
A. Klage

Die Klage in einer Arbeitsrechtssache hat sich grundsätzlich nach den allgemeinen Vorschriften der ZPO zu richten. Die arbeitsrechtlichen Besonderheiten werden im Folgenden dargestellt.

1. Kopf der Klage

Für Klagen in Arbeitsrechtssachen, über die ein bedingter Zahlungsbefehl zu erlassen ist, muss das ASGFormZB2 „**arbeitsrechtliche Mahnklage**“ verwendet werden (§ 1 Abs 1 Z 2 ADV-Form Verordnung 2002 – AFV 2002). Auf der Website <https://justizonline.gv.at/jop/web/formulare/gruppe/1> findet man dafür ein händisch befüllbares PDF zur postalischen Übermittlung und jeweils ein elektronisch befüllbares Webformular zur postalischen und zur elektronischen Übermittlung.

64

Näheres dazu siehe Rz 299 ff.

65

Eine Klage, die zB auf eine Geldleistung und Ausstellung eines Dienstzeugnisses gerichtet ist, sieht im Kopf beispielhaft wie folgt aus:

An das
Arbeits- und Sozialgericht Wien
Althanstraße 39–45
1091 Wien

Klagende Partei:

Max Mustermann
1010 Wien
Hausgasse 1

Vertreten durch:

Beklagte Partei:

HandelsGmbH
4020 Linz
Donaustraße 2

wegen:

1. 4.400 EUR brutto
2. Ausstellung eines Dienstzeugnisses (Streitwert gemäß RATG: 1.000 EUR)

K L A G E

1. Vorbringen

Der Kläger war bei der Beklagten von 1. 1. 2020 bis 31. 12. 2025 als Buchhalter (Angestellter) beschäftigt. Der monatliche Bruttolohn betrug 3.000 EUR, 14-mal jährlich.

Das Dienstverhältnis endete durch einvernehmliche Auflösung.

Die Beklagte hat das Gehalt für den Monat Dezember 2025 sowie die Urlaubersatzleistung nach § 10 UrlG für die zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses noch offenen 12 Werktage Urlaub trotz Fälligkeit und mehrmaliger Urgenz noch nicht bezahlt.

Außerdem hat mir die Beklagte trotz mehrmaligen Ersuchens kein Dienstzeugnis ausgestellt.

Beweis: PV, Urkunden

2. Zuständigkeit des angerufenen Gerichts

Das angerufene Gericht ist sachlich zuständig, weil es sich bei der gegenständlichen Rechtssache um eine Arbeitsrechtssache handelt. Das Gericht ist auch örtlich zuständig (§ 4 Abs 1 Z 1 lit a ASGG), weil der Kläger seinen Wohnort während und bei Beendigung des Dienstverhältnisses in Wien hatte.

3. Höhe des Anspruchs

Gehalt Dezember 2025	3.000,–
Urlaubersatzleistung ($3.000 \times 14 : 12 = 3.500 : 30 \times 12$)	1.400,–
Summe:	4.400,–

Beweis: Gehaltsunterlagen

4. Zinsen

Das Zinsenbegehren gründet sich auf § 49a ASGG.

5. Dienstzeugnis

Nach § 39 AngG ist der Dienstgeber zur Ausstellung eines Dienstzeugnisses verpflichtet.

6. Antrag

Aus diesen Gründen begehrt der Kläger daher die Erlassung folgenden

URTEILS:

1. Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger den Betrag von 4.400 EUR brutto samt 9,2 % Zinsen seit 1. 1. 2026 zu bezahlen.
2. Die beklagte Partei ist schuldig, dem Kläger ein Dienstzeugnis mit folgendem Wortlaut auszustellen:

„ZEUGNIS

Herr Max Mustermann, geboren am ..., war vom ... bis ... bei der HandelsGmbH, ..., als Buchhalter beschäftigt.“

3. Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die Kosten des Verfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

KLAGE AUF FESTSTELLUNG DES AUFRECHTEN DIENSTVERHÄLTNISSES

per webERV

Arbeits- und Sozialgericht Wien

Althanstraße 39–45

1091 Wien

Wien, am 1. Februar 2026

Gebührenfrei

Klägerin:

Sabine Test,
1010 Wien, Straße 1

vertreten durch:

Dr. Anwalt
1010 Wien, Straße 111

Gemäß § 19a RAO verlangt der gefertigte Anwalt die Bezahlung sämtlicher Kosten zu seinen Händen.

