der Meinung gewesen, dass der erstmals mit 1. 1. 1981 in den Kollektivvertrag aufgenommene Reisekostenersatz nie auf Reisende Anwendung gefunden habe, sondern mit dem Kollektivvertrag vom 1. 1. 2000 lediglich bislang dispositivo Tagesgeldsätze mit einer zwingenden Untergrenze versehen werden sollten. Nunmehr versuche der Antragsteller erstmalig, gleichsam durch die "Hintertür" eine große Gruppe von Arbeitnehmern in eine Reisekostenersatzregelung aufzunehmen, die für sie nie Geltung gehabt habe und auch jetzt nicht Geltung haben solle. Es sei nicht einsichtig, warum mit dem Begriff "vorübergehend" nur der Gegensatz zu einer dauernden Verlegung des Dienstortes hervorgehoben werden solle. Dies entspreche nicht den hier anzuwendenden Auslegungsregeln des ABGB. Für eine Versetzung komme es hier insbesondere nicht auf eine "Dienstreise" an. Der einzige denkmögliche Sinn der Einschränkung des Dienstreisebegriffs auf das vorübergehende Verlassen des Dienstortes bestehe darin, dass Arbeitnehmer, die ständig oder überwiegend unterwegs seien, nicht erfasst werden sollten. Werde ein Großteil der Arbeitszeit außerhalb des Dienstorts verbracht, könne nicht nur von einem vorübergehenden Verlassen des Dienstorts gesprochen werden. Mit dem "Dienstort" sei das Tätigkeitsgebiet um eine feststehende Betriebsstätte bzw das Gemeindegebiet der Betriebsstätte gemeint, sodass erst dann, wenn der Arbeitnehmer sein übliches Tätigkeitsgebiet verlässe, eine Dienstreise vorliege. Reisende übten ihre Vertretertätigkeit aber ausschließlich oder zumindest überwiegend außerhalb des Gemeindegebietes aus, während sich die Tätigkeit eines Innendienstmitarbeiters, aber auch eines Platzvertreters auf das Gemeindegebiet der Betriebsstätte des Unternehmens beschränke. Daraus folge, dass der Dienstortbegriff des Kollektivvertrages auf die Tätigkeit eines Reisenden nicht anwendbar sei und entsprechend der Ziffer eins, Litera a, des Art römisch XVI diese auch gar nicht erfassen solle. Dieses Ergebnis decke sich mit der vom Antragsteller zu Recht erwähnten OGH-Judikatur, wonach der Reisende am jeweiligen Einsatzort innerhalb seines dienstvertraglich umschriebenen Tätigkeitsgebiets tätig werde. Wenn der Dienstvertrag dieses Tätigkeitsgebiet nicht umschreibe, komme Paragraph 905, ABGB zur Anwendung. Demnach sei der Erfüllungsort - also der Ort der Dienstleistung - aus der Natur und aus dem Zweck des Geschäftes zu bestimmen. Aus der Natur des "Geschäftes" eines Reisenden und aus seiner Dienstverpflichtung als Reisender ergebe sich die ortsungebundenheit seiner Tätigkeit. Der Reisende habe damit zwar ein Tätigkeitsgebiet, auch einen Einsatzort auf der Bahn, der Straße bzw vor Ort bei den Kunden, aber keinen festen Dienstort in der Betriebsstätte seines Unternehmens. Der Dienstortbegriff des Kollektivvertrages könne sich daher auf Grund des Wortlauts ("Gemeindegebiet" als "Tätigkeitsgebiet"), auf Grund des Wesens der Tätigkeit eines Reisenden und vor dem Hintergrund der eindeutigen Judikatur nicht auf Reisende beziehen, welche einen wesentlich größeren Tätigkeitsbereich hätten, welchen sie üblicherweise dienstlich gar nicht verlassen. Auch mangle es am Tatbestandsmerkmal eines dem Angestellten "erteilten Auftrages". Ein Reisender werde nicht im Einzelnen entsendet, er sei vertraglich zu einer ortsungebundenen Tätigkeit verpflichtet und reise daher meist nicht auf Grund eines Auftrages, sondern wähle sein Ziel nach eigenem Gutdünken. Dem trage auch das Arbeitszeitrecht Rechnung. Reisende verließen ständig und nicht nur vorübergehend die Betriebsstätte des Unternehmens. Die Differenzierung zwischen Reisenden und anderen Angestellten bezüglich der Reisekostenentschädigung entspreche auch der

