

# TE OGH 1999/12/1 9ObA181/99d

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 01.12.1999

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden, die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hopf sowie die fachkundigen Laienrichter Werner Bayer und Dr. Robert Göstl als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Vukasin M\*\*\*\*\*, Maler und Anstreicher, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Herbert Holzinger, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei A\*\*\*\*\* Gesellschaft mbH, \*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Manfred Ainedter und Dr. Friedrich Trappel, Rechtsanwälte in Wien, wegen Abgabe einer Erklärung (Streitwert S 40.000), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 22. März 1999, GZ 8 Ra 350/98v-24, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 7. Mai 1998, GZ 21 Cga 125/97y-18, 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 S 4.058,88 (darin S 676,48 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Das Berufungsgericht hat mit zutreffender Begründung einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Bekanntgabe gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), dass das Arbeitsverhältnis termin- und fristwidrig durch Arbeitgeberkündigung beendet worden sei, verneint, sodass hierauf verwiesen werden kann (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Revisionsausführungen entgegenzuhalten: Das Berufungsgericht hat mit zutreffender Begründung einen Anspruch des Arbeitnehmers gegen den Arbeitgeber auf Bekanntgabe gegenüber der Bauarbeiter-Urlaubs- und Abfertigungskasse (BUAK), dass das Arbeitsverhältnis termin- und fristwidrig durch Arbeitgeberkündigung beendet worden sei, verneint, sodass hierauf verwiesen werden kann (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Ergänzend ist den Revisionsausführungen entgegenzuhalten:

Wie der Oberste Gerichtshof schon in 8 ObA 2313/96x (= DRdA 1997/35 [zust Dullinger]) ausgesprochen hat, besteht keine Rechtsgrundlage für einen Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber auf Abgabe einer Wissenserklärung des Inhalts, dass das Arbeitsverhältnis durch Arbeitnehmerkündigung beendet worden sei. Schon nach dieser Entscheidung kommt es entgegen der Auffassung des Revisionswerbers für diese (einen derartigen Anspruch des Arbeitnehmers verneinende) Beurteilung nicht darauf an, ob die Wissenserklärung, deren Abgabe vom Arbeitnehmer begehrt wird, richtig ist.

Auszugehen ist nämlich davon, dass den Bestimmungen des BUAG eine Bindung der BUAK an die Meldungen des Arbeitgebers nicht zu entnehmen ist. Aus § 22 BUAG iVm § 27 BUAG ergibt sich vielmehr, dass die BUAK die Anspruchsvoraussetzungen für Urlaub und Abfertigung selbständig zu prüfen hat, ohne dass eine Bindung an die Meldung des Arbeitgebers besteht (ARD 4914/20/98). Hinsichtlich der Meldungen nach § 22 BUAG wird deren Richtigkeit geradezu selbstverständlich unterstellt; lediglich im Falle einer fehlerhaften Meldung kann der Arbeitgeber die Berichtigung der Vorschreibungen der von ihm zu leistenden Zuschläge in einem gesonderten Verwaltungsverfahren begehren. Sollte sich der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Ansprüche nach dem BUAG verkürzt erachten, so kann er den hier allein in Betracht kommenden Anspruch auf Abfertigung gemäß § 13f Abs 1 BUAG nur gegenüber der BUAK und nur im gerichtlichen Verfahren geltend machen (§ 50 Abs 1 Z 5 ASGG). Wegen der selbständigen Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die BUAK ist ein Anspruch eines Arbeitnehmers (iSd §§ 1 ff BUAG) gegenüber seinem Arbeitgeber, eine Meldung eines bestimmten Inhaltes zu machen, dh über die den Arbeitgeber ohnehin gemäß § 22 BUAG treffende Meldepflicht hinaus - ungeachtet der Überlegungen des Revisionswerbers zu Fürsorge- und Schadenersatzpflichten - nicht gegeben. Mangels einer Bindung der BUAK an ein in einem Verfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefälltes Urteil (ARD 4914/20/98) - diese müsste an den durch das Erfordernis der Personenidentität gezogenen Grenzen der Rechtskraft scheitern - ist ein Grund dafür, dass durch eine Wissenserklärung des Arbeitgebers oder durch eine prozessual erzwungene Wissenserklärung des Arbeitgebers die Rechtslage des Arbeitnehmers verbessert werden könnte und damit ein rechtliches Interesse nicht erkennbar. Im übrigen wäre es dem Kläger unabhängig von der Wissenserklärung des Arbeitgebers nicht verwehrt, der BUAK gegenüber seine Ansprüche mit dem von ihm zu erbringenden Beweis, die zunächst vom Arbeitgeber erstattete Meldung sei unrichtig erfolgt, geltend zu machen (Martinek/Widorn, BUAG 159; SZ 63/17). Eine Mitwirkung des Arbeitgebers kann für das Ermittlungsverfahren der BUAK nach dem Verwaltungsverfahren (§§ 25 ff BUAG iVm § 49 Abs 5 AVG) und für das gerichtliche Beweisverfahren gemäß § 333 ZPO erzwungen werden (DRdA 1997/35).

