

TE OGH 2025/11/27 80bA52/25t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 27.11.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Mag. Malesich als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Gerald Fida (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei G*, vertreten durch Dr. Michael Celar, Rechtsanwalt in Wien, gegen die beklagte Partei I* GmbH, FN *, vertreten durch Mag. Georg Koller, Rechtsanwalt in Wien, wegen 4.707,43 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse 4.528,45 EUR) gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. August 2025, GZ 9 Ra 28/25s-17.2, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen. Die außerordentliche Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

[1] 1. Auch für den normativen Teil eines Kollektivvertrags, der nach §§ 6, 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen ist (wofür maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann – RS0010088), gilt ebenso wie für ein Gesetz, dass trotz Fehlens einer ausdrücklichen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs hierzu dann keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO vorliegt, wenn die auszulegende Norm selbst eine klare, also eindeutige, Regelung trifft (vgl RS0042656 [insb T15, T24, T32]). [1] 1. Auch für den normativen Teil eines Kollektivvertrags, der nach Paragraphen 6, 7, ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen ist (wofür maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann – RS0010088), gilt ebenso wie für ein Gesetz, dass trotz Fehlens einer ausdrücklichen Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs hierzu dann keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO vorliegt, wenn die auszulegende Norm selbst eine klare, also eindeutige, Regelung trifft vergleiche RS0042656 [insb T15, T24, T32]).

[2] 2.1. Nach § 8 AngG hat ein Angestellter im Krankheitsfall im ersten Arbeitsjahr sechs und ab dem zweiten Arbeitsjahr acht Wochen Anspruch auf Fortzahlung seines vollen und weitere vier Wochen seines halben Entgelts (Abs 1); bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres besteht nach Abs 2 leg cit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß Abs 1 noch nicht erschöpft ist. [2] 2.1. Nach Paragraph 8, AngG hat ein Angestellter im Krankheitsfall im ersten Arbeitsjahr sechs und ab

dem zweiten Arbeitsjahr acht Wochen Anspruch auf Fortzahlung seines vollen und weitere vier Wochen seines halben Entgelts (Absatz eins,); bei wiederholter Dienstverhinderung durch Krankheit innerhalb eines Arbeitsjahres besteht nach Absatz 2, leg cit ein Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts nur insoweit, als die Dauer des Anspruchs gemäß Absatz eins, noch nicht erschöpft ist.

[3] Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß § 8 Abs 1 bis 2a AngG gekündigt, so bleibt nach § 9 Abs 1 erster Satz AngG der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach dem AngG vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet. [3] Wird der Angestellte während einer Dienstverhinderung gemäß Paragraph 8, Absatz eins bis 2 a AngG gekündigt, so bleibt nach Paragraph 9, Absatz eins, erster Satz AngG der Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts für die nach dem AngG vorgesehene Dauer bestehen, wenngleich das Dienstverhältnis früher endet.

[4] 2.2. Der Kollektivvertrag betreffend die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/-innen der privaten Bildungseinrichtungen (in der Folge: KV BABE) trifft in seinem § 19 („Sonderzahlungen“) folgende Regelungen: [4] 2.2. Der Kollektivvertrag betreffend die Arbeitsbedingungen der Arbeitnehmer/-innen der privaten Bildungseinrichtungen (in der Folge: KV BABE) trifft in seinem Paragraph 19, („Sonderzahlungen“) folgende Regelungen:

„(1) Arbeitnehmer/-innen erhalten spätestens bis zum 30.6. jeden Kalenderjahres einen Urlaubszuschuss und spätestens bis zum 30.11. jeden Kalenderjahres eine Weihnachtsremuneration (Sonderzahlungen) jeweils im Ausmaß des für diesen Monat gebührenden tatsächlichen Monatsgehaltes. [...]

(1a) Die Sonderzahlungen sind grundsätzlich halbjährlich zur Auszahlung zu bringen.

[...]

(4) Den während des Jahres ein- oder austretenden Arbeitnehmer/-innen gebührt im Kalenderjahr der aliquote Teil.[...]

(5) Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch in Folge Krankheit oder Unfall vermindern nicht den Anspruch auf Sonderzahlungen.

