

# TE OGH 1998/1/7 29R453/97b

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.01.1998

## Kopf

Das Landesgericht St. Pölten hat durch den Vizepräsidenten des Landesgerichtes Dr. Leitzenberger als Vorsitzenden und die Richter des Landesgerichtes Dr. Schramm und Dr. Enzenhofer als Mitglieder in der Rechtssache der klagenden Partei Christine S\*\*\*\*\*, Kraftfahrerin, \*\*\*\*\* St. Pölten, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Stefan Gloß, Dr. Hans Pucher, Rechtsanwälte in St. Pölten, wider die beklagte Partei Paul S\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\* St. Pölten, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Peter Urbanek, Dr. Christian Lind, Rechtsanwälte in St. Pölten, wegen S 20.000,- s.A., über die Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Bezirksgerichtes St. Pölten vom 21.10.1997, 3 C 925/97k-6, gemäß § 492 ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:Das Landesgericht St. Pölten hat durch den Vizepräsidenten des Landesgerichtes Dr. Leitzenberger als Vorsitzenden und die Richter des Landesgerichtes Dr. Schramm und Dr. Enzenhofer als Mitglieder in der Rechtssache der klagenden Partei Christine S\*\*\*\*\*, Kraftfahrerin, \*\*\*\*\* St. Pölten, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Stefan Gloß, Dr. Hans Pucher, Rechtsanwälte in St. Pölten, wider die beklagte Partei Paul S\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\* St. Pölten, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Peter Urbanek, Dr. Christian Lind, Rechtsanwälte in St. Pölten, wegen S 20.000,- s.A., über die Berufung der klagenden Partei gegen das Urteil des Bezirksgerichtes St. Pölten vom 21.10.1997, 3 C 925/97k-6, gemäß Paragraph 492, ZPO in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Berufung wird n i c h t F o l g e gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei binnen 14 Tagen die mit S 3.043,20 (darin S 507,20 USt) bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen.

Die Revision ist j e d e n f a l l s u n z u - l ä s s i g .

## Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hält die Rechtsmittelausführungen für nicht stichhältig, erachtet hingegen die damit bekämpfte Begründung des angefochtenen Urteiles im Ergebnis für zutreffend. Die Wiedergabe des Parteienvorbringens und der rechtlichen Beurteilung des Erstgerichtes ist daher nicht erforderlich, es genügt vielmehr eine kurze Begründung (§ 500 a zweiter Satz ZPO).Das Berufungsgericht hält die Rechtsmittelausführungen für nicht stichhältig, erachtet hingegen die damit bekämpfte Begründung des angefochtenen Urteiles im Ergebnis für zutreffend. Die Wiedergabe des Parteienvorbringens und der rechtlichen Beurteilung des Erstgerichtes ist daher nicht erforderlich, es genügt vielmehr eine kurze Begründung (Paragraph 500, a zweiter Satz ZPO).

Die von der Berufungswerberin gestellte Anregung, das Berufungsgericht möge "allenfalls nach Beweisergänzung und Verfahrenswiederholung" entscheiden, stellt keinen unbedingten Antrag auf Anberaumung einer mündlichen Berufungsverhandlung dar, weshalb über die Berufung in nichtöffentlicher Sitzung entschieden werden konnte (MGA JN/ZPO 14 E 6 zu § 492 ZPO).Die von der Berufungswerberin gestellte Anregung, das Berufungsgericht möge "allenfalls

nach Beweisergänzung und Verfahrenswiederholung" entscheiden, stellt keinen unbedingten Antrag auf Anberaumung einer mündlichen Berufungsverhandlung dar, weshalb über die Berufung in nichtöffentlicher Sitzung entschieden werden konnte (MGA JN/ZPO 14 E 6 zu Paragraph 492, ZPO).

Die für den vorliegenden Fall relevante Rechtslage läßt sich wie folgt zusammenfassen:

Als Anspruchsgrundlage nach dem GIBG kommt hier nur § 2 a Abs.7 GIBG in Betracht, wonach ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des § 2 Abs.1 a Z 2 leg. cit. auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat. Aus den Diskriminierungsverboten nach § 2 Abs.1 GIBG und den entsprechenden Sanktionen nach § 2 a Abs.1 - 6 und 8 GIBG ist hingegen für den Standpunkt der Berufungswerberin von vornherein nichts zu gewinnen, weil sich diese Ansprüche gegen die Arbeitgeberseite richten und spezifisch arbeitsvertragsrechtliche Inhalte (Schadenersatz wegen Nichterfüllung, Ansprüche nach dem Modell des Kontrahierungszwanges und Anfechtungsrechte) aufweisen (vgl. Wilhelm, Gleichbehandlung der Geschlechter, eolex 1993, 78 f.). Als Anspruchsgrundlage nach dem GIBG kommt hier nur Paragraph 2, a Absatz, GIBG in Betracht, wonach ein infolge sexueller Belästigung im Zusammenhang mit seinem Arbeitsverhältnis diskriminierter Arbeitnehmer gegenüber dem Belästiger und im Fall des Paragraph 2, Absatz, a Ziffer 2, leg. cit. auch gegenüber dem Arbeitgeber Anspruch auf Ersatz des erlittenen Schadens hat. Aus den Diskriminierungsverboten nach Paragraph 2, Absatz, GIBG und den entsprechenden Sanktionen nach Paragraph 2, a Absatz, - 6 und 8 GIBG ist hingegen für den Standpunkt der Berufungswerberin von vornherein nichts zu gewinnen, weil sich diese Ansprüche gegen die Arbeitgeberseite richten und spezifisch arbeitsvertragsrechtliche Inhalte (Schadenersatz wegen Nichterfüllung, Ansprüche nach dem Modell des Kontrahierungszwanges und Anfechtungsrechte) aufweisen vergleiche Wilhelm, Gleichbehandlung der Geschlechter, eolex 1993, 78 f.).

Wesentlich für den Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung nach § 2 a Abs.7 GIBG ist, daß der Adressat des Diskriminierungsverbotes nach § 2 Abs.1 a GIBG (Arbeitgeber) und der Adressat der Sanktionsregelung des § 2 a Abs.7 GIBG nicht identisch sein müssen. Adressat des Anspruches "auf Ersatz des erlittenen Schadens" ist primär der Belästiger. Das leuchtet ein, wenn der Arbeitgeber als Adressat des gesetzlichen Diskriminierungsverbotes auch der Belästiger ist. Erfolgt die Belästigung hingegen durch eine Wesentlich für den Schadenersatzanspruch wegen sexueller Belästigung nach Paragraph 2, a Absatz, GIBG ist, daß der Adressat des Diskriminierungsverbotes nach Paragraph 2, Absatz, a GIBG (Arbeitgeber) und der Adressat der Sanktionsregelung des Paragraph 2, a Absatz, GIBG nicht identisch sein müssen. Adressat des Anspruches "auf Ersatz des erlittenen Schadens" ist primär der Belästiger. Das leuchtet ein, wenn der Arbeitgeber als Adressat des gesetzlichen Diskriminierungsverbotes auch der Belästiger ist. Erfolgt die Belästigung hingegen durch eine

dritte Person, so ist Adressat der Sanktionsregelung - als

Belästiger - eine Person, die gar nicht Adressat des Diskriminierungsverbotes ist. Die Rechtsfolgenregelung kann daher nur dahingehend verstanden werden, daß sie nicht nur Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot, sondern auch sexuelle Belästigungen von Arbeitnehmern durch Personen sanktioniert, die dem Diskriminierungsverbot selbst nicht unterliegen. Implizit wird somit durch die Sanktionsregelung ein weiterer Verbotstatbestand, nämlich der der sexuellen Belästigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis durch Dritte, aufgestellt, wenngleich es um die Publizität dieses Verbotstatbestandes schlecht bestellt ist (Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz, 98 und 106). Demnach ist der belästigende Dritte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann schadenersatzpflichtig, wenn der Diskriminierungstatbestand des § 2 Abs.1 a Z 2 GIBG nicht erfüllt ist. Unterläßt es nämlich der Arbeitgeber, gegen die sexuelle Belästigung des Arbeitnehmers durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, so haften nach dem GIBG der Arbeitgeber und der Dritte. Würde man also für einen Schadenersatzanspruch des Belästigten jedenfalls eine Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs.1 a GIBG voraussetzen, wäre die Ersatzpflicht des belästigenden Dritten davon abhängig, ob der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht schuldhaft verletzt hat oder nicht, was den Grundsätzen des Schadenersatzrechtes, das grundsätzlich auf die Vorwerfbarkeit des Verhaltens abstellt, keineswegs zu entsprechen scheint. Im übrigen ist zu bedenken, daß es für den Arbeitnehmer, der einer sexuellen Belästigung durch Dritte ausgesetzt ist, keinen Unterschied macht, ob der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachgekommen ist oder nicht, sofern dadurch nicht die sexuelle Belästigung überhaupt unterbleibt. Es liegt somit im Sinne des Arbeitnehmerschutzes, wenn sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis generell (durch Arbeitgeber, Vorgesetzte, Arbeitskollegen oder sonstige Personen) verboten ist und eine Schadenersatzpflicht begründet. Zusammengefaßt Belästiger - eine Person, die gar nicht Adressat des