Lebenserfahrung. Ein Arbeitnehmer, dessen Tätigkeit überwiegend im Reisen bestehe, habe einen geringeren Reise- und Verpflegungsaufwand als ein Arbeitnehmer, der seinen dauernden vertraglichen Dienstort ausnahmsweise im dienstlichen Auftrag vorübergehend verlasse. Das Taggeld solle daher für vertraglich nicht vorgesehene Mehrkosten entschädigen und keine Dauerentschädigung für einen sich aus dem Dienstvertrag ergebenden, vorhersehbaren ständigen Aufwand sein.

Selbst wenn ein Reisender nicht der Reisekostenregelung des Kollektivvertrages unterliege, habe er gemäß 1014 ABGB Anspruch auf Ersatz des sich aus seiner beruflichen Tätigkeit ergebenden Aufwandes gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser werde in verschiedensten Formen, zB mit Pauschalen oder gegen Beleg abgegolten, sei aber eben nicht kollektivvertragsmäßig geregelt. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass der Kollektivvertrag selbst den vermehrten Aufwand und die von Reisenden abverlangte Mobilität auch durch die Einstufung von Reisenden ausgleiche. Nach dem Beschäftigungsgruppenschema des Kollektivvertrages seien Reisende in der Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen, Platzvertreter, deren Tätigkeit sich von jener der Reisenden in der Praxis meist nur durch die Ortsgebundenheit unterscheide, hingegen in der Beschäftigungsgruppe 3. Der Gehaltsunterschied betrage bei den Mindestgehältern der Gehaltsstaffel A bis zu S 5.000,-- im Monat. Das gleiche Ergebnis zeigten Vergleiche mit anderen Kollektivverträgen, wie etwa dem für Angestellte des Gewerbes, des Metallgewerbes sowie mit dem Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten und Aufwandsentschädigungen für Angestellte der Industrie. In keinem dieser Kollektivverträge unterlägen Reisende der jeweiligen Reisekostenregelung. Reisende erfüllten somit nicht die schon seit 20 Jahren unverändert gebliebene Definition einer "Dienstreise". Selbst wenn ein Reisender nicht der Reisekostenregelung des Kollektivvertrages unterliege, habe er gemäß Paragraph 1014, ABGB Anspruch auf Ersatz des sich aus seiner beruflichen Tätigkeit ergebenden Aufwandes gegenüber dem Arbeitgeber. Dieser werde in verschiedenen Formen, zB mit Pauschalen oder gegen Beleg abgegolten, sei aber eben nicht kollektivvertragsmäßig geregelt. Schließlich sei zu berücksichtigen, dass der Kollektivvertrag selbst den vermehrten Aufwand und die von Reisenden abverlangte Mobilität auch durch die Einstufung von Reisenden ausgleiche. Nach dem Beschäftigungsgruppenschema des Kollektivvertrages seien Reisende in der Beschäftigungsgruppe 4 einzustufen, Platzvertreter, deren Tätigkeit sich von jener der Reisenden in der Praxis meist nur durch die Ortsgebundenheit unterscheide, hingegen in der Beschäftigungsgruppe 3. Der Gehaltsunterschied betrage bei den Mindestgehältern der Gehaltsstaffel A bis zu S 5.000,-- im Monat. Das gleiche Ergebnis zeigten Vergleiche mit anderen Kollektivverträgen, wie etwa dem für Angestellte des Gewerbes, des Metallgewerbes sowie mit dem Zusatzkollektivvertrag über Reisekosten und Aufwandsentschädigungen für Angestellte der Industrie. In keinem dieser Kollektivverträge unterlägen Reisende der jeweiligen Reisekostenregelung. Reisende erfüllten somit nicht die schon seit 20 Jahren unverändert gebliebene Definition einer "Dienstreise".

Rechtliche Beurteilung

Der Feststellungsantrag ist nicht berechtigt.

