

Teil I – Allgemeiner Teil

A. Der Anwendungsbereich des ASGG

1. Arbeitsrechtssachen

Der sachliche Anwendungsbereich des ASGG umfasst in Arbeitsrechtssachen 1
(§§ 1, 50 ASGG):

- **Individualarbeitsrechtssachen**

Das sind die in § 50 Abs 1 ASGG normierten bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten.

- **Streitigkeiten aus der Betriebsverfassung**

Das sind die in § 50 Abs 2 ASGG festgelegten Streitigkeiten.

Die Aufzählung in § 50 ASGG ist **nicht taxativ**. So fallen etwa auch die frü- 2
her in § 157 ArbVG (aufgehoben durch das ASGANpG, BGBl 1986/563) geregel-
ten Angelegenheiten im Sinn der umfassenden Generalklausel des § 50 Abs 2
ASGG in die Kompetenz der Arbeits- und Sozialgerichte. Die gleichartigen bun-
desrechtlichen Bestimmungen iSd § 50 Abs 2 ASGG, auf die in § 58 Abs 1 ASGG
verwiesen wird, sind solche, die vor dem Inkrafttreten des ASGG die Zuständig-
keit der Einigungsämter begründeten.

Näheres zu § 50 ASGG siehe Rz 67 ff.

Bei der Gerichtsbarkeit in Arbeitsrechtssachen und Sozialrechtssachen han- 3
delt es sich grundsätzlich um ein Streitiges Verfahren in bürgerlichen Rechts-
sachen, das durch die Bestimmung des ASGG lediglich modifiziert wird.

2. Sozialrechtssachen

Der sachliche Anwendungsbereich des ASGG in Sozialrechtssachen (§§ 1, 65 4
ASGG) wird durch die in § 65 Abs 1 und 2 ASGG aufgezählten Rechtsstreitigkei-
ten definiert. Auch diese Aufzählung ist nicht taxativ (§ 100 ASGG). Es bedarf
einer ausdrücklichen Verweisung auf die Bestimmungen des ASGG in anderen
Rechtsvorschriften, damit eine Sozialrechtssache vorliegt.¹

3. Besondere Angelegenheiten

In den Anwendungsbereich des ASGG fallen auch die in § 92 Abs 1 ASGG genann- 5
ten Angelegenheiten, die gemäß § 92 Abs 2 ASGG im **Außerstreitverfahren** zu

1 RS0085836.

A. Der Anwendungsbereich des ASGG

behandeln sind und deren Durchführung dem Vorsitzenden des Landesgerichts als Arbeits- und Sozialgericht (bzw des Arbeits- und Sozialgerichts Wien) obliegt. Dabei handelt es sich um die außerhalb von Rechtsstreitigkeiten nach besonderen gesetzlichen Vorschriften vorgesehene Erteilung von **Rechtsbelehrungen**, Ausstellung von **Amtsbestätigungen** sowie **Protokollierung von Vereinbarungen**.

Hierfür ist jedes dieser Gerichte **örtlich zuständig**, die Vorschriften über die örtliche Zuständigkeit (§§ 4 ff ASGG) haben insoweit keine Geltung.

6

Für die Praxis sind folgende Regelungen wichtig:

- **Belehrung im Zusammenhang mit der Dienstwohnung (§ 11 Abs 2 APSG):**

Eine Wohnung, die einem Arbeitnehmer im Zusammenhang mit einem Arbeitsverhältnis als Dienstwohnung überlassen wurde, ist vom Geltungsbereich des Mietrechtsgesetzes ausgenommen (§ 1 Abs 2 Z 2 MRG). Grundsätzlich bleibt der Anspruch auf Benützung der Wohnung durch eine Einberufung zum Wehrdienst bzw eine Zuweisung zum Zivildienst unberührt, solange das Arbeitsverhältnis aufrecht ist und die Wohnung vom Arbeitnehmer oder seinen Familienangehörigen während des Wehr- bzw Zivildienstes weiter benötigt wird. Eine davon abweichende Vereinbarung, ua auch ein gänzlicher Verzicht des Arbeitnehmers auf das Benützungsrecht an der Wohnung, ist nur unter Einhaltung besonderer Form- und Belehrungsvorschriften möglich. Zum Schutz des Arbeitnehmers vor übereilten Entschlüssen bedarf eine solche Vereinbarung zur Rechtswirksamkeit nicht nur der Schriftform, sondern der schriftlichen Vereinbarung muss eine Bescheinigung über eine Rechtsbelehrung durch ein LG als ASG bzw das ASG Wien oder eine gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer angeschlossen sein. Diese Rechtsbelehrung ist vor Abschluss der Vereinbarung einzuholen.

