

TE OGH 2025/2/13 9ObA75/24f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 13.02.2025

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, den Hofrat Dr. Hargassner und die Hofrätin Dr. Wallner-Friedl sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Elke Wostri (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Sylvia Zechmeister (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei V*, vertreten durch Haider Obereder Pilz Rechtsanwältl:innen GmbH in Wien, gegen die beklagte Partei M* GmbH, *, vertreten durch Dr. Andreas Tinhofer, LL.M., Rechtsanwalt in Wien, wegen 909,13 EUR brutto sA, über die Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. Juni 2024, GZ 7 Ra 6/24i-15, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 20. September 2023, GZ 24 Cga 41/23h-9, nicht Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 402,86 EUR (darin 67,14 EUR USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

[1] Die Klägerin war von 1. 5. 2021 bis 31. 5. 2022 bei der Beklagten angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis gelangte der Kollektivvertrag für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien (im Folgenden: „Arzt-Ang-KollV“) zur Anwendung. Der am 21. 7. 2022 abgeschlossene Arzt-Ang-KollV trat rückwirkend mit 1. 1. 2022 in Kraft (Art I) und sieht in Art XIX Folgendes vor: [1] Die Klägerin war von 1. 5. 2021 bis 31. 5. 2022 bei der Beklagten angestellt. Auf das Arbeitsverhältnis gelangte der Kollektivvertrag für die Angestellten bei Ärztinnen, Ärzten und Gruppenpraxen in Wien (im Folgenden: „Arzt-Ang-KollV“) zur Anwendung. Der am 21. 7. 2022 abgeschlossene Arzt-Ang-KollV trat rückwirkend mit 1. 1. 2022 in Kraft (Artikel römisch eins,) und sieht in Artikel römisch neunzehn, Folgendes vor:

„IST-Gehaltserhöhung:

Sämtliche Gehälter sind mit 1. 1. 2022 um 4,3% zu erhöhen und auf den nächsthöheren vollen € aufzurunden.“

[2] Eine Übergangs- bzw Einführungsregelung über die Anwendung dieser Ist-Gehaltserhöhung in Bezug auf zwar am 1. 1. 2022 aufrechte, aber vor dem 21. 7. 2022 beendete Dienstverhältnisse ist im Kollektivvertrag nicht enthalten.

[3] Die Klägerin begehrte von der Beklagten 909,13 EUR brutto sA. Aufgrund der rückwirkend mit 1. 1. 2022 in Kraft getretenen Ist-Gehaltserhöhung laut dem Arzt-Ang-KollV seien sämtliche IST-Gehälter rückwirkend mit 1. 1. 2022 um 4,3 % erhöht worden, weshalb der Klägerin ausgehend von ihrem zuletzt maßgeblichen Ist-Gehalt der der Höhe nach unstrittige Klagsbetrag zustehe.

[4] Die Beklagte wandte ein, die Ist-Gehaltserhöhung räume den Arbeitnehmern rückwirkend mit 1. 1. 2022 einen neuen Anspruch ein, den sie vorher noch nicht gehabt hätten und der für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer keine Rechtswirkung habe. Anders als beim kollektivvertraglichen Mindestgehalt werde das Ist-Gehalt zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbart und beruhe daher auf einer einzelvertraglichen Grundlage. Die Kollektivvertragsparteien hätten nur im Umfang der Änderung eines bereits bestehenden kollektivvertraglichen Anspruchs eine Regelungsbefugnis für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer.

[5] Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt und wies lediglich ein Zinsenmehrbegehren unbekämpft ab. Rechtlich ging es davon aus, dass der am 21. 7. 2022 vereinbarte Kollektivvertrag auf der Grundlage von § 2 Abs 2 Z 2, 3 ArbVG dazu befugt gewesen sei, auch mit Wirkung zu Gunsten der (per 31. 5. 2022 aus dem Dienstverhältnis zur Beklagten ausgeschiedenen) Klägerin die verfahrensgegenständliche Ist-Gehaltserhöhung um 4,3 % anzuordnen. Die solcherart (rückwirkend) eingeführte Verpflichtung der Beklagten zur Erhöhung des der Klägerin gebührenden (Ist-)Gehalts führe in Ermangelung einer gegenteiligen Disposition der Dienstvertragsparteien zur Berechtigung der eingeklagten Entgelt Differenzansprüche für den gesamten weiteren Zeitraum des aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses ab 1. 1. 2022 bis 31. 5. 2022. [5] Das Erstgericht gab dem Klagebegehren statt und wies lediglich ein Zinsenmehrbegehren unbekämpft ab. Rechtlich ging es davon aus, dass der am 21. 7. 2022 vereinbarte Kollektivvertrag auf der Grundlage von Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 2, 3, ArbVG dazu befugt gewesen sei, auch mit Wirkung zu Gunsten der (per 31. 5. 2022 aus dem Dienstverhältnis zur Beklagten ausgeschiedenen) Klägerin die verfahrensgegenständliche Ist-Gehaltserhöhung um 4,3 % anzuordnen. Die solcherart (rückwirkend) eingeführte Verpflichtung der Beklagten zur Erhöhung des der Klägerin gebührenden (Ist-)Gehalts führe in Ermangelung einer gegenteiligen Disposition der Dienstvertragsparteien zur Berechtigung der eingeklagten Entgelt Differenzansprüche für den gesamten weiteren Zeitraum des aufrechten Bestands des Dienstverhältnisses ab 1. 1. 2022 bis 31. 5. 2022.