Ein Feststellungsantrag gemäß § 54 Abs 2 ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. § 54 Abs 5 ASGG, der normiert, dass Feststellungsanträge nach § 54 Abs 2 ASGG auch dann erhoben werden können, wenn der Berechtigte eine Leistungsklage erheben könnte, beseitigt nur die Notwendigkeit des Vorliegens dieser Voraussetzung des rechtlichen Interesses, ändert aber sonst am Erfordernis des rechtlichen Interesses an der begehrten Feststellung nichts. Dieses ist vom Obersten Gerichtshof auf der Grundlage des vom Antragsteller zu behauptenden Sachverhalts, der auch auf das rechtliche Interesse Bezug nehmen muss, von Amts wegen zu prüfen. Sein Fehlen führt zur Abweisung des Feststellungsantrages (9 ObA 9/99k mwN = DRdA 1999, 395 = ecolex 1999, 565 [Mazal 562]). An diesem Erfordernis fehlt es dem Antrag schon hinsichtlich des Anspruchs auf Reisekosten (XVI Z 2 lit A des Kollektivvertrages), weil der Antragsteller lediglich behauptet, dass die Auszahlung des Taggeldes, sohin einer Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Punktes XVI Z 2 lit B, verweigert werde. Da das Antragsvorbringen somit die Auszahlung der Reisekostenentschädigung gar nicht als strittig darstellt, fehlt es diesbezüglich an einem rechtlichen Interesse, sodass der Antrag in diesem Teilbereich schon deshalb nicht berechtigt ist. Ein Feststellungsantrag gemäß Paragraph 54, Absatz 2, ASGG muss einen Sachverhalt enthalten, der ein Feststellungsinteresse begründet. Paragraph 54, Absatz 5, ASGG, der normiert, dass Feststellungsanträge nach Paragraph 54, Absatz 2, ASGG auch dann erhoben werden können, wenn der Berechtigte eine Leistungsklage erheben könnte, beseitigt nur die Notwendigkeit des Vorliegens dieser Voraussetzung des rechtlichen Interesses, ändert aber sonst am Erfordernis des rechtlichen Interesses an der begehrten Feststellung nichts. Dieses ist vom Obersten

Gerichtshof auf der Grundlage des vom Antragsteller zu behauptenden Sachverhalts, der auch auf das rechtliche Interesse Bezug nehmen muss, von Amts wegen zu prüfen. Sein Fehlen führt zur Abweisung des Feststellungsantrages (9 ObA 9/99k mwN = DRdA 1999, 395 = ecolex 1999, 565 [Mazal 562]). An diesem Erfordernis fehlt es dem Antrag schon hinsichtlich des Anspruchs auf Reisekosten (römisch XVI Ziffer 2, lit A des Kollektivvertrages), weil der Antragsteller lediglich behauptet, dass die Auszahlung des Taggeldes, sohin einer Reiseaufwandsentschädigung im Sinne des Punktes römisch XVI Ziffer 2, lit B, verweigert werde. Da das Antragsvorbringen somit die Auszahlung der Reisekostenentschädigung gar nicht als strittig darstellt, fehlt es diesbezüglich an einem rechtlichen Interesse, sodass der Antrag in diesem Teilbereich schon deshalb nicht berechtigt ist.

Kollektivverträge sind nach den Grundsätzen der §§ 6 und 7 ABGB wie Gesetze auszulegen. Es ist daher belanglos, was sich die Vertragspartner dachten, maßgebend ist ausschließlich, welchen Sinn des Normengebers der Leser dem Vertragstext entnehmen kann (stRsp RIS-Justiz RS0008807). Somit sind sowohl die Erwägungen über allfällige Motive der Änderung des Kollektivvertrages als auch von einem Kollektivvertragspartner einseitig vorgenommene Interpretationen unerheblich. Kollektivverträge sind nach den Grundsätzen der Paragraphen 6 und 7 ABGB wie Gesetze auszulegen. Es ist daher belanglos, was sich die Vertragspartner dachten, maßgebend ist ausschließlich, welchen Sinn des Normengebers der Leser dem Vertragstext entnehmen kann (stRsp RIS-Justiz RS0008807). Somit sind sowohl die Erwägungen über allfällige Motive der Änderung des Kollektivvertrages als auch von einem Kollektivvertragspartner einseitig vorgenommene Interpretationen unerheblich.