- **Belehrung im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Auflösung des Arbeitsverhältnisses (§ 16 APSG):**

Auch eine einvernehmliche Auflösung des Arbeitsverhältnisses während der Dauer des Kündigungs- und Entlassungsschutzes eines Wehr- bzw Zivildieners (§ 13 APSG) bedarf zu ihrer Gültigkeit der Schriftform. Dieser Vereinbarung muss ebenfalls eine Bescheinigung durch ein LG als ASG bzw das ASG Wien oder eine gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer beigeschlossen sein, aus der hervorgeht, dass der Arbeitnehmer über den Kündigungs- und Entlassungsschutz nach diesem Bundesgesetz belehrt wurde.

3. Besondere Angelegenheiten

- § 20 Abs 4 APStG enthält **Sonderbestimmungen für bestimmte Bedienstete des öffentlichen Dienstes** (siehe § 20 Abs 1 APStG). So müssen etwa Vertragsbedienstete entweder vom Arbeits- und Sozialgericht oder von der Personalvertretung oder vom Betriebsrat vor einer einvernehmlichen Lösung ihres Dienstverhältnisses über den Kündigungsschutz belehrt werden.
- **Belehrung einer minderjährigen Arbeitnehmerin, die über den besonderen Kündigungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz verfügt (§ 10 Abs 7 MSchG):**

Arbeitsverhältnisse mit besonders geschützten Arbeitnehmerinnen können nur dann rechtswirksam einvernehmlich aufgelöst werden, wenn die einvernehmliche Auflösung schriftlich erfolgt. Bei minderjährigen Arbeitnehmerinnen ist überdies eine **vorherige** Belehrung über den besonderen Kündigungsschutz durch ein LG als ASG bzw das ASG Wien oder eine gesetzliche Interessenvertretung der Arbeitnehmer erforderlich.
- § 21 MSchG enthält **Sonderbestimmungen für Bedienstete in bestimmten Zweigen des öffentlichen Dienstes** (siehe § 18 MSchG). So muss etwa die minderjährige Vertragsbedienstete entweder vom Arbeits- und Sozialgericht oder von der Personalvertretung oder vom Betriebsrat vor einer einvernehmlichen Lösung ihres Dienstverhältnisses über den Kündigungsschutz belehrt werden.
- **Belehrung im Zusammenhang mit der einvernehmlichen Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 15 Abs 5 BAG):**

Bei einvernehmlicher Auflösung eines bereits mehr als drei Monate andauernden Lehrverhältnisses muss eine Amtsbestätigung eines LG als ASG bzw des ASG Wien oder eine Bescheinigung einer Kammer für Arbeiter und Angestellte vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die vorzeitige Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.
- **Belehrung bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses (§ 70a Abs 3 Land- und Forstarbeiter-Dienstrechtsgesetz):**

Bei einvernehmlicher Auflösung des Lehrverhältnisses muss eine Amtsbestätigung eines Gerichts oder der gesetzlichen Interessenvertretung der Dienstnehmer vorliegen, aus der hervorgeht, dass der Lehrling über die Bestimmungen betreffend die Endigung und die einvernehmliche Auflösung des Lehrverhältnisses belehrt wurde.

A. Der Anwendungsbereich des ASGG

- **Fehlende Anordnung einer Sitzung durch den Vorsitzenden des Betriebsrats bzw eines Personalvertretungsorgans (§ 67 Abs 3 ArbVG und § 42 Abs 3 PBVG):**

Kommt der Vorsitzende des Betriebsrats (bzw bei Verhinderung dessen Stellvertreter) bestimmten Verpflichtungen, etwa der Einberufung einer erforderlichen Sitzung (§ 67 Abs 1 und 2 ArbVG; § 42 Abs 1 und 2 PBVG), nicht nach, hat das Arbeits- und Sozialgericht auf Antrag von einem Drittel der Mitglieder des Betriebsrats bzw des Personalvertretungsorgans eine Sitzung anzuordnen.