Auszugehen ist nämlich davon, dass den Bestimmungen des BUAG eine Bindung der BUAK an die Meldungen des Arbeitgebers nicht zu entnehmen ist. Aus Paragraph 22, BUAG in Verbindung mit Paragraph 27, BUAG ergibt sich vielmehr, dass die BUAK die Anspruchsvoraussetzungen für Urlaub und Abfertigung selbständig zu prüfen hat, ohne dass eine Bindung an die Meldung des Arbeitgebers besteht (ARD 4914/20/98). Hinsichtlich der Meldungen nach Paragraph 22, BUAG wird deren Richtigkeit geradezu selbstverständlich unterstellt; lediglich im Falle einer fehlerhaften Meldung kann der Arbeitgeber die Berichtigung der Vorschreibungen der von ihm zu leistenden Zuschläge in einem gesonderten Verwaltungsverfahren begehren. Sollte sich der Arbeitnehmer hinsichtlich seiner Ansprüche nach dem BUAG verkürzt erachten, so kann er den hier allein in Betracht kommenden Anspruch auf Abfertigung gemäß Paragraph 13 f, Absatz eins, BUAG nur gegenüber der BUAK und nur im gerichtlichen Verfahren geltend machen (Paragraph 50, Absatz eins, Ziffer 5, ASGG). Wegen der selbständigen Überprüfung der Anspruchsvoraussetzungen durch die BUAK ist ein Anspruch eines Arbeitnehmers (iSd Paragraphen eins, ff BUAG) gegenüber seinem Arbeitgeber, eine Meldung eines bestimmten Inhaltes zu machen, dh über die den Arbeitgeber ohnehin gemäß Paragraph 22, BUAG treffende Meldepflicht hinaus - ungeachtet der Überlegungen des Revisionswerbers zu Fürsorge- und Schadenersatzpflichten - nicht gegeben. Mangels einer Bindung der BUAK an ein in einem Verfahren zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gefälltes Urteil (ARD 4914/20/98) - diese müsste an den durch das Erfordernis der Personenidentität gezogenen Grenzen der Rechtskraft scheitern - ist ein Grund dafür, dass durch eine Wissenserklärung des Arbeitgebers oder durch eine prozessual erzwungene Wissenserklärung des Arbeitgebers die Rechtslage des Arbeitnehmers verbessert werden könnte und damit ein rechtliches Interesse nicht erkennbar. Im übrigen wäre es dem Kläger unabhängig von der Wissenserklärung des Arbeitgebers nicht verwehrt, der BUAK gegenüber seine Ansprüche mit dem von ihm zu erbringenden Beweis, die zunächst vom Arbeitgeber erstattete Meldung sei unrichtig erfolgt, geltend zu machen (Martinek/Widorn, BUAG 159; SZ 63/17). Eine Mitwirkung des Arbeitgebers kann für das Ermittlungsverfahren der BUAK nach dem Verwaltungsverfahren (Paragraphen 25, ff BUAG in Verbindung mit Paragraph 49, Absatz 5, AVG) und für das gerichtliche Beweisverfahren gemäß Paragraph 333, ZPO erzwungen werden (DRdA 1997/35).

