

1.1

Entwicklung und Zweck des Arbeits- und Sozialrechts

Lernen

Entwicklung des Arbeitsrechts

Die Entstehung des heutigen Arbeitsrechts ist eng mit der **Industrialisierung** verbunden. Diese bewirkte Ende des 18. Jahrhunderts eine wesentliche Verschlechterung der arbeitsrechtlichen Situation. Der damals vorherrschende Liberalismus trat für eine unbeschränkte Vertragsfreiheit (freie Partnerwahl, Gestaltungsfreiheit, Formfreiheit und Endigungsfreiheit) ein. Dies führte häufig zur Ausbeutung der AN durch ihre wirtschaftlich überlegenen AG.

die ersten
arbeitsrechtlichen
Bestimmungen

Die Stammfassung des Allgemeinen bürgerlichen Gesetzbuchs (**ABGB 1811**) kannte noch so gut wie keine Schutzbestimmungen zugunsten der AN; diese wurden erst mit der 3. Teilnovelle im Jahr 1916 eingeführt. Die ersten wesentlichen Schutzbestimmungen zugunsten der AN kamen erst Mitte des 19. Jahrhunderts, zB mit der zum Teil noch heute geltenden Gewerbeordnung (**GewO 1859**). Das Angestelltengesetz (**AngG 1921**) basiert im Wesentlichen auf den Bestimmungen des Handlungsgehilfengesetzes (HgG 1910), das zuvor das Allgemeine Handelsgesetzbuch (AHGB 1862) abgelöst hat.

Differenzierung
Arbeiter – Angestellte
= überholt

Bereits sehr früh haben es die Angestellten geschafft, sich aufgrund ihrer **damals** noch **besonderen Stellung** im Unternehmen günstigere arbeitsrechtliche Bestimmungen zu erkämpfen. Während es sich bei den Angestellten allerdings ursprünglich bloß um eine **kleine Gruppe** innerhalb der AN handelte, gibt es aufgrund der geänderten Abgrenzung zwischen Arbeitern und Angestellten und aufgrund der Veränderung in der Arbeitswelt (so wurden zB einfache handwerkliche Tätigkeiten in weiten Bereichen von Maschinen übernommen) **heute mehr Angestellte** als Arbeiter.

Seit über einem Jahrhundert bestehen nun Bestrebungen, die inzwischen als überholt angesehene Differenzierung zwischen den Gruppen der Arbeiter und Angestellten zu beseitigen. Vorstöße in diese Richtung wurden va in den 1960er Jahren (Vorlage zweier Kodifikationsentwürfe) und 1990er Jahren (Erarbeitung zahlreicher Entwürfe) unternommen. Diese führten zu einer **schriftweisen**, wenn auch nicht vollständigen **Angleichung** der Rechte der Arbeiter und der Angestellten.

Die ersten sozialrechtlichen Bestimmungen

Die ersten sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen wurden in Österreich **Ende des 19. Jahrhunderts** eingeführt (1887: Unfallversicherung; 1888: Krankenversicherung; 1906: Pensionsversicherung der Angestellten – die Pensionsversicherung der Arbeiter folgte erst während des 2. Weltkriegs durch Einführung der deutschen RVO; 1920: Arbeitslosenversicherung).

1.1 Entwicklung und Zweck des Arbeits- und Sozialrechts

Zweck arbeitsrechtlicher Sonderbestimmungen

Schutzfunktion

Wie bereits die Entwicklung des Arbeitsrechts gezeigt hat, dient das Arbeitsrecht primär dem Schutz der AN vor ihren wirtschaftlich überlegenen AG. Aus diesem Grund sieht das Arbeitsrecht zumeist zwingende (Mindest-)Bestimmungen vor.

Interessenausgleich

Das Arbeitsrecht dient aber auch dem Ausgleich der AN- und AG-Interessen.

Friedensfunktion

Gleichzeitig soll durch die arbeitsrechtlichen Bestimmungen das Entstehen sozialer Konflikte (insb Streiks) vermieden werden.