Vollmacht erteilt

Beklagte:

D-GmbH
1010 Wien, Platz 1

wegen:

Feststellung des aufrechten
Dienstverhältnisses
(35.000 EUR)

1.1 Das zuständige Gericht

1.1.1 Sachliche Zuständigkeit

66 In erster Instanz sind die Landesgerichte „**als Arbeits- und Sozialgerichte**“ (§ 36 ASGG) sachlich zuständig, für den Sprengel des Landesgerichts für Zivilrechtssachen Wien ist dies das **Arbeits- und Sozialgericht Wien** (§ 3 ASGG). Die Bezeichnung „als Arbeits- und Sozialgericht“ ist den Protokollen, Beschlüssen und Urteilen von Amts wegen beizufügen. Einer Antragstellung durch die Parteien bedarf es daher nicht.

67 Der **Begriff der Arbeitsrechtssachen** gemäß § 50 Abs 1 ASGG ist nach der Rechtsprechung weit auszulegen. Maßgeblich für die Beurteilung ist der in der Klagserzählung behauptete Anspruch, dessen Wahrheit und Richtigkeit für den Zweck der Zuständigkeitsprüfung vorerst zu unterstellen ist.¹⁷

Arbeitsrechtssachen sind zunächst grundsätzlich alle **bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten** zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder mit dessen Anbahnung. Bürgerliche Rechtsstreitigkeiten sind Streitigkeiten des Privatrechts (daher auch Schadenersatzansprüche). Bürgerlich-rechtliche Ansprüche sind dadurch gekennzeichnet, dass sich gleichberechtigte Rechtssubjekte gegenüberstehen.

68 Streitigkeiten aus dem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis von **Beamten** sind hingegen im Verwaltungsweg auszutragen. Im öffentlichen Recht kann ein übergeordnetes Rechtssubjekt einseitige Gestaltungsakte setzen, denen das untergeordnete Rechtssubjekt unterworfen ist. Zum öffentlichen Recht gehören auch Ansprüche, denen zwar das Charakteristikum der einseitigen Rechtsunterworfenheit fehlt, die aber mit typisch öffentlich-rechtlichen Ansprüchen in so **untrennbarem Zusammenhang** stehen, dass auch sie dem öffentlichen Recht zugewiesen werden müssen.¹⁸ Nur dann, wenn von Beamten oder gegen Beamte **Ansprüche zivilrechtlicher Natur** geltend gemacht werden, sind für solche Rechtsstreitigkeiten die Arbeits- und Sozialgerichte zuständig.¹⁹

17 8 ObA 84/10a.

18 RS0045438.

19 RS0086019 [T12].

Hinweis:

All dies gilt auch im Fall einer **Zuweisung eines Beamten an einen ausgegliederten Rechtsträger**. Der bloßen Zuordnung der vom Kläger ausgeübten Tätigkeiten zum hoheitlichen Bereich oder zur Privatwirtschaftsverwaltung kommt keine Bedeutung zu.²⁰

69

Diese Abgrenzung ist entscheidend dafür, ob der **ordentliche Rechtsweg** für die Geltendmachung des Anspruchs zulässig ist (§ 1 JN).²¹ Ist der Rechtsweg nicht zulässig, weil die Rechtssache auf den Verwaltungsweg gehört, wird die Klage zurückgewiesen (§ 42 Abs 1 JN).

