jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 2009/2/23 8ObA2/09s

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.02.2009

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Hon.-Prof. Dr. Danzl als Vorsitzenden sowie die Hofräte Dr. Spenling und Mag. Ziegelbauer, die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Krüger und Alfred Klair als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Karin M*****, vertreten durch Dr. Bernhard Steinbüchler, Mag. Harald Mühlleitner und Mag. Sylvia Schrattenecker, Rechtsanwälte in St. Florian, gegen die beklagte Partei P. ***** Gesellschaft m.b.H., *****, vertreten durch Sattlegger/Dorninger/Steiner & Partner Rechtsanwälte in Linz, wegen 1. 16.354,59 EUR brutto sA (Revisionsinteresse: 15.146,23 EUR brutto sA) und 2. Feststellung (Wert des Interesses: 15.146,23 EUR brutto sA), über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 7. Oktober 2008, GZ 11 Ra 58/08s-14, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichts Linz als Arbeits- und Sozialgericht vom 8. Februar 2008, GZ 36 Cga 66/07k-7, teilweise abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 1.680,84 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 280,14 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war bei der beklagten Partei seit 1. 12. 1994 als Lohnverrechnerin beschäftigt. Sie erfuhr am 22. 12. 2004 von ihrer Schwangerschaft, die sie dem Geschäftsführer der beklagten Partei am 3. 1. 2005 bekannt gab. Der Sohn der Klägerin wurde am 19. 6. 2005 geboren. Zwischen dem 18. 7. und dem 25. 7. 2005 fand ein Gespräch der Klägerin mit dem Geschäftsführer der beklagten Partei statt. Die Klägerin teilte dem Geschäftsführer über seine Frage mit, dass sie bis 18. 12. 2007 in Karenz gehen wolle, so lange, wie sie „Kindergeld" bekomme. Damit war der Geschäftsführer einverstanden und die Streitteile trafen folgende Karenzvereinbarung:

„Karenzvereinbarung

Zwischen der Firma P. ***** Ges.mbH, ***** und Frau M*****, geboren am *****, wohnhaft in *****, wird Karenz vom 21. 9. 2005 bis 18. 12. 2007 vereinbart."

Über einen allfälligen Kündigungs- oder Entlassungsschutz wurde weder gesprochen noch machten sich die Streitteile Gedanken darüber. Die Klägerin ging jedoch davon aus, dass sie während der Dauer dieser vereinbarten Karenz nicht gekündigt werden kann. Der Geschäftsführer der beklagten Partei wusste, dass die Klägerin während der Karenz ihr Kind betreute und er ging ebenso wie sie davon aus, dass sie nach zweieinhalb Jahren ihre Arbeit wieder antreten

werde. Erst später, als sich in der Lohnverrechnung der beklagten Partei ein gutes Team bildete, wurde die Kündigung der Klägerin überlegt. Nach Einholung einer Auskunft der Wirtschaftskammer löste die beklagte Partei mit Schreiben vom 17. 7. 2007 das Arbeitsverhältnis zur Klägerin per 31. 10. 2007 auf.