Zweck sozialrechtlicher Bestimmungen

Die sozialrechtlichen Bestimmungen sollen einen wirksamen Schutz vor den Wechselfällen des Lebens (Krankheit, Arbeitsunfähigkeit, Alter, Arbeitslosigkeit) bieten.

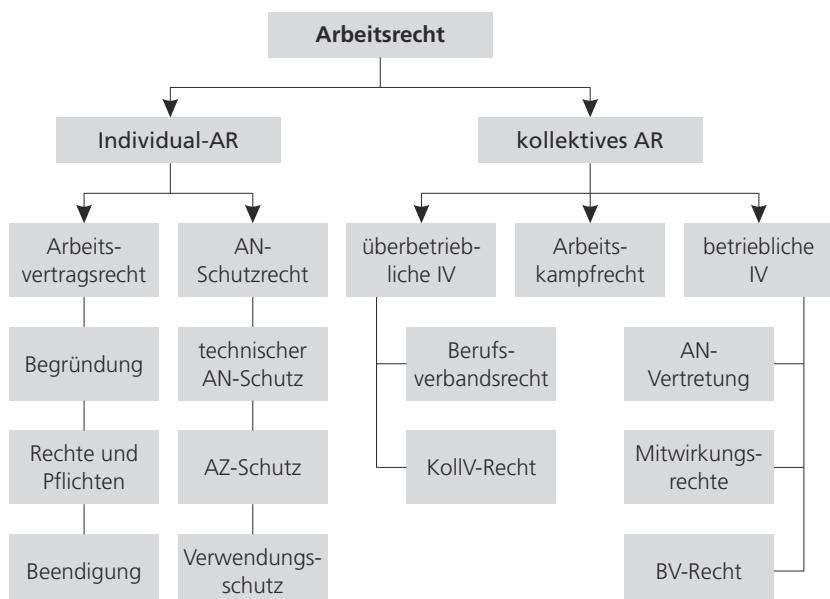
1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts

Lernen

Arbeitsrecht

Das Arbeitsrecht regelt die Beschäftigung der unselbständigen beschäftigten Personen, also der AN (vgl Abschnitt 2.1, Kapitel 1).

Gliederung des Arbeitsrechts



Das Arbeitsrecht gliedert sich in das **Individualarbeitsrecht** und das **kollektive Arbeitsrecht**.

Individualarbeitsrecht

Das Individualarbeitsrecht besteht aus dem Arbeitsvertragsrecht und dem AN-Schutzrecht. Das **Arbeitsvertragsrecht** regelt die Rechtsbeziehungen zwischen dem AN und seinem AG: insb die Begründung des Arbeitsverhältnisses (s Teil 2), die Rechte und Pflichten der Vertragsparteien (s Teil 3) und die Beendigung des Arbeitsverhältnisses (s Teil 6); das **AN-Schutzrecht** (s Teil 4) umfasst den technischen AN-Schutz (Gefahrenschutz), den Arbeitszeitschutz und den Verwendungsschutz (zB minderjähriger Personen oder schwangerer AN).

kollektives Arbeitsrecht

Das kollektive Arbeitsrecht gliedert sich in das Recht der überbetrieblichen Interessenvertretung (s Teil 7), der betrieblichen Interessenvertretung (s Teil 8) und das Arbeitskampfrecht (s Abschnitt 7.3). Beim **Recht der überbetrieblichen Interessenvertre-**

1.2 Gliederung des Arbeits- und Sozialrechts

tung geht es um das Recht der Berufsverbände (Kammern und Gewerkschaften) und das Kollektivvertragsrecht, beim Recht der **betrieblichen Interessenvertretung** um die AN-(Belegschafts-)Vertretung auf betrieblicher Ebene, deren Mitwirkungsrechte und das BV-Recht. Das **Arbeitskampfrecht** regelt Streik, Aussperrung und Boykott.