70

Hinweis:

Falls ein bürgerlich-rechtlicher Anspruch geltend gemacht wird, ist dennoch zu prüfen, ob dieser nicht durch Gesetz ausdrücklich vor eine andere Behörde verwiesen wird (§ 1 JN). Soll von der Zuständigkeit der Gerichte eine **Ausnahme** geschaffen werden, muss diese in dem dafür erforderlichen „besonderen Gesetz“ klar und unzweideutig zum Ausdruck gebracht werden.²² Im Zweifel müssen bürgerliche Rechtssachen gemäß § 1 JN mangels ausdrücklicher anderer Anordnung durch die Gerichte entschieden werden.²³

71

Beispiele für Streitigkeiten, die im Verwaltungsrechtsweg und damit letztlich vor den Verwaltungsgerichten auszutragen sind:

72

- Macht ein in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis zum Land Tirol stehender Landesbeamter die Unwirksamkeit einer Versetzung geltend, haben darüber die zuständigen Landesbehörden im Verwaltungsweg mittels Bescheid zu entscheiden.²⁴

²⁰ RS0086019 [T11].

²¹ 9 Ob 19/18m; 9 ObA 88/18h.

²² RS0045474.

²³ RS0045456.

²⁴ RS0045528.

- Ansprüche von Beamten, die der Österreichischen Post AG zur Dienstleistung zugewiesen wurden.²⁵
- Der Umstand, dass der als Beamter der beklagten Post AG „zugewiesene“ Kläger ihm nach dem PBVG zustehende Rechte als Mitglied des Personalausschusses durchzusetzen versucht (hier mit einer Klage auf Feststellung, dass die Weisung der Beklagten rechtsunwirksam sei), ändert nichts daran, dass diese Rechte untrennbar mit seinem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis verbunden sind und daher der ordentliche Rechtsweg für deren Durchsetzung unzulässig ist.²⁶
- Beziehen sich die in der Klage behaupteten Ansprüche auf die Ausgestaltung der Tätigkeit des Beamten, etwa wenn es sich um Besoldungen und Gebühren handelt, dann sind sie untrennbar mit seiner öffentlich-rechtlichen Stellung verbunden (hier zielte das Feststellungsbegehren der Personalvertretung darauf ab, die Dienstverpflichtung der zugewiesenen Beamten dahin zu gestalten, dass ihnen mehr Freizeit und günstigere Entgeltbedingungen als bisher gewährt werden müssen).²⁷
- Rückforderung eines Ausbildungsbeitragsübergusses von einem Probelehrer.²⁸
- Anspruch eines Bundesbeamten, gestützt auf einen Kollektivvertrag, auf Erteilung einer betrieblichen Pensionskassenzusage aus § 22a Abs 1 GehG und Leistung entsprechender Pensionskassenbeiträge an die Bundespensionskasse.²⁹
- Entgeltansprüche eines Lehrbeauftragten, der in einem öffentlich-rechtlichen Rechtsverhältnis eigener Art mit eigenständigen gesetzlichen Vergütungsregelungen, gegenüber dem Bund steht.³⁰
- Die im öffentlichen Interesse gelegene Einsetzung der Berufungskommission durch den Senat iSd § 98 Abs 4 UG 2002 kann nicht als privatrechtliche Entscheidung der Universität angesehen werden, weshalb sie einer Überprüfung durch die ordentlichen Gerichte entzogen ist.³¹

25 9 ObA 151/14t.

26 RS0127635.

27 8 ObA 7/16m.

28 RS0051583.

29 9 ObA 66/11p.

30 9 ObA 199/02h.

31 9 ObA 121/12b.

Beispiele für bürgerliche Rechtsstreitigkeiten:

