

# TE OGH 2024/5/16 9ObA23/24h

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 16.05.2024

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Hofrat Dr. Hargassner als Vorsitzenden, die Hofräte Mag. Ziegelbauer und Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Markus Schrottmeyer (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Robert Hauser (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei A\* GmbH, \*, vertreten durch Dr. Michael Frank, Rechtsanwalt in Horn, gegen die beklagte Partei E\*, vertreten durch die Dr. Gerhard Rößler Rechtsanwälte KG in Zwettl, wegen 19.451,37 EUR sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht vom 25. Jänner 2024, GZ 10 Ra 2/24y-23, 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.

Die klagende Partei hat die Kosten ihrer Revisionsbeantwortung selbst zu tragen.

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

[ 1 ] 1. Kann ein vom Obersten Gerichtshof noch nicht ausdrücklich behandelter Fall bereits mit den Leitlinien seiner Rechtsprechung gelöst werden, liegt keine Rechtsfrage der in § 502 Abs 1 ZPO geforderten Qualität vor (RS0042656 [T48]; RS0042742 [T11, T13]). [1] 1. Kann ein vom Obersten Gerichtshof noch nicht ausdrücklich behandelter Fall bereits mit den Leitlinien seiner Rechtsprechung gelöst werden, liegt keine Rechtsfrage der in Paragraph 502, Absatz eins, ZPO geforderten Qualität vor (RS0042656 [T48]; RS0042742 [T11, T13]).

[2] 2. Nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung begründet eine Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers die Option des Arbeitnehmers, (grundsätzlich) zu den vorherigen Bedingungen wieder für den Arbeitgeber zu arbeiten. Übt der Arbeitnehmer die Option aus, kommt ein neuer Arbeitsvertrag und damit ein neues Arbeitsverhältnis (grundsätzlich) zu den vorherigen Bedingungen zustande. Das Arbeitsverhältnis wird also in diesem Sinne „wieder begründet“ (vgl RS0127858). Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, der Beklagte, dessen Arbeitsverhältnis am 15. 12. 2019 einvernehmlich endete und aufgrund einer unter einem erklärten Wiedereinstellungszusage zum 7. 1. 2020 an diesem Tag wieder begann, sei an alle Vereinbarungen im ursprünglichen Arbeitsvertrag gebunden – und damit auch an die Konkurrenzklausel samt Verpflichtung zur Zahlung einer Konventionalstrafe im Fall eines Verstoßes –, hält sich im Rahmen dieser Rechtsprechung. Die Ansicht des Beklagten, der Arbeitnehmer sei nach Ausübung der

Option nur an die „grundsätzlichen Bedingungen“ des ursprünglichen Arbeitsvertrags gebunden – der Beklagte meint, das seien nur die Vereinbarungen über die zu leistenden Arbeiten und das Entgelt –, widerspricht der Rechtsprechung, die betont, dass im neuen Arbeitsverhältnis („grundsätzlich“, das heißt: soweit die Parteien nichts anderes vereinbart haben) die vorherigen Bedingungen gelten (also alle vorherigen Bedingungen). [2] 2. Nach der höchstgerichtlichen Rechtsprechung begründet eine Wiedereinstellungszusage des Arbeitgebers die Option des Arbeitnehmers, (grundsätzlich) zu den vorherigen Bedingungen wieder für den Arbeitgeber zu arbeiten. Übt der Arbeitnehmer die Option aus, kommt ein neuer Arbeitsvertrag und damit ein neues Arbeitsverhältnis (grundsätzlich) zu den vorherigen Bedingungen zustande. Das Arbeitsverhältnis wird also in diesem Sinne „wieder begründet“ (vergleiche RS0127858). Die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichts, der Beklagte, dessen Arbeitsverhältnis am 15. 12. 2019 einvernehmlich endete und aufgrund einer unter einem erklärten Wiedereinstellungszusage zum 7. 1. 2020 an diesem Tag wieder begann, sei an alle Vereinbarungen im ursprünglichen Arbeitsvertrag gebunden – und damit auch an die Konkurrenzklausel samt Verpflichtung zur Zahlung einer Konventionalstrafe im Fall eines Verstoßes –, hält sich im Rahmen dieser Rechtsprechung. Die Ansicht des Beklagten, der Arbeitnehmer sei nach Ausübung der Option nur an die „grundsätzlichen Bedingungen“ des ursprünglichen Arbeitsvertrags gebunden – der Beklagte meint, das seien nur die Vereinbarungen über die zu leistenden Arbeiten und das Entgelt –, widerspricht der Rechtsprechung, die betont, dass im neuen Arbeitsverhältnis („grundsätzlich“, das heißt: soweit die Parteien nichts anderes vereinbart haben) die vorherigen Bedingungen gelten (also alle vorherigen Bedingungen).

[ 3 ] 3. Ob das Berufungsgericht einen Vertrag im Einzelfall richtig ausgelegt hat, ist nur dann eine erhebliche Rechtsfrage, wenn es infolge einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage ein unvertretbares Auslegungsergebnis erzielt hat (RS0042776 [T6, T31]; RS0042936; RS0112106). Das gilt selbst dann, wenn auch die vom Revisionswerber angestrebte Auslegung vertretbar wäre (RS0042936 [T17]).

[4] 4. Das Berufungsgericht hat die Erklärungen der Parteien bei der (endgültigen) einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit 30. 9. 2021, die auf Wunsch des Beklagten erfolgte, so ausgelegt, dass das im Arbeitsvertrag vereinbarte (gerade nachvertragliche) Konkurrenzverbot nicht aufgehoben wurde. Mit dem Argument, die Parteien hätten wörtlich nicht nur das „Arbeitsverhältnis“, sondern zusätzlich den „Arbeitsvertrag“ aufgelöst, zeigt der Beklagte keine unvertretbare Auslegung auf, die einer Korrektur im Einzelfall bedürfte.

[ 5 ] 5. Der Oberste Gerichtshof hat der Klägerin die Beantwortung der Revision nicht freigestellt. Die dennoch eingebrachte Revisionsbeantwortung ist gemäß § 508a Abs 2 Satz 2 ZPO nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendig, weshalb für sie kein Kostenersatz zusteht (vgl RS0043690 [T6, T7]). [5] 5. Der Oberste Gerichtshof hat der Klägerin die Beantwortung der Revision nicht freigestellt. Die dennoch eingebrachte Revisionsbeantwortung ist gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, Satz 2 ZPO nicht zur zweckentsprechenden Rechtsverfolgung notwendig, weshalb für sie kein Kostenersatz zusteht (vergleiche RS0043690 [T6, T7]).

#### **Textnummer**

E141511

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

ECLI:AT:OGH0002:2024:009OBA00023.24H.0516.000

#### **Im RIS seit**

12.06.2024

#### **Zuletzt aktualisiert am**

06.08.2025

**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)