Zusammenwirken

Die einzelnen Rechtsgebiete existieren allerdings nicht getrennt voneinander. Es kommt vielmehr immer wieder zu einem Zusammenspiel der Bestimmungen. So sind etwa bei der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses sowohl arbeitsvertragsrechtliche Aspekte (zB Kündigungsfristen, Entlassungsgründe) als auch die Mitwirkungsrechte der Belegschaft (zB Informations-, Beratungs- und Anfechtungsrechte des BR) zu beachten.

Sozialrecht

Das Sozialrecht gliedert sich in das Sozialversicherungsrecht, das Sozialhilferecht und die Versorgung.

Die primär beitragsfinanzierte **Sozialversicherung** umfasst die Krankenversicherung, die Unfallversicherung, die Pensionsversicherung und die Arbeitslosenversicherung (s Teil 9 und 10).

Die durch öffentliche Mittel finanzierte **Sozialhilfe** bietet Schutz bei sozialer Notlage, wenn eine (ausreichende) Sicherung durch die Sozialversicherung nicht besteht; dh diese Leistungen gibt es nur subsidiär und sie sind abhängig von der Bedürftigkeit der betreffenden Person. 2019 hat der Bund zum Zwecke einer einheitlichen Mindestsicherung das Sozialhilfe-Grundsatzgesetz (SH-GG) erlassen. Auf dieser Basis haben die Bundesländer ihre Ausführungsgesetze (zu) erlassen (Details s Abschnitt 10.6, Kapitel 5).

Die ebenfalls durch öffentliche Mittel finanzierte **Versorgung** ist zum „Ausgleich von Sonderopfern“ (zB Kriegsopfersversorgung, Heeresversorgung, Versorgung bei Impfschäden und für Verbrechensopfer) und als „Belohnung für besondere Dienste“ (zB die auslaufende Altersversorgung der Beamten) vorgesehen.

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

Kapitel 1: Arbeitsrechtliche Rechtsquellen

Lernen

Auf das Arbeitsverhältnis wirken zahlreiche Rechtsquellen ein. Neben den allgemeinen Rechtsquellen (Gesetz, Verordnung etc) kennt das Arbeitsrecht auch den Kollektivvertrag (KollV) und die Betriebsvereinbarung (BV). Damit die AN und AG wissen, welche Bestimmungen sie zu beachten haben, ist zunächst das Verhältnis der einzelnen Rechtsquellen zueinander zu klären. Dabei geht es va um die Eingliederung einer Regelung in den Stufenbau der Rechtsordnung. Gleichzeitig ist zu berücksichtigen, welche Wirkungen den einzelnen Bestimmungen zukommen.

Stufenbau der Rechtsordnung



Unionsrecht

Auf oberster Stufe im Rahmen des Stufenbaus der Rechtsordnung steht das europäische Unionsrecht. Für das Arbeits- und Sozialrecht sind neben dem **Vertrag über die Arbeitsweise der Europäischen Union** (AEUV idF von Lissabon) va die **Charta der Grundrechte der Europäischen Union** (GRC), **Verordnungen** (VO) und **Richtlinien** (RL) von Bedeutung.

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

EU-Grundrechtecharta

Die GRC gehört, ebenso wie der AEUV, zum Primärrecht. Die GRC ist für die Organe der EU sowie für die Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Unionsrechts verbindlich (Art 51 Abs 1). Sie enthält für das Arbeits- und Sozialrecht relevante Grundrechte, wie zB das Recht auf **Berufsfreiheit** (Art 15) und das Recht auf **Gleichheit** vor dem Gesetz (Art 20). Daneben regelt die Charta auch **soziale Grundsätze**, wie zB das Recht auf Kollektivverhandlungen und Kollektivmaßnahmen (Art 28). Diese Grundsätze stellen jedoch keine einklagbaren Rechte dar (Art 52 Abs 5).