Mit der am 23. 11. 2007 beim Erstgericht eingelangten Klage begehrt dieKlägerin die Zahlung von Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 11. 2007 bis 31. 1. 2008 sowie eine im Revisionsverfahren nicht mehr zu behandelnde Zahlung von Differenzbeträgen an Abfertigung und Urlaubsersatzleistung. Sie begehrte weiters die Feststellung, dass ihr ein weiterer Anspruch auf Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 2. 2008 bis 30. 4. 2008 von 15.146,23 EUR brutto „abzüglich dessen zustehe, was sie infolge des Unterbleibens der Dienstleistung erspart oder durch anderwärtige Verwendung erworben oder zu erwerben absichtlich versäumt habe". Die Karenzvereinbarung der Streitteile könne nur so verstanden werden, dass sich mit der Verlängerung der Karenz über das gesetzliche Ausmaß hinaus auch der in § 15 Abs 4 MSchG normierte gesetzliche Kündigungs-(und Entlassungs-)schutz verlängere. Die von der beklagten Partei ausgesprochene Kündigung sei daher rechtsunwirksam, die Klägerin mache diese Unwirksamkeit jedoch nicht geltend, sondern nehme ihr Wahlrecht in Anspruch, Ersatzansprüche zu begehren. Zumindest sei die Karenzvereinbarung als Verzicht der beklagten Partei auf das Kündigungsrecht bis zum Ende der vereinbarten Karenz zu verstehen. Weil die Kündigung wegen der Schwangerschaft der Klägerin erfolgt sei, stelle sie auch eine unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Klägerin dar. Sie verstoße auch gegen die GleichbehandlungsRL 76/207/EWG, weil auch eine Kündigung während einer vereinbarten Karenzierung diskriminierend sei. Der Anspruch auf Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 11. 2007 bis zum Ende der vereinbarten Karenz am 18. 12. 2007 beruhe auf § 15 Abs 2 AVRAG, eine andere Auslegung verstieße gegen das Gemeinschaftsrecht.

Die beklagte Partei begehrte die Abweisung des Klagebegehrens. Der besondere Kündigungsschutz des§ 10 MSchG habe vier Wochen nach dem zweiten Geburtstag des Kindes, daher am 16. 7. 2007 geendet, die am 17. 7. 2007 ausgesprochene Kündigung sei daher rechtswirksam erfolgt. Eine Verlängerung dieses Kündigungsschutzes sei weder möglich noch vereinbart worden. Weder sei die Klägerin wegen ihrer Schwangerschaft gekündigt worden, noch seien die §§ 14, 15 AVRAG hier anwendbar, die Verlängerung der Karenz sei auf Initiative der Klägerin hin vereinbart worden.

Das Erstgericht gab dem Klagebegehren teilweise (in Höhe von brutto 8.374,31 EUR sA sowie Feststellung des Zurechtbestehens einer Kündigungsentschädigung im Ausmaß von 10.097,48 EUR brutto für die Zeit vom 1. 2. bis 31. 8. 2008 abzüglich Ersparnis- bzw anderwärtige Erwerbsanrechnung) statt. Es vertrat die Rechtsansicht, dass eine vertragliche Verlängerung des gesetzlichen Kündigungsschutzes nicht möglich sei. Die Karenzvereinbarung sei jedoch gemäß § 914 ABGB dahin auszulegen, dass für den Zeitraum der Verlängerung der Karenz weiterhin Kündigungsschutz bestehe, weil die beklagte Partei für diesen Zeitraum auf die Ausübung des Kündigungsrechts verzichtet habe. Da die Klägerin bis 18. 12. 2007 keinen Entgeltanspruch gehabt habe, stehe ihr - teilweise der Höhe, teilweise dem Grunde nach - ein Anspruch auf Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 19. 12. 2007 bis 31. 3. 2008 zu. Der weitere Anspruch auf Kündigungsentschädigung für den Zeitraum 1. 4. 2008 bis 30. 4. 2008 stehe der Klägerin nicht zu, weil am 19. 12. 2007 ihre Kündigung gemäß § 9 des Dienstvertrags der Klägerin zum 31. 3. 2008 hätte ausgesprochen werden können. Der Verzicht der beklagten Partei auf die Ausübung des Kündigungsrechts während der Verlängerung der Karenz über das gesetzliche Ausmaß hinaus beinhalte nicht auch den Zeitraum der vierwöchigen Behaltefrist.

Schließlich führte das Erstgericht aus, dass fraglich sei, ob§ 15 Abs 2 AVRAG anzuwenden sei. Darüber hinaus spreche eine höhere Wahrscheinlichkeit im konkreten Fall dafür, dass für die Kündigung ein anderes Motiv als jenes der Kinderbetreuung ausschlaggebend gewesen sei. Der Grund für die Kündigung der Klägerin sei nicht die abgeschlossene Karenzvereinbarung gewesen, sondern die Überlegung, dass das mittlerweile „gut eingespielte Team" in der Lohnverrechnung nicht zerrissen und keine Unruhe in dieses gebracht werden sollte. Weder sei die Kündigung der Klägerin gleichheitswidrig, noch liege ihr ein diskriminierendes Motiv zu Grunde.