Diskriminierungsverbotes ist. Die Rechtsfolgenregelung kann daher nur dahingehend verstanden werden, daß sie nicht nur Verstöße gegen das Diskriminierungsverbot, sondern auch sexuelle Belästigungen von Arbeitnehmern durch Personen sanktioniert, die dem Diskriminierungsverbot selbst nicht unterliegen. Implizit wird somit durch die Sanktionsregelung ein weiterer Verbotstatbestand, nämlich der der sexuellen Belästigung von Arbeitnehmern im Zusammenhang mit ihrem Arbeitsverhältnis durch Dritte, aufgestellt, wenngleich es um die Publizität dieses Verbotstatbestandes schlecht bestellt ist (Eichinger, Rechtsfragen zum Gleichbehandlungsgesetz, 98 und 106). Demnach ist der belästigende Dritte bei Vorliegen der sonstigen Voraussetzungen auch dann schadenersatzpflichtig, wenn der Diskriminierungstatbestand des Paragraph 2, Absatz , a Ziffer 2, GIBG nicht erfüllt ist. Unterläßt es nämlich der Arbeitgeber, gegen die sexuelle Belästigung des Arbeitnehmers durch Dritte angemessene Abhilfe zu schaffen, so haftet nach dem GIBG der Arbeitgeber und der Dritte. Würde man also für einen Schadenersatzanspruch des Belästigten jedenfalls eine Diskriminierung im Sinne des Paragraph 2, Absatz , a GIBG voraussetzen, wäre die Ersatzpflicht des belästigenden Dritten davon abhängig, ob der Arbeitgeber seine Fürsorgepflicht schuldhaft verletzt hat oder nicht, was den Grundsätzen des Schadenersatzrechtes, das grundsätzlich auf die Vorwerfbarkeit des Verhaltens abstellt, keineswegs zu entsprechen scheint. Im übrigen ist zu bedenken, daß es für den Arbeitnehmer, der einer sexuellen Belästigung durch Dritte ausgesetzt ist, keinen Unterschied macht, ob der Arbeitgeber seiner Fürsorgepflicht nachgekommen ist oder nicht, sofern dadurch nicht die sexuelle Belästigung überhaupt unterbleibt. Es liegt somit im Sinne des Arbeitnehmerschutzes, wenn sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis generell (durch Arbeitgeber, Vorgesetzte, Arbeitskollegen oder sonstige Personen) verboten ist und eine Schadenersatzpflicht begründet. Zusammengefaßt

haftet nach § 2 a Abs.7 GIBG - unabhängig von einer Haftung des Arbeitgebers - jeder ex delicto, der einen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis im Sinne des § 2 Abs.1 b GIBG sexuell belästigt (Tinhofer, Sexuelle Belästigung durch den Geschäftsführer einer GmbH, RdW 1994, 248 f).haftet nach Paragraph 2, a Absatz , GIBG - unabhängig von einer Haftung des Arbeitgebers - jeder ex delicto, der einen Arbeitnehmer im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis im Sinne des Paragraph 2, Absatz , b GIBG sexuell belästigt (Tinhofer, Sexuelle Belästigung durch den Geschäftsführer einer GmbH, RdW 1994, 248 f).

Diesbezüglich kommen als Dritte Arbeitskollegen ebenso in Betracht wie Vorgesetzte, Geschäftspartner oder Kunden (Tinhofer aaO; Eichinger aaO 98). Demzufolge kommt prinzipiell auch der Beklagte als Haftpflichtiger in Betracht.

Der Schadenersatzanspruch infolge "sexueller Belästigung" (§ 2 a Abs.7 GIBG) ist jedoch anhand der Legaldefinition des § 2 Abs.1 b GIBG zu beurteilen. Dieser Legaldefinition sexueller Belästigung liegt eine teils kumulative, teils alternative Verknüpfung mehrerer Tatbestandsmerkmale zugrunde. Jede vom gesetzlichen "Diskriminierungsverbot" erfaßte Erscheinungsform sexueller Belästigung muß zunächst kumulativ drei Grundelemente aufweisen (1. Der Schadenersatzanspruch infolge "sexueller Belästigung" (Paragraph 2, a Absatz , GIBG) ist jedoch anhand der Legaldefinition des Paragraph 2, Absatz , b GIBG zu beurteilen. Dieser Legaldefinition sexueller Belästigung liegt eine teils kumulative, teils alternative Verknüpfung mehrerer Tatbestandsmerkmale zugrunde. Jede vom gesetzlichen "Diskriminierungsverbot" erfaßte Erscheinungsform sexueller Belästigung muß zunächst kumulativ drei Grundelemente aufweisen (1.