Verordnung

Die VO sind – ohne weitere innerstaatliche Umsetzung – sowohl für die Mitgliedstaaten als auch für jeden Einzelnen **unmittelbar rechtsverbindlich** (zB Freizügigkeits-VO, Sozialversicherungs-VO).

Richtlinie

Die RL sind an die Mitgliedstaaten gerichtet, hinsichtlich ihrer Zielsetzung verbindlich und bedürfen zu ihrer individuellen Rechtsverbindlichkeit grundsätzlich einer **innerstaatlichen Umsetzung** (zB Betriebsübergangs-RL, Arbeitsschutz-RL, Arbeitszeit-RL, Antidiskriminierungs-RL, Entsende-RL).

Verfassungsrecht

Grundrechte

Für das Arbeitsrecht sind va die Grundrechte von Bedeutung, insb der **Gleichheitssatz** (Art 7 B-VG, Art 2 StGG), aber auch die **Freiheit der Berufswahl** (Art 6 und 18 StGG), für das Arbeitsverfassungsrecht insb die Vereins- und Versammlungsfreiheit – inkl **Koalitionsfreiheit** (Art 12 StGG, Art 11 MRK).

Zu erwähnen ist auch noch die seit 2008 in Art 120a B-VG vorgesehene **Bestandsgarantie für die Sozialpartner** (s Abschnitt 7.1, Kapitel 3; aber auch *Perthold-Stoitzner, Verfassungsrecht² 217*), in dem die Republik ihre Rolle anerkennt, deren Autonomie achtet und durch die Einrichtung von Selbstverwaltungskörpern den sozialpartnerschaftlichen Dialog fördert.

Kompetenzaufteilung

Hinsichtlich der Bestimmungen der Österreichischen Bundesverfassung (B-VG) ist va auf die dort geregelte Kompetenzaufteilung zwischen Bund und Ländern zu verweisen. Im Bereich des Arbeitsrechts und des Sozialversicherungsrechts liegt die Gesetzgebung und Vollziehung grundsätzlich beim **Bund** (Art 10 Abs 1 Z 11 B-VG).

Ausnahmen bestehen allerdings für den Bereich des Arbeitsrechts:

- bezüglich der **Land- und Forstwirtschaft**: der Bund hat hier die Kompetenz zur Gesetzgebung; die Vollziehung fällt in die Kompetenz der Länder (Art 11 Abs 1 Z 9 B-VG; das neue bundesweit geltende LAG trat mit 1. 7. 2021 in Kraft und sieht eigene arbeitsrechtliche Bestimmungen vor, insb hinsichtlich den Abschluss und die Beendigung von Arbeitsverträgen, zulässige Arbeitszeiten, Urlaubs- und Entgeltansprüche, die Einrichtung von BR, Maßnahmen zum AN-Schutz, Leiharbeit, die Gleichbehandlung von Frauen, Elternkarenz und Datenschutz) und
- für das Dienstrecht des **öffentlichen Dienstes**, allerdings nur hinsichtlich der Bediensteten der Länder, Gemeinden und Gemeindeverbände: den Ländern obliegt diesbezüglich Gesetzgebung und Vollziehung (Art 21 B-VG), nicht aber der Bundesbediensteten (Art 10 Abs 1 Z 16 B-VG).

Bezüglich des **Sozialhilferechts** obliegt dem Bund die Kompetenz zur Grundsatzgesetzgebung, während den Ländern die Ausführungsgesetzgebung und Vollziehung zusteht (Art 12 Abs 1 Z 1 B-VG: „Armenwesen“). Das 2019 in Kraft getretene SH-GG dient der Vereinheitlichung der Mindestsicherung; die Bundesländer haben auf dieser Basis ihre Ausführungsgesetze zu erlassen (Details s Abschnitt 10.6, Kapitel 5).