Soweit der Antragsteller argumentiert, dass der im Kollektivvertrag verwendete Begriff des "Dienstortes" von den in der Rechtsprechung bisher gefundenen Begriffserklärungen erheblich abweicht, kann ihm nicht beigeplichtet werden. Auch die Rechtsprechung sieht den Begriff nicht eng, dh auf ein Betriebsgebäude beschränkt, sondern erkennt durchaus, der durch den Arbeitsvertrag definierte "Arbeitsort" auch ein größerer Bereich (zB für eine Betriebsfeuerwehr: Arb 7327) sein kann. Auch der Dienstortbegriff des vorliegenden Kollektivvertrages für die Handelsangestellten mit der Geltung ab 1. 1. 2000 stellt grundsätzlich auf die Betriebsstätte ab, nämlich einerseits auf ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von bis zu 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, jedenfalls aber, dh wenn dieses über diesen Radius hinausgeht, das gesamte Gebiet der Gemeinde, in welcher sich die Betriebsstätte befindet. Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (stRsp RIS-Justiz RS0008897). Wendet man diesen Grundsatz auf die vorliegende Kollektivvertragsbestimmung an, wonach eine Dienstreise dann vorliegt, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort (wenn auch im weiteren Sinn des vorliegenden Kollektivvertrages) vorübergehend verlässt, kann dem nicht der Sinn unterlegt werden, dass hiemit nur der Unterschied zu einer dauernden Versetzung gemeint sein kann. Zielführend ist vielmehr eine Betrachtung dahin, dass mit "Dienstort" jener Bereich gemeint ist, wo der Angestellte den Schwerpunkt seiner Tätigkeit zu entfalten hat. Der Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist, gehört zum wesentlichen Inhalt der Arbeitspflicht und ergibt sich - sofern der Arbeitsort nicht ausdrücklich vereinbart wurde - meist schlüssig aus dem Standort des Betriebes bei Vertragsabschluss, doch können Natur und Zweck des Arbeitsverhältnisses (§ 905 ABGB), etwa bei Reisenden, auch wechselnde Arbeitsorte innerhalb bestimmter Bereiche ergeben (RdW 1990, 165). Dies bedeutet im vorliegenden Fall eine Tätigkeit, die im Umkreis von bis zu 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte oder aber im Gebiet der Gemeinde der Betriebsstätte ausgeübt wird, wobei das Verlassen der Betriebsstätte - zumindest was die Reisekosten anlangt - auch innerhalb des Dienstortes als Dienstreise gilt (XVI Z 1 lit a des KV). Nach dem Vorbringen des Antragstellers üben die betroffenen Reisenden ihre Tätigkeit überwiegend außerhalb des Dienstortes im vorgenannten Sinn aus. Es kann demnach aber auch nicht die Rede davon sein, dass sie diesen nur vorübergehend verlassen. Dies führt wiederum zu dem Schluss, dass mangels Vorliegens einer Dienstreise im Sinne des Pkt. XVI Z 1 lit a des Kollektivvertrages ein Anspruch auf Taggeld gemäß Punkt XVI Z 2. lit B nicht zusteht. Wenngleich dem Argument der Antragsgegnerin nicht ohne weiteres zu folgen ist, wonach Angestellte, die üblicherweise ortsgebunden arbeiten, bei auswärtigen Verrichtungen höhere Kosten zu tragen hätten als Reisende, welche ihre Tätigkeit üblicherweise außerhalb des Dienstortes verrichten, lässt sich auf Grund des Sachverhaltsvorbringens, von welchem auszugehen ist, nicht zwingend auf eine Ungleichbehandlung schließen: Soweit der Antragsteller argumentiert, dass der im Kollektivvertrag verwendete Begriff des "Dienstortes" von den in der Rechtsprechung bisher gefundenen Begriffserklärungen erheblich abweicht, kann ihm nicht beigeplichtet werden. Auch die Rechtsprechung sieht den