Das Berufungsgericht änderte diese Entscheidung über Berufung der beklagten Partei dahin ab, dass es den Anspruch der Klägerin auf Zahlung einer Kündigungsentschädigung zur Gänze und ebenso auch das Feststellungsbegehren insgesamt abwies. Der von der Klägerin erhobenen Berufung gab es hingegen nicht Folge.

Es stellte in seiner rechtlichen Beurteilung die Lehrmeinungen zur im Gesetz nicht geregelten Frage eines besonderen Kündigungsschutzes während einer über das gesetzliche Ausmaß hinaus vereinbarten Karenz dar und führte aus, dass durch die Vereinbarung einer über den gesetzlich vorgesehenen Zeitraum hinaus reichenden Karenz weder der gesetzliche Kündigungs- noch Entlassungsschutz verlängert werde. In der Vereinbarung der Streitteile sei auch kein

Verzicht auf die Geltendmachung der Kündigung für diesen Zeitraum zu erblicken, weil dem Stillschweigen der Parteien in der schriftlichen Vereinbarung kein Erklärungswert im Sinn des § 863 ABGB zukomme. Auch für eine ergänzende Vertragsauslegung bleibe kein Raum. Der Klägerin stehe daher bereits dem Grunde nach kein Anspruch auf Kündigungsentschädigung zu, sodass das darauf gerichtete Leistungsbegehren wie auch das Feststellungsbegehren abzuweisen war.

Die Revision wurde zugelassen, weil zur Frage des Kündigungsschutzes bei einer freiwillig verlängerten Karenz aus Anlass der Geburt eines Kindes höchstgerichtliche Rechtsprechung fehle.

Gegen dieses Urteil im Umfang der Abweisung des Klagebegehrens richtet sich die auf den Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung gestützte Revision der Klägerin mit dem Antrag, die bekämpfte Entscheidung im Sinne einer gänzlichen Stattgebung des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung, die Revision der Klägerin als unzulässig zurückzuweisen; hilfsweise, ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist aus dem vom Berufungsgericht genannten Grund zulässig, sie ist jedoch nicht berechtigt.

Die Revisionswerberin führt zusammengefasst aus, dass das Berufungsgericht zu Unrecht davon ausgehe, dass die Frage über die Verlängerung des Kündigungsschutzes bereits im Zeitpunkt des Abschlusses der Karenzvereinbarung im Grundsätzlichen geregelt gewesen sei: im Gegenteil sei dies nicht der Fall gewesen, weshalb eine ergänzende Vertragsauslegung geboten gewesen wäre. Eine solche hätte aber unter Berücksichtigung der Übung des redlichen Verkehrs zum Ergebnis geführt, dass die Karenzvereinbarung wegen des Fehlens einer Regelung über die Verlängerung des gesetzlichen Kündigungsschutzes so zu deuten sei, dass auch weiterhin Kündigungsschutz bestehe und dass sie überdies einen Verzicht auf das Kündigungsrecht beinhalte. Die Klägerin würde, träfe die Rechtsansicht des Berufungsgerichts zu, nicht nur ihren Entgeltanspruch während der vierwöchigen Behaltefrist verlieren, sondern auch ihren Anspruch auf Abschluss einer Teilzeitvereinbarung nach Rückkehr aus der Karenz.

Die Gewährung von Kinderbetreuungsgeld für einen Zeitraum von 30 Monaten ab der Geburt hätte eine Lücke zur Folge, ginge man davon aus, dass der gesetzliche Kündigungsschutz nicht verlängert werden könnte. Dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz nicht nur auf zwei Jahre und vier Wochen beschränkt sei, ergebe sich auch aus § 15n MSchG. Die Karenzvereinbarung der Streitteile verfolge von ihrem Zweck her auch kein anderes Ziel als eine Vereinbarung nach § 15n MSchG, allenfalls sei eine diesbezügliche Gesetzeslücke durch Analogie zu schließen.