Zwingende Gesetze

Das Arbeitsrecht besteht überwiegend aus zwingenden Gesetzen (zur einseitig bzw zweiseitig zwingenden Wirkung s Kapitel 2). Ob ein Gesetz zwingender Natur ist, ist zum Teil im Gesetz selbst geregelt (idR gegen Ende des Gesetzes: zB § 40 AngG bzw gegen Ende des entsprechenden Abschnitts: zB §§ 12 und 17 UrlG), zum Teil durch Auslegung zu ermitteln.

Verordnung

Va im AN-Schutzrecht, insb für den Gefahrenschutz, wurden zahlreiche VO erlassen.

Kollektivvertrag

Die überbetrieblichen Interessenvertretungen (Kammern und Gewerkschaften) können die arbeitsrechtlichen Beziehungen mittels KollIV regeln. Inwieweit ihnen diese Befugnis zukommt, wird im Abschnitt 7.2 erläutert.

Betriebsvereinbarung

Auf betrieblicher Ebene kann der Betriebsinhaber mit dem BR in bestimmten Belangen BV abschließen. Inwieweit dieses Recht besteht, wird va im Abschnitt 8.3, Kapitel 2 erläutert.

Arbeitsvertrag

Beim Abschluss eines Arbeitsvertrags ist zu beachten, dass die Vertragspartner (AG und AN) gegen keine höherrangige Norm verstößen dürfen (s Stufenbau der Rechtsordnung). Bei Verstoß gegen höherrangiges Recht liegt idR bloße Teilnichtigkeit vor, dh der Vertrag bleibt gültig, nur die unzulässige Regelung wird durch die zwingende Bestimmung ersetzt.

Die Vertragsparteien vereinbaren ein Entgelt, das unter dem kollektivvertraglichen Mindestentgelt liegt. Der Vertrag ist dennoch gültig, dem AN gebührt aber – abweichend vom Arbeitsvertrag – das kollektivvertragliche Mindestentgelt.

Nur ausnahmsweise, wenn es sich aus der Natur der zwingenden Bestimmung ergibt (zB Verbot der Kinderarbeit), kann der Verstoß zur Unwirksamkeit des Arbeitsvertrags führen.

Ein Unternehmer schließt mit einem 8-Jährigen einen Arbeitsvertrag ab. Da der Vertrag gegen das Kinderbeschäftigung verstoßt, ist der Vertrag ungültig.

Nachgiebige/dispositive Bestimmungen

Nachgiebige (dispositive) Bestimmungen gelten nur dann, wenn zwischen den Vertragsparteien nichts anderes wirksam vereinbart wurde.

Der Unternehmer U schließt mit einem Arbeiter einen Arbeitsvertrag ab, ohne dass sie besprochen hätten, was der AN verdienen soll bzw wann das Entgelt fällig ist. Der

1.3 Stufenbau der Rechtsordnung

Vertrag ist gültig, dem AN gebührt gem § 1152 ABGB ein angemessenes Entgelt (zumindest das kollektivvertragliche Mindestentgelt), wobei das Entgelt gem § 77 GewO 1859 am Ende jeder Woche fällig ist (soweit nicht zB im KollV ein anderer Fälligkeitszeitpunkt geregelt ist); die dispositive Bestimmung des § 77 GewO wird allerdings mit 1. 10. 2021 durch die ebenfalls dispositive Regelung des § 1154 Abs 1 und 2 ABGB ersetzt, die eine Fälligkeit am Ende der Lohnzahlungsperiode, maximal am Monatsletzten, vorsieht (s Abschnitt 3.2).

Weisungen des Arbeitgebers

In der Praxis besonders wichtig ist die Frage, welche Weisungen ein AG aussprechen darf bzw welche der AN befolgen muss (zur Weisungsgebundenheit des AN s Abschnitt 2.1, Kapitel 1 und Abschnitt 3.1, Kapitel 2). Diesbezüglich ist zu beachten, dass die Weisung gegen keine höherrangige Norm verstoßen darf. Bei Verstoß ist die Weisung unzulässig; sie muss vom AN nicht befolgt werden.