- Schadenersatzansprüche des öffentlich-rechtlich Bediensteten gegen seinen Arbeitgeber nach dem AHG.³²
- Schadenersatzansprüche des Arbeitgebers gegen den öffentlich-rechtlich Bediensteten nach dem OrgHG bzw Rückgriffsansprüche nach dem AHG.
- Anspruch eines Beamten auf ungekürzte Auszahlung des Überbrückungsgeldes aus einer zwischen der Österreichischen Post AG und dessen Zentralausschuss abgeschlossenen Betriebsvereinbarung.³³
- Anspruch des ÖGB als der beklagten Österreichischen Post AG gleichrangig gegenüberstehenden Klägerin auf Abschluss eines Kollektivvertrags, also einer privatrechtlichen Vereinbarung; auch wenn dieser Kollektivvertrag der Umsetzung des aus § 22a GehG resultierenden Anspruchs auf Erteilung einer Pensionszusage dient.³⁴
- Rechtsstreitigkeiten der Vertragsbediensteten, weil deren Arbeitsverhältnis nicht so wie bei den öffentlich-rechtlichen Beamten auf einem Hoheitsakt, sondern auf einem privatrechtlichen Vertrag beruht.³⁵
- Bei den Mitwirkungsrechten des Betriebsratsvorsitzenden nach § 21 Abs 15 UG 2002 handelt es sich um Befugnisse, die in unmittelbarem Zusammenhang mit der Ausübung der Funktion des Betriebsrats im Rahmen seiner innerbetrieblichen Interessenwahrnehmungskompetenz nach dem ArbVG stehen. Derartige Befugnisse sind grundsätzlich ihrem Wesen nach privatrechtlicher Art, weil hier ein Belegschaftsorgan dem Betriebsinhaber bzw dem Arbeitgeber – entsprechend dem arbeitsverfassungsrechtlichen Konzept des ArbVG – gleichberechtigt gegenübersteht.³⁶

³² Vgl 8 ObA 66/16p.

³³ 9 ObA 33/18w bzw VfGH 28. 2. 2018, K I 5/2017.

³⁴ 8 ObA 73/15s.

³⁵ Vgl RS0086027.

³⁶ 9 ObA 88/18h.

74

Bei der Entscheidung über die **Zulässigkeit des Rechtswegs** ist zwar grundsätzlich von den Klagebehauptungen auszugehen, dabei ist aber nicht allein der Wortlaut des Begehrens, sondern die Natur bzw das Wesen des geltend gemachten Anspruchs maßgebend.³⁷ Entscheidend ist daher nicht, wie der Kläger seinen Anspruch rechtlich formt bzw worauf er sich formal stützt, sondern ob nach dem **Inhalt der Klage** ein privatrechtlicher Anspruch erhoben wird. Dabei ist zu beachten, dass die aus einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis abgeleiteten Rechte und Pflichten bzw die Arbeitsbedingungen – mangels eines ausdrücklich eingeräumten gesetzlichen Gestaltungsrechts – weder vom Dienstgeber noch vom Dienstnehmer mit den Mitteln des Vertragsrechts rechtswirksam gestaltet werden können.³⁸

75

Beispiel für die entsprechenden Angaben in der Klage:

Klagsgegenständlich sind nicht (hoheitliche) das Universitätsgeschehen inhaltlich gestaltende Akte, sondern unsere Rechte als Dienstnehmervertreter. § 135 UG normiert die Anwendbarkeit des Arbeitsverfassungsgesetzes und deklariert die Universitäten in diesem Sinne als Betriebe. Daneben gibt es das alternative System des Bundes-Personalvertretungsgesetzes mit hoheitlichen Aspekten einschließlich einer Aufsichtskommission. Dass sich der Gesetzgeber nicht dafür, sondern für das Betriebsverfassungsrecht entschieden hat, ist entsprechend aussagekräftig und steht im Einklang damit, dass die weitaus meisten Universitätsmitarbeiter inzwischen auf vertraglicher Basis beschäftigt sind. Somit ist die Zulässigkeit des Rechtsweges und Zuständigkeit der Arbeitsgerichte für die gegenständliche Rechtssache gegeben.³⁹

1.1.1.1 Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 Z 1 ASGG

76

Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 Z 1 ASGG sind alle bürgerlichen Rechtsstreitigkeiten *zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern im Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder mit dessen Anbahnung.*

³⁷ RS0045718; RS0045584; RS0045644.

³⁸ 9 ObA 4/12x.

³⁹ Aus 9 ObA 88/18h.