Auf die Frage der Zulässigkeit des Rechtsweges, die noch das erstinstanzliche Verfahren beherrschte, kommt der Revisionswerber zufolge der bindenden Entscheidung des Berufungsgerichtes gemäß § 42 Abs 3 JN zu Recht nicht mehr zurück. Es genügt daher in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die neuere Rechtsprechung eine Bindung im Sinne der zitierten Gesetzesstelle bereits dann bejaht, wenn sich ein Gericht nur in den Entscheidungsgründen mit dem Vorliegen der Prozessvoraussetzungen auseinandergesetzt hat (s Judikaturnachweise

bei Mayr in Rechberger, ZPO Rz 2 zu § 42 JN). Auf die Frage der Zulässigkeit des Rechtsweges, die noch das erstinstanzliche Verfahren beherrschte, kommt der Revisionswerber zufolge der bindenden Entscheidung des Berufungsgerichtes gemäß Paragraph 42, Absatz 3, JN zu Recht nicht mehr zurück. Es genügt daher in diesem Zusammenhang darauf hinzuweisen, dass die neuere Rechtsprechung eine Bindung im Sinne der zitierten Gesetzesstelle bereits dann bejaht, wenn sich ein Gericht nur in den Entscheidungsgründen mit dem Vorliegen der Prozessvoraussetzungen auseinandergesetzt hat (s. Judikaturnachweise bei Mayr in Rechberger, ZPO Rz 2 zu Paragraph 42, JN).

Ungeachtet der nominellen Bekämpfung des "gesamten Inhaltes" der Berufungsentscheidung wird vom Revisionswerber zur Frage der mangelnden Feststellungsfähigkeit des ersten Eventualbegehrens, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten durch termin- und fristwidrige Arbeitgeberkündigung beendet worden sei, nichts mehr Näheres ausgeführt. Die Feststellungsfähigkeit wurde vom Berufungsgericht mit zutreffender Begründung verneint (§ 510 Abs 3 Satz 2 ZPO). Es genügt daher darauf zu verweisen, dass die rechtlichen Eigenschaften von Tatsachen- und Rechtshandlungen, wie etwa die Wirksamkeit einer Kündigung, die Berechtigung einer Entlassung oder auch ein Verschulden des Arbeitgebers an vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers, für sich allein einer Feststellung nicht zugänglich sind (ARD 4914/20/98; RIS-Justiz RS0039036, RS0039019). Dies gilt auch für die Frage der Termin- und Fristwidrigkeit einer Kündigung. Gegenstand einer Feststellungsklage kann nur das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder Rechtes sein (§ 228 ZPO). Dafür bilden die Umstände der Kündigung lediglich eine Vorfrage für dessen Bestand (RIS-Justiz RS0039087, RS0038804; 9 ObA 119/99m); einzelne Elemente von Rechtsverhältnissen sind nicht feststellungsfähig (RdW 1991, 55 ua). Ungeachtet der nominellen Bekämpfung des "gesamten Inhaltes" der Berufungsentscheidung wird vom Revisionswerber zur Frage der mangelnden Feststellungsfähigkeit des ersten Eventualbegehrens, dass das Arbeitsverhältnis des Klägers zur Beklagten durch termin- und fristwidrige Arbeitgeberkündigung beendet worden sei, nichts mehr Näheres ausgeführt. Die Feststellungsfähigkeit wurde vom Berufungsgericht mit zutreffender Begründung verneint (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 2 ZPO). Es genügt daher darauf zu verweisen, dass die rechtlichen Eigenschaften von Tatsachen- und Rechtshandlungen, wie etwa die Wirksamkeit einer Kündigung, die Berechtigung einer Entlassung oder auch ein Verschulden des Arbeitgebers an vorzeitigem Austritt des Arbeitnehmers, für sich allein einer Feststellung nicht zugänglich sind (ARD 4914/20/98; RIS-Justiz RS0039036, RS0039019). Dies gilt auch für die Frage der Termin- und Fristwidrigkeit einer Kündigung. Gegenstand einer Feststellungsklage kann nur das Bestehen oder Nichtbestehen eines Rechtsverhältnisses oder Rechtes sein (Paragraph 228, ZPO). Dafür bilden die Umstände der Kündigung lediglich eine Vorfrage für dessen Bestand (RIS-Justiz RS0039087, RS0038804; 9 ObA 119/99m); einzelne Elemente von Rechtsverhältnissen sind nicht feststellungsfähig (RdW 1991, 55 ua).

#### **Anmerkung**

E56139 09B01819

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

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00181.99D.1201.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19991201\_OGH0002\_009OBA00181\_99D0000\_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](http://www.jusline.at)