Werden Wochen- oder RehaGeld bezogen und sind in diesen Bezügen (aliquote) Sonderzahlungen enthalten, vermindert sich der Anspruch auf Sonderzahlungen gegenüber dem Arbeitgeber im entsprechenden Ausmaß.“

[5] 3. Das Berufungsgericht vertrat die Ansicht, dass der im – am 13. 6. 2023 beginnenden – zweiten Dienstjahr während eines am 12. 8. 2023 angefangenen Krankenstands zum 30. 9. 2023 gekündigten Klägerin ein Entgeltfortzahlungsanspruch über das Ende des Dienstverhältnisses mit 30. 9. 2023 hinaus nur bis zur Erschöpfung des in § 8 Abs 1 AngG normierten Wochenkontingents (unter Berücksichtigung von elf früheren Krankenstandstagen) mit 22. 10. 2023 zustehe. § 19 Abs 5 KV BABE beziehe sich sowohl nach seinem klaren Wortlaut als auch nach seinem Zweck nur auf Zeiten eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch, sodass der Klägerin aliquote Sonderzahlungen nur bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums zustünden, nicht jedoch – wie die Klägerin meint, weil ihr Krankenstand letztlich bis zum 28. 6. 2024 angedauert hätte – auch von 23. 10. 2023 bis zum Ende des zweiten Dienstjahres am 13. 6. 2024. [5] 3. Das Berufungsgericht vertrat die Ansicht, dass der im – am 13. 6. 2023 beginnenden – zweiten Dienstjahr während eines am 12. 8. 2023 angefangenen Krankenstands zum 30. 9. 2023 gekündigten Klägerin ein Entgeltfortzahlungsanspruch über das Ende des Dienstverhältnisses mit 30. 9. 2023 hinaus nur bis zur Erschöpfung des in Paragraph 8, Absatz eins, AngG normierten Wochenkontingents (unter Berücksichtigung von elf früheren Krankenstandstagen) mit 22. 10. 2023 zustehe. Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE beziehe sich sowohl nach seinem klaren Wortlaut als auch nach seinem Zweck nur auf Zeiten eines aufrechten Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch, sodass der Klägerin aliquote Sonderzahlungen nur bis zum Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums zustünden, nicht jedoch – wie die Klägerin meint, weil ihr Krankenstand letztlich bis zum 28. 6. 2024 angedauert hätte – auch von 23. 10. 2023 bis zum Ende des zweiten Dienstjahres am 13. 6. 2024.

[6] 4.1. Die Revision der Klägerin vertritt – soweit nachvollziehbar – die Auffassung, die Beendigung des Dienstverhältnisses mit 30. 9. 2023 stehe nicht dem Umstand entgegen, dass die Klägerin „dem Grunde nach“ einen Entgeltfortzahlungsanspruch bis zum Ende ihres Krankenstands am 28. 6. 2024 gehabt habe; dass das Kontingent nach § 8 AngG ausgeschöpft sei, bewirke nur, dass es sich danach um „Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch“ nach § 19 Abs 5 KV BABE handle, welche aber dem Anspruch auf die hier eingeklagten Sonderzahlungen nicht entgegenstehen würden. [6] 4.1. Die Revision der Klägerin vertritt – soweit nachvollziehbar – die Auffassung, die Beendigung des Dienstverhältnisses mit 30. 9. 2023 stehe nicht dem Umstand entgegen, dass die

Klägerin „dem Grunde nach“ einen Entgeltfortzahlungsanspruch bis zum Ende ihres Krankenstands am 28. 6. 2024 gehabt habe; dass das Kontingent nach Paragraph 8, AngG ausgeschöpft sei, bewirke nur, dass es sich danach um „Zeiten des Arbeitsverhältnisses ohne Entgeltanspruch“ nach Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE handle, welche aber dem Anspruch auf die hier eingeklagten Sonderzahlungen nicht entgegenstehen würden.

[7] 4.2. Nach jüngerer Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofs entsteht trotz über das „alte“ Arbeitsjahr hinaus weiter andauernden Krankenstands kein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch, wenn das Arbeitsverhältnis – wie hier zudem mehr als acht Monate – vor Beginn des neuen Arbeitsjahres geendet hat (RS0126339 [zum EFZG]).