Begriff nicht eng, dh auf ein Betriebsgebäude beschränkt, sondern erkennt durchaus, der durch den Arbeitsvertrag definierte "Arbeitsort" auch ein größerer Bereich (zB für eine Betriebsfeuerwehr: Arb 7327) sein kann. Auch der Dienstortbegriff des vorliegenden Kollektivvertrages für die Handelsangestellten mit der Geltung ab 1. 1. 2000 stellt grundsätzlich auf die Betriebsstätte ab, nämlich einerseits auf ein Tätigkeitsgebiet im Umkreis von bis zu 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte, jedenfalls aber, dh wenn dieses über diesen Radius hinausgeht, das gesamte Gebiet der Gemeinde, in welcher sich die Betriebsstätte befindet. Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen sowie einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen und daher eine Ungleichbehandlung der Normadressaten vermeiden wollten (stRsp RIS-Justiz RS0008897). Wendet man diesen Grundsatz auf die vorliegende Kollektivvertragsbestimmung an, wonach eine Dienstreise dann vorliegt, wenn der Angestellte zur Ausführung eines ihm erteilten Auftrages seinen Dienstort (wenn auch im weiteren Sinn des vorliegenden Kollektivvertrages) vorübergehend verlässt, kann dem nicht der Sinn unterlegt werden, dass hiemit nur der Unterschied zu einer dauernden Versetzung gemeint sein kann. Zielführend ist vielmehr eine Betrachtung dahin, dass mit "Dienstort" jener Bereich gemeint ist, wo der Angestellte den Schwerpunkt seiner Tätigkeit zu entfalten hat. Der Ort, an dem die Leistung zu erbringen ist, gehört zum wesentlichen Inhalt der Arbeitspflicht und ergibt sich - sofern der Arbeitsort nicht ausdrücklich vereinbart wurde - meist schlüssig aus dem Standort des Betriebes bei Vertragsabschluss, doch können Natur und Zweck des Arbeitsverhältnisses (Paragraph 905, ABGB), etwa bei Reisenden, auch wechselnde Arbeitsorte innerhalb bestimmter Bereiche ergeben (RdW 1990, 165). Dies bedeutet im vorliegenden Fall eine Tätigkeit, die im Umkreis von bis zu 12 Straßenkilometern von der Betriebsstätte oder aber im Gebiet der Gemeinde der Betriebsstätte ausgeübt wird, wobei das Verlassen der Betriebsstätte - zumindest was die Reisekosten anlangt - auch innerhalb des Dienstortes als Dienstreise gilt (römisch XVI Ziffer eins, Litera a, des KV). Nach dem Vorbringen des Antragstellers üben die betroffenen Reisenden ihre Tätigkeit überwiegend außerhalb des Dienstortes im vorgenannten Sinn aus. Es kann demnach aber auch nicht die Rede davon sein, dass sie diesen nur vorübergehend verlassen. Dies führt wiederum zu dem Schluss, dass mangels Vorliegens einer Dienstreise im Sinne des Pkt. römisch XVI Ziffer eins, Litera a, des Kollektivvertrages ein Anspruch auf Taggeld gemäß Punkt römisch XVI Ziffer 2, lit B nicht zusteht. Wenngleich dem Argument der Antragsgegnerin nicht ohne weiteres zu folgen ist, wonach Angestellte, die üblicherweise ortsgebunden arbeiten, bei auswärtigen Verrichtungen höhere Kosten zu tragen hätten als Reisende, welche ihre Tätigkeit üblicherweise außerhalb des Dienstortes verrichten, lässt sich auf Grund des Sachverhaltsvorbringens, von welchem auszugehen ist, nicht zwingend auf eine Ungleichbehandlung schließen:

Gemäß § 1014 ABGB hat auch ein bevollmächtigter Angestellter Anspruch auf Ersatz des durch die Besorgung des Geschäfts gemachten Aufwandes, soweit er als notwendig und nützlich anzusehen ist (RdW 1989, 170). Lediglich deshalb, weil die Regelung der zu erstattenden Reisespesen auch im Hinblick auf die divergierenden Interessen der Beteiligten vielfach Schwierigkeiten verursachten, kommt es in der Praxis zu Vereinbarungen etwa eines Entgelts in solcher Höhe, dass damit die Spesen mitabgegolten sind oder zu einer einvernehmlichen Festlegung eines Pauschalsatzes oder etwa zu einer Gewährung eines mindestens ausreichenden Prozentanteils der Provision als Aufwandsersatz udgl mehr (RdW 1989, 170). Soweit daher der Kollektivvertrag Reiseaufwandsentschädigungen für Reisende nicht pauschal regelt, bedeutet dies keinesfalls, dass dieser Personenkreis seines Anspruches auf erhöhte Aufwendungen verlustig geht. Auf Grund der vorerwähnten, mehrfachen und nicht auf den Kollektivvertrag beschränkten Ersatzmöglichkeiten bedarf es daher im Rahmen dieses Feststellungsantrages keiner Klärung der Frage, ob ein solcher Mehraufwand bereits durch die Einreihung der Reisenden in die Beschäftigungsgruppe 4 (von 6 möglichen) gedeckt ist oder individuell angesprochen werden kann. Gemäß Paragraph 1014, ABGB hat auch ein bevollmächtigter Angestellter Anspruch auf Ersatz des durch die Besorgung des Geschäfts gemachten Aufwandes, soweit er als notwendig und nützlich anzusehen ist (RdW 1989, 170). Lediglich deshalb, weil die Regelung der zu erstattenden Reisespesen auch im Hinblick auf die divergierenden Interessen der Beteiligten vielfach Schwierigkeiten verursachten, kommt es in der Praxis zu Vereinbarungen etwa eines Entgelts in solcher Höhe, dass damit die Spesen mitabgegolten sind oder zu einer einvernehmlichen Festlegung eines Pauschalsatzes oder etwa zu einer Gewährung eines mindestens ausreichenden Prozentanteils der Provision als Aufwandsersatz udgl mehr (RdW 1989, 170). Soweit daher der Kollektivvertrag Reiseaufwandsentschädigungen für Reisende nicht pauschal regelt, bedeutet dies keinesfalls, dass dieser Personenkreis seines Anspruches auf erhöhte Aufwendungen verlustig geht. Auf Grund der vorerwähnten, mehrfachen und nicht auf den Kollektivvertrag beschränkten Ersatzmöglichkeiten bedarf es daher im

Rahmen dieses Feststellungsantrages keiner Klärung der Frage, ob ein solcher Mehraufwand bereits durch die Einreihung der Reisenden in die Beschäftigungsgruppe 4 (von 6 möglichen) gedeckt ist oder individuell angesprochen werden kann.

Da somit schon die allgemeinen Auslegungskriterien von Kollektivverträgen dazu führen, dass auf Reisende, welche ihre Tätigkeit üblicherweise außerhalb des Dienstortes entfalten, die Bestimmung des Punktes XVI Z 2 lit B des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten nicht anzuwenden ist, braucht nicht geprüft zu werden, ob überdies die Anwendung des kollektivvertragsübergreifenden Auslegungskriteriums eines "Blickes über den Kollektivvertrags-Rand" hinaus (DRdA 1998, 59 = RdW 1998, 630 ua), wie von der Antragsgegnerin ins Treffen geführt, das schon gefundene Ergebnis zusätzlich stützen könnte. Da somit schon die allgemeinen Auslegungskriterien von Kollektivverträgen dazu führen, dass auf Reisende, welche ihre Tätigkeit üblicherweise außerhalb des Dienstortes entfalten, die Bestimmung des Punktes römisch XVI Ziffer 2, lit B des Kollektivvertrages für die Handelsangestellten nicht anzuwenden ist, braucht nicht geprüft zu werden, ob überdies die Anwendung des kollektivvertragsübergreifenden Auslegungskriteriums eines "Blickes über den Kollektivvertrags-Rand" hinaus (DRdA 1998, 59 = RdW 1998, 630 ua), wie von der Antragsgegnerin ins Treffen geführt, das schon gefundene Ergebnis zusätzlich stützen könnte.

Anmerkung

E61224 09B03100

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2001:009OBA00310.00D.0314.000

Dokumentnummer

JJT_20010314_OGH0002_009OBA00310_00D0000_000

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