Der Klägerin stehe ein Schadenersatzanspruch auch deshalb zu, weil die Kündigung gemäß den §§ 14, 15 AVRAG verpönt sei, im vorliegenden Fall seien sämtliche Voraussetzungen des § 14 Abs 2 Z 2 AVRAG verwirklicht. Auch sei die vom Berufungsgericht vorgenommene Auslegung diskriminierend, weil die Kündigung der Klägerin unmittelbar auf deren Schwangerschaft zurückzuführen sei. Die Revisionswerberin verweist weiters darauf, dass in einer vergleichbaren Situation auch nach deutscher Rechtslage ein Entfall des gesetzlichen Kündigungsschutzes als rechtsmissbräuchlich anzusehen sei. Schließlich habe das Erstgericht auch die Höhe der Kündigungsentschädigung unrichtig berechnet, weil diese der Klägerin bereits ab 1. 11. 2007 - wiederum beruhend auf § 15 Abs 2 AVRAG - zustehe und weil auch die vierwöchige Behaltefrist zu berücksichtigen sei.

1. Die in den §§ 15 ff MSchG geregelte Karenz wird durch einseitiges Gestaltungsrecht der Arbeitnehmerin in Anspruch genommen. Diese gesetzlich geregelte Karenz unterbricht das Arbeitsverhältnis nicht und ist von der vereinbarten Karenz eines Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Aus § 15 Abs 4 MSchG ergibt sich unzweifelhaft, dass der gesetzliche Kündigungsschutz (zum Entlassungsschutz bedarf es hier keiner Ausführungen) nach § 10 MSchG für den Fall der Inanspruchnahme einer gesetzlichen Karenz vier Wochen nach dem Ablauf der Karenz endet. In der Lehre besteht Einigkeit darüber, dass der gesetzliche Kündigungsschutz zum in § 15 Abs 4 MSchG genannten Zeitpunkt endet und während einer - wenn auch im Anschluss an die gesetzliche Karenz - vereinbarten Karenzierung außerhalb der gesetzlichen Karenz nicht gilt (Ercher/Stech in: Ercher/Stech/Langer, Mutterschutzgesetz und Väter-Karenzgesetz § 15 Rz 59; Thomasberger in: Burger-Ehrnhofer/Schrittwieser/Thomasberger, Mutterschutz- gesetz und Väter-Karenzgesetz, 301; Wolfsgruber in: ZellKomm § 15 MSchG Rz 12). Es besteht daher kein besonderer gesetzlicher Kündigungsschutz über den Ablauf der in § 15 Abs 4 MSchG genannten gesetzlichen Frist hinaus während des Zeitraums der vereinbarten

Karenzierung der Klägerin. Auch aus dem Kollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, auf dessen Anwendbarkeit sich die Klägerin berufen hat (§ 43 ASGG), ergibt sich kein besonderer Kündigungsschutz für die Zeit einer vereinbarten Karenzierung.

2. Unterschiedliche Ansichten vertreten die genannten Autorinnen lediglich zur Frage, ob der gesetzliche Kündigungsschutz für die Dauer einer vereinbarten Karenz zwischen den Parteien des Arbeitsvertrags mit „vereinbart" werden kann:

Ercher/Stech (aaO § 15 Rz 62) bejahen die Möglichkeit der Vereinbarung einer Weitergeltung des besonderen Kündigungsschutzes während einer vereinbarten Karenz ohne Begründung.

Thomasberger (aaO 299) weist ausdrücklich darauf hin, dass mit der Ausdehnung der Bezugsdauer des Kinderbetreuungsgeldes keine Ausdehnung der gesetzlichen Karenz eingetreten ist. Auch sie führt aus, dass eine nach dem zweiten Geburtstag des Kindes vereinbarte Karenzierung nur dann dem Kündigungsschutz unterliege, wenn dessen Anwendung ausdrücklich vereinbart wurde.