[8] Im vorliegenden Fall reicht der „alte“ Entgeltfortzahlungsanspruch zeitlich auch nicht in das folgende Arbeitsjahr hinein, sodass sich schon von vornherein weder die Frage eines „Wiederauflebens“ des Entgeltfortzahlungsanspruchs (bei aufrechter Dienstverhältnis – vgl RS0111429) noch die Frage seiner Bezogenheit auf das Arbeitsjahr und damit der zeitlichen Anspruchsbegrenzung mit dem fiktiven Ende des Arbeitsjahres (vgl hierzu – eine solche Auslegung ablehnend – 9 ObA 54/24t Rz 15 mwN) stellt. [8] Im vorliegenden Fall reicht der „alte“ Entgeltfortzahlungsanspruch zeitlich auch nicht in das folgende Arbeitsjahr hinein, sodass sich schon von vornherein weder die Frage eines „Wiederauflebens“ des Entgeltfortzahlungsanspruchs (bei aufrechter Dienstverhältnis – vergleiche RS0111429) noch die Frage seiner Bezogenheit auf das Arbeitsjahr und damit der zeitlichen Anspruchsbegrenzung mit dem fiktiven Ende des Arbeitsjahres vergleiche hierzu – eine solche Auslegung ablehnend – 9 ObA 54/24t Rz 15 mwN) stellt.

[9] Bereits das Berufungsgericht hat im Übrigen darauf hingewiesen, dass die Klägerin hier auch gar keinen „neuen“ Entgeltfortzahlungsanspruch begehrt, sondern die Möglichkeit eines solchen – von der jüngeren ständigen Rechtsprechung zu RS0126339 aber wie dargelegt abgelehnten – Anspruchs als Argument dafür bemühen will, dass dies mit § 19 Abs 5 KV BABE die Grundlage für den von ihr begehrten Anspruch auf Sonderzahlungen für die Zeit zwischen dem Ende des Dienstverhältnisses und dem angeblichen Entstehen eines „neuen“ Entgeltfortzahlungsanspruchs mit dem folgenden Arbeitsjahr bilde. [9] Bereits das Berufungsgericht hat im Übrigen darauf hingewiesen, dass die Klägerin hier auch gar keinen „neuen“ Entgeltfortzahlungsanspruch begehrt, sondern die Möglichkeit eines solchen – von der jüngeren ständigen Rechtsprechung zu RS0126339 aber wie dargelegt abgelehnten – Anspruchs als Argument dafür bemühen will, dass dies mit Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE die Grundlage für den von ihr begehrten Anspruch auf Sonderzahlungen für die Zeit zwischen dem Ende des Dienstverhältnisses und dem angeblichen Entstehen eines „neuen“ Entgeltfortzahlungsanspruchs mit dem folgenden Arbeitsjahr bilde.

[10] Schon worauf die Klägerin aber konkret ihre Auffassung stützen will, sie habe bis zum Beginn des neuen Arbeitsjahres „dem Grunde nach“ einen (entgeltlosen?) Entgeltfortzahlungsanspruch, hat sich dem Fachsenat nicht erschlossen.

[11] 4.3. § 9 Abs 1 AngG soll (ebenso wie § 5 EFZG) nur verhindern, dass sich der Arbeitgeber von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer dadurch befreit, dass er während dessen Arbeitsverhinderung das Dienstverhältnis durch Kündigung oder ungerechtfertigte Entlassung löst (vgl RS0109426); der Zeitpunkt des rechtlichen Endes des Arbeitsverhältnisses wird jedoch durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung nicht hinausgeschoben (9 ObA 25/21y Rz 10 mwN). [11] 4.3. Paragraph 9, Absatz eins, AngG soll (ebenso wie Paragraph 5, EFZG) nur verhindern, dass sich der Arbeitgeber von der Pflicht zur Entgeltfortzahlung an den Arbeitnehmer dadurch befreit, dass er während dessen Arbeitsverhinderung das Dienstverhältnis durch Kündigung oder ungerechtfertigte Entlassung löst (vergleiche RS0109426); der Zeitpunkt des rechtlichen Endes des Arbeitsverhältnisses wird jedoch durch die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Entgeltfortzahlung nicht hinausgeschoben (9 ObA 25/21y Rz 10 mwN).