Setzung eines der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhaltens, das 2. die

Würde der Person beeinträchtigt und 3. für die betroffene Person

unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist). Zu diesen

Grundelementen des Tatbestandes sexueller Belästigung müssen - nach

dem Gesetzeswortlaut alternativ - weitere Tatbestandsmerkmale

hinzutreten. Diese zusätzlichen Tatbestandsmerkmale charakterisieren

zwei verschiedene Erscheinungsformen sexueller Belästigung im

Arbeitsleben, die in § 2 Abs.1 b Z 1 und 2 GIBG näher umschrieben

werden. Die eine Erscheinungsform liegt - vereinfacht formuliert -

vor, wenn die Reaktion der belästigten Person auf die Zudringlichkeiten zur Grundlage einer für sie nachteiligen Personalentscheidung gemacht wird. Nach dem Gesetzeswortlaut ist also Voraussetzung für die Diskriminierung, daß

entweder die Zurückweisung oder die Duldung eines belästigenden Verhaltens seitens des Arbeitgebers, eines Vorgesetzten oder eines Arbeitskollegen ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen für die belästigte Person gemacht wird. Die andere Erscheinungsform schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person, womit einmalige, besonders schwerwiegende Übergriffe oder fortgesetzte Verhaltensweisen gemeint sind, durch die die Situation am Arbeitsplatz für die belästigte Person letztlich unerträglich wird (Eichinger aaO 102 - 104 mwN). Dieser Begriff der "Arbeitsumwelt" unterscheidet sich von dem vom Gesetz (§ 2 a Abs.7 GIBG) geforderten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers. Dieser "Zusammenhang" kann ein - weitergehender - räumlich-zeitlicher Konnex oder ein innerer Kausalzusammenhang sein. Es kommt daher (unter dem Aspekt des Zusammenhanges) sowohl eine sexuelle Belästigung am Arbeitsort und während der Arbeitszeit in Betracht als auch eine Belästigung, die ursächlich mit der Ausübung der Arbeitstätigkeit zusammenhängt, auch wenn sie sich nicht "am Arbeitsplatz" und während der individuellen Arbeitszeit ereignet. Sexuelle Belästigung "im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis" ist also weiter zu verstehen als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Eichinger aaO 98). Geht man nun von den erörterten zusätzlichen Tatbestandselementen der "sexuellen Belästigung" aus, so muß der Fall des § 2 Abs.1 b Z 2 GIBG ausgeschieden werden, weil insoweit definitionsgemäß nur ein Verhalten des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen in Betracht kommt, nicht aber auch dasjenige eines vor, wenn die Reaktion der belästigten Person auf die Zudringlichkeiten zur Grundlage einer für sie nachteiligen Personalentscheidung gemacht wird. Nach dem Gesetzeswortlaut ist also Voraussetzung für die Diskriminierung, daß entweder die Zurückweisung oder die Duldung eines belästigenden Verhaltens seitens des Arbeitgebers, eines Vorgesetzten oder eines Arbeitskollegen ausdrücklich oder stillschweigend zur Grundlage einer Entscheidung mit nachteiligen Auswirkungen für die belästigte Person gemacht wird. Die andere Erscheinungsform schafft eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person, womit einmalige, besonders schwerwiegende Übergriffe oder fortgesetzte Verhaltensweisen gemeint sind, durch die die Situation am Arbeitsplatz für die belästigte Person letztlich unerträglich wird (Eichinger aaO 102 - 104 mwN). Dieser Begriff der "Arbeitsumwelt" unterscheidet sich von dem vom Gesetz (Paragraph 2, a Absatz, GIBG) geforderten Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis des betroffenen Arbeitnehmers. Dieser "Zusammenhang" kann ein - weitergehender - räumlich-zeitlicher Konnex oder ein innerer Kausalzusammenhang sein. Es kommt daher (unter dem Aspekt des Zusammenhanges) sowohl eine sexuelle Belästigung am Arbeitsort und während der Arbeitszeit in Betracht als auch eine Belästigung, die ursächlich mit der Ausübung der Arbeitstätigkeit zusammenhängt, auch wenn sie sich nicht "am Arbeitsplatz" und während der individuellen Arbeitszeit ereignet. Sexuelle Belästigung "im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis" ist also weiter zu verstehen als sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz (Eichinger aaO 98). Geht man nun von den erörterten zusätzlichen Tatbestandselementen der "sexuellen Belästigung" aus, so muß der Fall des Paragraph 2, Absatz, b Ziffer 2, GIBG ausgeschieden werden, weil insoweit definitionsgemäß nur ein Verhalten des Arbeitgebers oder Vorgesetzten oder Kollegen in Betracht kommt, nicht aber auch dasjenige eines