Wolfsgruber führt hingegen aus (aaO § 15 Rz 12), dass die Verlängerung des Kündigungsschutzes nach den §§ 10, 12 MSchG durch vertragliche Vereinbarung nicht möglich ist, weil die gerichtlichen Zuständigkeiten der Parteiendisposition entzogen sind und durch vertragliche Vereinbarung nicht über den gesetzlichen Rahmen hinaus ausgedehnt werden können.

Gemäß § 10 Abs 3 MSchG kann eine Kündigung abweichend von § 10 Abs 1 und 2 MSchG rechtswirksam nur ausgesprochen werden, wenn vorher die Zustimmung des Gerichts eingeholt wurde. Für die Dauer der gesetzlichen Karenz sieht § 10 Abs 4 MSchG einen der Intensität nach gestaffelten Kündigungsschutz vor.

Die in § 1 JN genannten ordentlichen Gerichte sind zur Entscheidung berufen, wenn es sich um eine bürgerliche Rechtssache handelt (Ballon in: Fasching/Konecny² I § 1 JN Rz 61). Ob der Rechtsweg daher zulässig ist, richtet sich in erster Linie nach der positiven Anordnung des Gesetzgebers. Wie der Rechtsweg vertraglich nicht absolut ausgeschlossen werden kann (RIS-Justiz RS0009022) und wie etwa auch eine Vereinbarung, nicht ein Gericht, sondern eine Verwaltungsbehörde sei zur Entscheidung zuständig, nicht rechtswirksam getroffen werden kann (Ballon aaO § 1 JN Rz 77), so kann auch nicht die Zuständigkeit eines Gerichts zur Durchführung eines bestimmten Verfahrens als Voraussetzung für die Wirksamkeit einer privatrechtlichen Willenserklärung dort vereinbart werden, wo sie vom Gesetzgeber nicht vorgesehen ist. Rechtsgestaltungsklagen können nur dort erhoben werden, wo sie vom Gesetz entweder ausdrücklich zugelassen oder im Wege einer vorsichtigen und einschränkenden Analogie zugelassen werden können (RIS-Justiz RS0097752; Fasching in: Fasching/Konecny² III § 226 Rz 26).

Für eine solche Analogie bleibt hier kein Raum: Der Gesetzgeber schuf mit dem Kinderbetreuungsgeld im Kinderbetreuungsgeldgesetz (KBGG) BGBl I 2001/103 bewusst eine universelle Familienleistung, die unabhängig von einer vor der Geburt des Kindes ausgeübten Erwerbstätigkeit ausbezahlt werden sollte. Das Kinderbetreuungsgeld trat an die Stelle des als Leistung der Arbeitslosenversicherung ausbezahlten Karenzgeldes (620 BlgNR 21. GP 54, 58). Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage halten ausdrücklich fest, dass der Kündigungs- und Entlassungsschutz wie bisher bei Karenz längstens bis 4 Wochen nach dem 24. Lebensmonat des Kindes andauern sollte wenn, wie im hier zu beurteilenden Sachverhalt, die Mutter alleine Karenz in Anspruch nimmt (620 BlgNR 21. GP 55, 68). Eine Ausdehnung des gesetzlichen Kündigungs- und Entlassungsschutzes erfolgte im Zusammenhang mit dem Antritt einer Teilzeitbeschäftigung nach den §§ 15h ff MSchG durch die Novelle BGBl I 2004/64 in § 15n MSchG. Dieser setzt jedoch die Meldung einer Teilzeitbeschäftigung voraus, sodass es im konkreten Fall keines weiteren Eingehens auf diese Bestimmung bedarf.