[12] Wie bereits die Vorinstanzen erkannt haben, steht dem von der Klägerin gewünschten Auslegungsergebnis der völlig klare, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzende Wortlaut des § 19 Abs 5 KV BABE entgegen: Nach dieser Bestimmung sind nicht – wie die Revision unterstellt – Sonderzahlungen für jedwede „entgeltfreie Zeiträume“ zu leisten, sondern nur für solche, in denen – anders als hier – ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht. [12] Wie bereits die Vorinstanzen erkannt haben, steht dem von der Klägerin gewünschten Auslegungsergebnis der völlig klare, das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses voraussetzende Wortlaut des Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE

entgegen: Nach dieser Bestimmung sind nicht – wie die Revision unterstellt – Sonderzahlungen für jedwede „entgeltfreie Zeiträume“ zu leisten, sondern nur für solche, in denen – anders als hier – ein aufrechtes Dienstverhältnis besteht.

[13] Nach dem 30. 9. 2023 lag hier aber gerade kein Arbeitsverhältnis ohne Entgelt vor – wie von § 19 Abs 5 KV BABE vorausgesetzt –, sondern bis 22. 10. 2023 vielmehr umgekehrt ein von § 9 Abs 1 AngG ausdrücklich vorgesehener Entgelt-(fortzahlungs-)anspruch ohne Arbeitsverhältnis, in Bezug auf welchen das Berufungsgericht der Klägerin ohnehin auch Sonderzahlungen aliquot zugesprochen hat; dies ist unangefochten geblieben und daher hier keiner weiteren Erörterung zugänglich. [13] Nach dem 30. 9. 2023 lag hier aber gerade kein Arbeitsverhältnis ohne Entgelt vor – wie von Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE vorausgesetzt –, sondern bis 22. 10. 2023 vielmehr umgekehrt ein von Paragraph 9, Absatz eins, AngG ausdrücklich vorgesehener Entgelt-(fortzahlungs-)anspruch ohne Arbeitsverhältnis, in Bezug auf welchen das Berufungsgericht der Klägerin ohnehin auch Sonderzahlungen aliquot zugesprochen hat; dies ist unangefochten geblieben und daher hier keiner weiteren Erörterung zugänglich.

[14] 4.4. Dem Argument des Berufungsgerichts, für das Begehren der Klägerin sei nichts aus der Bezugnahme von § 19 Abs 5 KV BABE auf Rehabilitations- und Wochengeld abzuleiten, weil diese nicht die Beendigung des Dienstverhältnisses voraussetzen, hält die Revision bloß (neuerlich) entgegen, dass in diesen Fällen eine Aussetzung der Hauptleistungspflichten stattfinde und „somit eine soziale Regelung zugunsten der Dienstnehmerseite“ vorgesehen sei. Eine tragfähige Grundlage für die begehrten Zahlungsansprüche für Zeiträume nach dem Ende des Dienstverhältnisses und des daran noch anschließenden Entgeltfortzahlungszeitraums wird damit nicht aufgezeigt.

[14] 4.4. Dem Argument des Berufungsgerichts, für das Begehren der Klägerin sei nichts aus der Bezugnahme von Paragraph 19, Absatz 5, KV BABE auf Rehabilitations- und Wochengeld abzuleiten, weil diese nicht die Beendigung des Dienstverhältnisses voraussetzen, hält die Revision bloß (neuerlich) entgegen, dass in diesen Fällen eine Aussetzung der Hauptleistungspflichten stattfinde und „somit eine soziale Regelung zugunsten der Dienstnehmerseite“ vorgesehen sei. Eine tragfähige Grundlage für die begehrten Zahlungsansprüche für Zeiträume nach dem Ende des Dienstverhältnisses und des daran noch anschließenden Entgeltfortzahlungszeitraums wird damit nicht aufgezeigt.

[15] 5. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO; § 2 Abs 1 ASGG). [15] 5. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO; Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Textnummer

E146286

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:008OBA00052.25T.1127.000

Im RIS seit

07.01.2026

Zuletzt aktualisiert am

07.01.2026

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