sonstigen Dritten (z.B. Geschäftspartners oder Kunden oder - wie hier - Referenten der Arbeiterkammer). Für den Tatbestandsfall des § 2 Abs.1 b Z 1 GIBG mangelt es aber hier (auf Basis der Klagsbehauptungen) an der Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt für die Berufungswerberin im Sinne der zuvor gegebenen einengenden Definition. Denn es kann nicht gesagt werden, daß unmittelbar durch das angebliche Verhalten des Beklagten die Situation am Arbeitsplatz für die Berufungswerberin letztlich unerträglich wird. Die Vorsprache der Berufungswerberin bei der Arbeiterkammer steht zwar zugegebenermaßen noch in einem inneren Kausalzusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (§ 2 a Abs.7 GIBG), ist aber als externer, d.h. außerhalb des Arbeitsplatzes schon in der privaten Sphäre stattfindender und beendbarer (tatsächlich auch abgebrochener) Vorgang nicht geeignet, die eigentliche Arbeitsumwelt (Arbeitsplatz) der Berufungswerberin qualifiziert nachteilig zu tangieren. sonstigen Dritten (z.B. Geschäftspartners oder Kunden oder - wie hier - Referenten der Arbeiterkammer). Für den Tatbestandsfall des Paragraph 2, Absatz, b Ziffer eins, GIBG mangelt es aber hier (auf Basis der Klagsbehauptungen) an der Schaffung einer einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt für die Berufungswerberin im Sinne der zuvor gegebenen einengenden Definition. Denn es kann nicht gesagt werden, daß unmittelbar durch das angebliche Verhalten des Beklagten die Situation am Arbeitsplatz für die Berufungswerberin letztlich unerträglich wird. Die Vorsprache der Berufungswerberin bei der Arbeiterkammer steht zwar zugegebenermaßen noch in einem inneren Kausalzusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis (Paragraph 2, a Absatz,

GIBG), ist aber als externer, d.h. außerhalb des Arbeitsplatzes schon in der privaten Sphäre stattfindender und beendbarer (tatsächlich auch abgebrochener) Vorgang nicht geeignet, die eigentliche Arbeitsumwelt (Arbeitsplatz) der Berufungswerberin qualifiziert nachteilig zu tangieren.

Außerhalb des GIBG existiert aber - wie das Erstgericht zutreffend erkannt hat - im allgemeinen bürgerlichen Recht keine vergleichbare

Anspruchsgrundlage für immateriellen Schaden (Wilhelm aaO 79; Eichinger aaO 106 f; Reischauer in Rummel \*\*2 Rz 3 zu § 1330). Ein geschlechtlicher Mißbrauch im Sinne des § 1328 ABGB nF war aufgrund der Klagsbehauptungen nicht gegeben (vgl. dazu Karner, Die Neuregelung des Ersatzes ideeller Schäden bei geschlechtlichem Mißbrauch, JBI 1997, 685 ff). Anspruchsgrundlage für immateriellen Schaden (Wilhelm aaO 79; Eichinger aaO 106 f; Reischauer in Rummel \*\*2 Rz 3 zu Paragraph 1330,). Ein geschlechtlicher Mißbrauch im Sinne des Paragraph 1328, ABGB nF war aufgrund der Klagsbehauptungen nicht gegeben vergleiche dazu Karner, Die Neuregelung des Ersatzes ideeller Schäden bei geschlechtlichem Mißbrauch, JBI 1997, 685 ff).

Aus allen diesen Erwägungen konnte daher der Berufung der Klägerin kein Erfolg beschieden sein.

### **Rechtliche Beurteilung**

Gemäß den §§ 41 und 50 ZPO hat die Klägerin dem Beklagten auch die Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen. Gemäß den Paragraphen 41 und 50 ZPO hat die Klägerin dem Beklagten auch die Kosten des Berufungsverfahrens zu ersetzen.

Die Revision ist gemäß § 502 Abs.2 ZPO jedenfalls unzulässig. Die Revision ist gemäß Paragraph 502, Absatz , ZPO jedenfalls unzulässig.

Landesgericht St. Pölten

### **Anmerkung**

ESP00013 29R04537

### **European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:LG00199:1998:02900R00453.97B.0107.000

### **Dokumentnummer**

JJT\_19980107\_LG00199\_02900R00453\_97B0000\_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](http://www.jusline.at)