Ein AG weist seinen AN an, länger als die höchstzulässige Arbeitszeit zu arbeiten. Der AN muss diese Weisung nicht befolgen. Er kann nach Hause gehen, ohne eine Verletzung seiner Arbeitspflicht zu begehen. Das Arbeitsverhältnis darf deswegen auch nicht beendet werden.

Die teilzeitbeschäftigte AN A erhält von ihrem AG die Weisung, abweichend vom Arbeitsvertrag eine 5. Stunde zu arbeiten. A weist ihren AG darauf hin, dass sie ihr Kind pünktlich vom Kindergarten abholen muss. A muss diese Weisung nicht befolgen. Sie kann nach der 4. Stunde gehen, ohne eine Vertragsverletzung zu begehen. Das Arbeitsverhältnis darf deswegen auch nicht beendet werden.

Kapitel 2: Rechtswirkungen arbeitsrechtlicher Bestimmungen

Zwingendes Recht

zweiseitig zwingend

Zweiseitig zwingendes Recht ist **nicht abänderbar**, dh weder zugunsten noch zulasten des AN. Zweiseitig zwingend sind va die AN-Schutzbestimmungen, die Bestimmungen des Betriebsverfassungsrechts, aber auch die sozialversicherungsrechtlichen Bestimmungen.

Das MSchG sieht ein Beschäftigungsverbot werdender Mütter in den letzten 8 Wochen vor der voraussichtlichen Entbindung und in den 8 Wochen danach vor. Eine Verschiebung (zB 6 Wochen davor und 10 Wochen danach) ist auch auf Wunsch der AN nicht zulässig.

einseitig zwingend Einseitig zwingendes Recht ist nur **zugunsten der AN abänderbar**. Die Bestimmungen des Arbeitsvertragsrechts, aber auch die normativen Bestimmungen des KollV sind idR einseitig zwingender Natur; BV kommt immer einseitig zwingende Wirkung zu.

Das UrlG sieht einen 5-wöchigen Urlaubsanspruch pro Arbeitsjahr vor. Die Vertragsparteien dürfen zwar einen längeren (zB 6-wöchigen) aber keinen kürzeren (zB 4-wöchigen) Urlaubsanspruch vereinbaren.

Dispositives Recht

dispositiv Dispositive Bestimmungen sind in **jede Richtung abänderbar**, dh sowohl zugunsten als auch zulasten des AN. Aufgrund der AN-Schutzfunktion des Arbeitsrechts sind dispositive Bestimmungen heute die Ausnahme (zB § 1155 ABGB, § 77 GewO 1859 – diese Bestimmung wurde mit 1. 10. 2021 durch die einseitig zwingende Regelung des § 1159 ABGB [Kündigungsfristen] und die ebenfalls dispositive Regelung des § 1154 Abs 1 und 2 ABGB [Fälligkeit] abgelöst).

§ 77 GewO sah bis 30. 9. 2021 eine dispositive Kündigungsfrist von 14 Tagen vor. Die Vertragsparteien durften daher damals sowohl eine kürzere (zB 1 Woche, aber auch den völligen Entfall der Kündigungsfrist) als auch eine längere Kündigungsfrist (zB 3 Wochen) vereinbaren, soweit damit nicht gegen den KollV verstößen wurde. Seit 1. 10. 2021 müssen die dem AngG entsprechenden einseitig zwingenden Bestimmungen des § 1159 ABGB neu eingehalten werden (zu den Ausnahmen für Branchen, in denen Saisonbetriebe überwiegen, s S 184, zur Sonderbestimmung für LeiharbeiterInnen s § 10 Abs 5 AÜG sowie S 432).

kollv-dispositiv KollV-dispositive Bestimmungen können nur **durch KollV in jede Richtung** (dh auch zulasten des AN) **abgeändert** werden (zB § 1160 ABGB, § 22 AngG, s auch § 1159 Abs 2 und 4 ABGB neu – jeweils letzter Satz), durch die Arbeitsvertragsparteien nur zugunsten des AN.