Durch diese gesetzlichen Regelungen können sich bei Vereinbarung einer Karenzierung im Anschluss an eine gesetzliche Karenz (und allenfalls vor Antritt einer Teilzeitbeschäftigung) zwar „Lücken" im Kündigungsschutz ergeben, wie dies in der Literatur aufgezeigt wird (Morgenstern, Karenzverlängerung auf 2,5 Jahre: Rechtsfolgen für Abfertigung, Urlaub und Kündigungsschutz in: PVInfo 2008 H 12, 23; Rauch, Karenz und Kinderbetreuungsgeld in: ASoK 2007, 467; Burger-Ehrnhofer, Ab 1. 1. 2002: Das Kinderbetreuungsgeld in: RdW 2002/27, 29). Aus dem dargestellten Willen des Gesetzgebers ergibt sich jedoch unzweifelhaft, dass die Regelung der unterschiedlichen Zeiträume des gesetzlichen Kündigungsschutzes nach dem MSchG einerseits, und des Zeitraums, in dem Kinderbetreuungsgeld bezogen werden kann andererseits, eine bewusste und gewollte Entscheidung des Gesetzgebers war, die keinen Raum für eine Analogie iSd § 7 ABGB lässt. Entgegen der Rechtsansicht der Revisionswerberin fehlt es daher nicht an einer gesetzlichen

Regelung für den hier zu beurteilenden Fragenkomplex.

3. Das Berufungsgericht hat ausgehend von den für den Obersten Gerichtshof nicht überprüfbaren Tatsachenfeststellungen im Rahmen seiner Auslegung der Karenzvereinbarung der Streitteile ausgeführt, dass ein konkludenter Verzicht der beklagten Partei auf die Geltendmachung des Kündigungsrechts ebenso ausscheidet (vgl zu den allgemeinen Wirkungen eines Kündigungsverzichts RIS-Justiz RS0028484) wie eine im Weg der ergänzenden Vertragsauslegung zu erlangende Verlängerung des Kündigungsschutzes. In diesem Zusammenhang ist wie auch zur weiteren von der Revisionswerberin aufgeworfenen Rechtsfrage, ob die Vereinbarung der „Karenzverlängerung" eine Vereinbarung der vierwöchigen Behaltefrist beinhalte, auf die zutreffenden Ausführungen des Berufungsgerichts zu verweisen (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Wie ausgeführt stellt die Vereinbarung einer Karenzierung im Anschluss an eine gesetzliche Karenz schon begrifflich keine „Verlängerung" einer solchen dar.

4. Abschließend ist der Revisionswerberin entgegenzuhalten, dass ihre Revisionsausführungen teilweise nicht vom festgestellten Sachverhalt ausgehen (RIS-Justiz RS0043312). So stellt die Karenzvereinbarung entgegen den Ausführungen der Revisionswerberin keine Teilzeitvereinbarung gemäß § 15n MSchG dar, wozu auch auf die obigen Ausführungen zu verweisen ist. Den Ausführungen der Revisionswerberin zu § 14 Abs 2 Z 2, § 15 AVRAG sowie § 3 Z 7 GlBG ist entgegenzuhalten, dass das Erstgericht - teilweise disloziert im Rahmen seiner rechtlichen Beurteilung - feststellte, dass der Grund für die Kündigung der Klägerin weder die Karenzvereinbarung noch eine beabsichtigte Herabsetzung der Arbeitszeit war, sondern die Tatsache, dass bei der beklagten Partei ein mittlerweile gut eingespieltes Team in der Lohnverrechnung nicht zerrissen werden sollte. Nach den maßgeblichen Feststellungen ist die Kündigung der Klägerin nicht auf ihre Schwangerschaft zurückzuführen. Da die Rechtsrüge in diesen Teilen nicht gesetzmäßig ausgeführt ist, ist es dem Obersten Gerichtshof verwehrt, auf die materiell rechtlichen Rechtsfragen in diesem Umfang einzugehen (Zechner in: Fasching/Konecny^2 IV/1 § 503 Rz 32, 190).

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf§§ 2 ASGG, 41, 50 ZPO.

Textnummer

E90071

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2009:008OBA00002.09S.0223.000

Im RIS seit

25.03.2009

Zuletzt aktualisiert am

20.02.2012

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