4. Anordnung der Anwendbarkeit des ASGG in anderen Gesetzen

- 7 Soweit in anderen Rechtsvorschriften auf die Arbeitsgerichte, die Schiedsgerichte der Sozialversicherung, auf Bestimmungen des Arbeitsgerichtsgesetzes oder auf die das Leistungsstreitverfahren erster und zweiter Instanz betreffenden Bestimmungen der Sozialversicherungsgesetze verwiesen wird, fallen derartige Angelegenheiten unter den Anwendungsbereich des ASGG (§ 100 ASGG).
- 8 **Verweise auf die Anwendungen des ASGG**, soweit sie arbeitsrechtliche Angelegenheiten betreffen, finden sich ua auch in
 - § 9 Abs 3 AHG, § 8 Abs 1 OrgHG; § 13 Abs 3 Bundesgesetz über das Österreichische Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal Gesellschaft mit beschränkter Haftung: jeweils betreffend **Ersatzansprüche gegen Organe**
 - § 3 Abs 6 AVRAG: Werden durch den nach Betriebsübergang anzuwendenden Kollektivvertrag oder die nach Betriebsübergang anzuwendenden Betriebsvereinbarungen Arbeitsbedingungen wesentlich verschlechtert, so kann nicht nur der Arbeitnehmer auf Feststellung der wesentlichen Verschlechterung der Arbeitsbedingungen klagen, sondern es kann auch vom Betriebsrat ein Feststellungsverfahren nach § 54 ASGG eingeleitet werden. Die Einbringung der **Feststellungsklage** nach § 3 Abs 6 AVRAG kann auch noch durch den „Veräußerer“-Betriebsrat erfolgen. Dass in weiterer Folge der Betriebsübergang eintritt und die Arbeitnehmer aus dem Betrieb ausscheiden, ändert nichts an dessen Aktivlegitimation für das Verfahren nach § 54 Abs 1 ASGG.²

2 RS0126637.

6 *Hargassner/Ziegelbauer, Arbeits- und sozialgerichtliches Verfahren – ASGG², LexisNexis*

4. Anordnung der Anwendbarkeit des ASGG in anderen Gesetzen

Verweise auf die Anwendung des ASGG, soweit sie **sozialrechtliche Angelegenheiten** betreffen, finden sich zB in

- § 42 Abs 2 Heeresentschädigungsgesetz 2015 (BGBl I 2015/162, HEG) für Entscheidungen der AUVA über die Erbringung von Entschädigungsleistungen (§ 2 Abs 1 HEG)
- § 39 Abs 3 Oö Lehrer-, Kranken- und Unfallfürsorgegesetz (LKUFG) für Leistungen der Kranken- und Unfallfürsorge für Landesvertragslehrer des Landes Oberösterreich.³

Beispiel für ein Klagebegehren:

Es wird die Feststellung begehrt, dass durch den Übergang der Dienstverhältnisse der Sachverständigen aus dem „Versicherungspool Ost“ von der beklagten Partei auf die Service GmbH eine wesentliche Verschlechterung der Arbeitsbedingungen erfolgte.⁴

9

³ Vgl 10 ObS 124/17h.

⁴ Vgl 8 ObA 41/10b.

B. Das Verfahrensrecht

1. Grundregel

Die Arbeits- und Sozialgerichtsbarkeit ist nach der ausdrücklichen Anordnung des § 2 Abs 1 ASGG in die ordentliche Gerichtsbarkeit (§ 1 JN) eingebunden. Soweit daher im ASGG nichts anderes angeordnet ist, sind die für die Gerichtsbarkeit in bürgerlichen Rechtssachen geltenden Vorschriften anzuwenden. Hier kommen insbesondere folgende Gesetze in Betracht: 10

- Jurisdiktionsnorm (JN)
- Zivilprozessordnung (ZPO) samt deren Einführungsgesetzen
- Gerichtsorganisationsgesetz (GOG)
- Exekutionsordnung (EO)
- Insolvenzordnung (IO)