Die Einführung kollv-dispositiver Bestimmungen beruht auf der Überlegung, dass sich auf KollV-Ebene zwei annähernd gleich starke Verhandlungspartner gegenüberstehen, weshalb keiner den anderen übervorteilen kann. Gleichzeitig wird es in bestimmten Bereichen als notwendig erachtet, dass auf branchenspezifische Besonderheiten Bedacht genommen werden kann und dass die KollV-Parteien die Bedürfnisse ihrer Branche besser kennen.

§ 22 AngG und § 1160 ABGB sehen vor, dass der Anspruch auf bezahlte Postensuchzeit während der Kündigungsfrist durch KollV abgeändert, aber auch ersatzlos beseitigt werden kann. Dies werden die KollV-Parteien beschließen, wenn zB in der fraglichen Branche ein nahtloser Wechsel zu einem neuen AG auch ohne Freistellung des AN zur Postensuche möglich ist.

1.4 Institutionen

Kapitel 1: Gerichte

Lernen

Arbeits- und Sozialgerichte (ASG)

Das arbeits- und sozialgerichtliche Verfahren ist im Arbeits- und Sozialgerichtsgesetz (ASGG) geregelt. Diese Bestimmungen bauen auf den allgemeinen Verfahrensvorschriften (insb der Zivilprozessordnung, ZPO) auf.

- Zuständigkeit
- In **Arbeits- und Sozialrechtssachen** (§§ 50, 65 ASGG) sind die ordentlichen Gerichte **zuständig**:
- in 1. Instanz das jeweilige LG als Arbeits- und Sozialgericht (ASG); derzeit gibt es 15 LG, die als ASG entscheiden, in Wien gibt es zusätzlich ein eigenes Gericht, das ASG Wien;
 - in 2. Instanz das OLG (Wien, Linz, Graz und Innsbruck) und
 - in 3. Instanz der OGH.

Laienrichterbeteiligung

Die ASG entscheiden grundsätzlich in **Senaten**, die aus Berufs- und fachkundigen Laienrichtern bestehen (diese werden von den gesetzlichen Interessenvertretungen nominiert – insb WK, AK). In 1. Instanz setzen sich die Senate aus 1 Berufs- und 2 Laienrichtern (idR je 1 AN- und 1 AG-Vertreter) zusammen, in 2. und 3. Instanz idR aus 3 Berufs- und 2 Laienrichtern.

Vollstreckbarkeit erstinstanzlicher Urteile

Im Gegensatz zur allgemeinen Regel, dass Gerichtsentscheidungen erst ab ihrer Rechtskraft vollstreckbar sind, können in einigen Arbeitsrechtssachen bereits erstinstanzliche Urteile vorläufig vollstreckt werden (insb Streitigkeiten über den Fortbestand des Arbeitsverhältnisses, rückständiges laufendes Arbeitsentgelt, betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeiten – vgl § 61 ASGG).

Wird ein AG in 1. Instanz zur Bezahlung des offenen Arbeitsentgelts an seinen AN verurteilt, dann muss er dies auch dann sofort bezahlen, wenn er gegen dieses Urteil rechtzeitig Berufung erhebt. Gewinnt der AG in letzter Instanz, muss der AN das zuviel erhaltene Entgelt zurückzahlen.

Verfahrenskosten

Die Gerichtsgebühren und die Kosten des Rechtsanwalts sind von der Höhe des **Streitwerts** abhängig. Grundsätzlich hat derjenige die Verfahrenskosten zu tragen, der den Prozess verliert. In **betriebsverfassungsrechtlichen Streitigkeiten** ist der Kostenerstattungsanspruch auf Verfahren vor dem OGH beschränkt (§ 58 ASGG). In **Sozialrechtsachen** hat grundsätzlich der Versicherungsträger die Kosten, die ihm durch das Ver-