Ein **Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis oder dessen Anbahnung** iSd § 50 Abs 1 Z 1 ASGG kann mittelbar oder unmittelbar, in rechtlicher oder tatsächlicher Hinsicht bestehen, das Arbeitsverhältnis darf aber nicht nur zufälliger Anlass für die Streitigkeit sein. Ein hinreichender Zusammenhang fehlt in der Regel, wenn der geltend gemachte Anspruch zwischen den Parteien genauso bestehen könnte, wenn das Arbeitsverhältnis weggedacht wird (zB private Darlehensforderung; Geltendmachung einer abgetretenen Forderung eines Dritten).⁴⁰

Beispiele:

- Streitigkeiten (zB Räumung) über eine Dienstwohnung,
- über Ansprüche aus Konkurrenzklauseln,
- Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer nach dem UWG,
- über die Ausstellung eines Dienstzeugnisses,
- über Betriebspensionsansprüche sowie
- über die Rückforderung eines Gehaltsvorschusses.
- Ebenso bilden allgemeine Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer aus **unerlaubten Handlungen** dann Arbeitsrechts-sachen iSd § 50 Abs 1 Z 1 ASGG, wenn sie in einem sachlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis, sei es unmittelbar oder mittelbar, rechtlich oder tatsächlich, stehen. Ein derartiger Zusammenhang besteht nicht, wenn es nur gelegentlich der Arbeit zu der unerlaubten Handlung gekommen ist, wenn diese ihre Ursache in einem mit dem Arbeitsverhältnis nicht in Zusammenhang stehenden Grund gehabt hat (zB Familienstreitigkeit).
- Streitigkeiten aus den **Nachwirkungen eines Arbeitsverhältnisses**,⁴¹
- Streitigkeiten zwischen einem überlassenen Arbeitnehmer und dem Beschäftiger,
- Klage gerichtet auf Durchsetzung der Ausschreibungspflicht nach § 2 Stellenbesetzungsg iZm der Anbahnung eines Arbeitsverhältnisses, wenn der Kläger behauptet, sich um die konkret auszuschreibende Stelle bewerben zu wollen.⁴²

77

⁴⁰ 8 ObA 49/24z.

⁴¹ 9 Ob 23/10p.

⁴² 8 ObA 84/10a.

78 Zum **Begriff des Arbeitsverhältnisses** wird auf die umfassende Judikatur zu § 1151 ABGB verwiesen⁴³ Auch Rechtsstreitigkeiten aus „faktischen Arbeitsverhältnissen“, denen infolge Nichtigkeit des ihnen zugrunde liegenden Arbeitsvertrags (§ 29 AuslBG; § 879 ABGB) Erfüllungs- und/oder Schadenersatzansprüche (allenfalls Bereicherungsansprüche) zugrunde liegen, unterfallen § 51 Abs 1 Z 1 ASGG.⁴⁴

79 Die **Begriffe Arbeitgeber und Arbeitnehmer** definiert § 51 ASGG näher. Auch arbeitnehmerähnliche Personen (siehe Rz 109) und Rechtsnachfolger (siehe Rz 159) werden hier einbezogen.

80 Die Frage, ob eine Arbeitsrechtssache iSd § 50 ASGG vorliegt oder nicht und ob die Rechtssache in der Gerichtsbesetzung nach § 11 ASGG zu verhandeln und zu entscheiden ist, ist vom angerufenen Gericht **von Amts wegen zu prüfen**. Ist eine Partei der Auffassung, dass dasjenige Gerichtsorgan, das die Sache behandelt, nicht dazu berufen ist, ist das Verfahren nach § 37 Abs 3 ASGG durchzuführen.⁴⁵ Zum Verfahren nach § 37 ASGG siehe Rz 321.

1.1.1.2 Arbeitsrechtssachen nach § 50 Abs 1 Z 2 bis 8 ASGG

81 Arbeitsrechtssachen nach **§ 50 Abs 1 Z 2 ASGG** sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten *zwischen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und Mitgliedern der Organe der Arbeitnehmerschaft im Zusammenhang mit deren Organtätigkeit sowie zwischen Arbeitgebern oder Arbeitnehmern und dem Betriebsratsfonds, soweit es sich nicht um Rechtsstreitigkeiten nach Abs 2 handelt*.