2. Exekutionsordnung, Insolvenzordnung

Aufgrund der Anwendung der Bestimmungen der EO im arbeits- und sozialgerichtlichen Verfahren sind die Arbeits- und Sozialgerichte auch befugt, **Exekutionen zur Sicherstellung** (§ 375 EO) zu bewilligen. 11

Die Arbeits- und Sozialgerichte können auch **einstweilige Verfügungen** (§ 387 EO) erlassen. Nach hA (*Neumayr* in ZellKomm § 2 ASGG Rz 2 mwN) ist für die Erlassung von einstweiligen Verfügungen in Arbeitsrechtssachen auch außerhalb des Prozesses das Arbeits- und Sozialgericht zuständig. Aufgrund analoger Anwendung des § 387 Abs 3 EO entscheidet darüber der Gerichtshof erster Instanz in Arbeitsrechtssachen. In **Sozialrechtssachen** ist der Rechtsweg für den Antrag auf Erlassung einer einstweiligen Verfügung nur zulässig, wenn er auch für den zu sichernden Hauptanspruch zulässig ist.⁵ 12

Das Verfahren zur Erlassung sämtlicher in der Exekutionsordnung angeführten einstweiligen Verfügungen ist ungeachtet deren Charakters nach den Bestimmungen der Exekutionsordnung durchzuführen.⁶ 13

Ist der Exekutionstitel in einer Arbeitsrechtssache nach § 50 ASGG ergangen, so ist die **Oppositionsklage** nach § 35 Abs 1 Satz 2 EO bei dem Gericht einzubringen, bei dem der Prozess in erster Instanz anhängig war. 14

5 RS0004913 [T4].

6 RS0005167 [T3].

B. Das Verfahrensrecht

Das Oppositionsverfahren vor dem Arbeits- und Sozialgericht richtet sich – auch hinsichtlich der Besetzung des Gerichts – nach den Vorschriften des ASGG. Allerdings geht die Bestimmung des § 35 Abs 3 EO über die Eventualmaxime als Spezialnorm für das Oppositionsverfahren den abweichenden Regelungen des ASGG, insbesondere über das beschränkte Neuerungsverbot im Rechtsmittelverfahren, vor.⁷

- 15 Auch die **Impugnationsklage** nach § 36 Abs 2 Satz 2 EO ist bei dem Gericht einzubringen, bei dem der Prozess in erster Instanz anhängig war, wenn der Exekutionstitel in einer Arbeitsrechtssache nach § 50 ASGG ergangen ist.
- 16 Diese Besonderheiten für Oppositions- und Impugnationsklagen gelten mangels abweichender gesetzlicher Anordnung nicht für **Exszindierungsklagen** nach § 37 EO.
- 17 Zur Verhandlung und Entscheidung in **arbeitsrechtlichen** (§ 50 ASGG) **Prüfungsprozessen über Insolvenzforderungen** sind unabhängig davon, ob die Klage vor oder nach der Insolvenzeröffnung eingebracht wurde, die Arbeits- und Sozialgerichte unter Anwendung des ASGG zuständig (§ 111 Abs 1 S 2 IO).

3. AußStrG

- 18 In Angelegenheiten nach § 92 Abs 1 ASGG (siehe Rz 5) gelten die allgemeinen Bestimmungen über das Verfahren außer Streitsachen (§ 92 Abs 2 ASGG).

Das Verfahren gemäß § 54 Abs 2 ASGG (siehe Rz 278) ist nach den Grundsätzen des außerstreitigen Zweiparteienverfahrens mit **Dispositionsmaxime** zu führen.⁸

Über **Antrag einer Betrieblichen Vorsorgekasse** hat der örtlich zuständige Gerichtshof in Arbeits- und Sozialrechtssachen unter bestimmten, in § 11 Abs 4 BMSVG normierten Voraussetzungen die Verwaltungskosten bei Inanspruchnahme des Kontrahierungszwangs zu überprüfen. Der Gesetzgeber dürfte hier von einem außerstreitigen Verfahren ausgehen.⁹

7 Jakusch in *Angst/Oberhammer*, EO³ § 35 EO Rz 81.

8 RS0085732.

9 Resch in *Neumayr/Reissner*, ZellKomm³ § 11 BMSVG Rz 11.