Diese Bestimmung ist auf den seltenen Fall anzuwenden, dass zwischen den genannten Parteien keine betriebsverfassungsrechtliche Streitigkeit nach § 50 Abs 2 ASGG vorliegt, etwa wenn ein Betriebsratsmitglied nicht Arbeitnehmer des betreffenden Arbeitgebers ist (siehe § 53 Abs 4 ArbVG).⁴⁶

82 Arbeitsrechtssachen nach **§ 50 Abs 1 Z 3 ASGG** sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten *zwischen Arbeitnehmern im Zusammenhang mit der gemeinsamen Arbeit*.

Entscheidendes Kriterium für die Beurteilung der sachlichen Zuständigkeit nach dieser Gesetzesstelle ist die **Eingliederung der Arbeitnehmer** bei ihrer gemeinsamen Arbeit in **dieselbe Arbeitsordnung**. Nicht unbedingt erforderlich ist, dass die Streitparteien beim selben Arbeitgeber beschäftigt sind. Der Begriff

⁴³ RS0021284.

⁴⁴ Kuderna, ASGG², 304.

⁴⁵ RS0120142.

⁴⁶ Vgl 9 ObA 102/23z.

der **gemeinsamen Arbeit** darf nicht eng ausgelegt werden. Es genügt, dass ein durch denselben Betrieb und dieselbe Arbeitsordnung herbeigeführter Zusammenhang besteht, ohne dessen Vorliegen die den Gegenstand des Rechtsstreits bildende Handlung nicht erfolgt wäre.⁴⁷ Umfasst sind daher auch bürgerliche Rechtsstreitigkeiten zwischen Arbeitnehmern aus unerlaubten Handlungen und Unterlassungen, soweit diese mit der gemeinsamen Arbeit im Zusammenhang stehen.

Arbeitsrechtssachen nach **§ 50 Abs 1 Z 4 ASGG** sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten *zwischen juristischen Personen, die zur Gewährung von Ruhegenüssen, Versorgungsgenüssen oder ähnlichen einem früheren Arbeitsverhältnis entspringenden Leistungen errichtet und keine Sozialversicherungsträger sind, und Personen, die solche Leistungen beanspruchen.*

83

Diese Bestimmung betrifft Ansprüche gegen Pensionskassen iSd BPG und PKG.⁴⁸

Arbeitsrechtssachen nach **§ 50 Abs 1 Z 5 ASGG** sind bürgerliche Rechtsstreitigkeiten *über Ansprüche nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl Nr 414, zwischen der Urlaubskasse und Arbeitgebern oder Arbeitnehmern mit Ausnahme des im § 25 des Bauarbeiter-Urlaubsgesetzes 1972 geregelten Verfahrens.*

84

Diese Bestimmung schafft die Grundlage dafür, dass Arbeitnehmeransprüche nach dem BUAG im gerichtlichen Verfahren geltend gemacht werden können.⁴⁹ Fragen über die Zuschlagsleistung des Arbeitgebers an die BUAK nach § 25 BUAG fallen hingegen nicht darunter, sondern derartige Ansprüche gehören auf den Verwaltungsweg und unterfallen damit der Verwaltungsgerichtsbarkeit.⁵⁰

Unter „Ansprüchen nach dem Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972“ sind auch Schadenersatzansprüche zu verstehen, die aus Verstößen gegen dieses Gesetz (zB unrichtige Meldungen) abgeleitet werden.⁵¹

Unter „Bauarbeiter-Urlaubsgesetz 1972, BGBl Nr 414“ ist die jeweils geltende Fassung dieses Gesetzes zu verstehen.⁵²

⁴⁷ 9 ObA 2004/96p.

⁴⁸ 9 ObA 18/06x hinsichtlich Erstbeklagter.

⁴⁹ 8 ObA 53/07p.

⁵⁰ 9 ObA 106/10v.

⁵¹ 4 Ob 2359/96g.

⁵² 4 Ob 2359/96g.