[6] Das Berufungsgericht gab der Berufung der Beklagten nicht Folge. Die Klägerin habe gegenüber der Beklagten einen Anspruch darauf, dass auch ihr Dienstvertrag rückwirkend angepasst werde, da zum Zeitpunkt, zu dem die kollektivvertragliche Gehaltserhöhung rückwirkend in Kraft getreten sei, der Arbeitsvertrag zwischen den Streitparteien noch aufrecht gewesen sei. Eine Ungleichbehandlung gegenüber verbliebenen Arbeitnehmern der Beklagten sei nicht sachgerecht.

[7] Die ordentliche Revision erklärte das Berufungsgericht für zulässig, da zur Frage, ob eine rückwirkende Erhöhung des Ist-Gehalts durch Kollektivvertragsparteien auch für zu diesem Zeitpunkt bereits ausgeschiedenen Arbeitnehmer Gültigkeit habe, keine Rechtsprechung existiere und es zudem um die Auslegung von Kollektivvertragsbestimmungen gehe.

[8] Dagegen richtet sich die Revision der Beklagten mit dem Antrag auf Abänderung der Entscheidungen der Vorinstanzen im Sinn einer Klagsabweisung, hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[9] Die Klägerin beantragt in ihrer Revisionsbeantwortung die Zurückweisung der Revision, hilfsweise ihr nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

[10] Die Revision ist zur Klarstellung zulässig, allerdings nicht berechtigt.

[11] Die Revision bestreitet weder, dass die Anordnung der Rückwirkung der Wirksamkeit von Kollektivverträgen grundsätzlich zulässig ist (vgl. RS0075311 [T2]), noch, dass (schlichte) Ist-Lohnklauseln (wie im hier vorliegenden Fall) in Kollektivverträgen zulässig sind (RS0053047). Sie wendet sich lediglich gegen die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass eine rückwirkende Ist-Gehaltserhöhung nach § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG auch für zum Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrags nicht mehr in einem Dienstverhältnis stehende Arbeitnehmer anzuwenden sei. Es handle sich nicht um Ansprüche, für die eine Regelungsbefugnis der kollektivvertragsfähigen Körperschaften bestehe. Eine allfällige Ungleichbehandlung zwischen aktiven und ehemaligen Dienstnehmern sei zudem sachlich gerechtfertigt. [11] Die Revision bestreitet weder, dass die Anordnung der Rückwirkung der Wirksamkeit von Kollektivverträgen grundsätzlich zulässig ist (vergleiche RS0075311 [T2]), noch, dass (schlichte) Ist-Lohnklauseln (wie im hier vorliegenden Fall) in Kollektivverträgen zulässig sind (RS0053047). Sie wendet sich lediglich gegen die Rechtsansicht der Vorinstanzen, dass eine rückwirkende Ist-Gehaltserhöhung nach Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG auch für zum Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrags nicht mehr in einem Dienstverhältnis stehende Arbeitnehmer anzuwenden sei. Es handle sich nicht um Ansprüche, für die eine Regelungsbefugnis der kollektivvertragsfähigen Körperschaften bestehe.

Eine allfällige Ungleichbehandlung zwischen aktiven und ehemaligen Dienstnehmern sei zudem sachlich gerechtfertigt.

[12] 1. Tatsächlich ist für die Lösung der Rechtsfrage nicht auf § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG abzustellen: [12] 1. Tatsächlich ist für die Lösung der Rechtsfrage nicht auf Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG abzustellen:

[13] 1.1. Gemäß § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG können durch Kollektivverträge die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden. Die Rechtsprechung versteht § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG als Generalklausel, nach der der typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalt eines Arbeitsverhältnisses einer kollektivvertraglichen Regelung unterworfen werden kann, insbesondere auch Regelungen über Entgelt und Arbeitszeit (8 ObA 77/18h; RS0050949 [T6]). [13] 1.1. Gemäß Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG können durch Kollektivverträge die gegenseitigen aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer geregelt werden. Die Rechtsprechung versteht Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG als Generalklausel, nach der der typische, wesentliche oder regelmäßig wiederkehrende Inhalt eines Arbeitsverhältnisses einer kollektivvertraglichen Regelung unterworfen werden kann, insbesondere auch Regelungen über Entgelt und Arbeitszeit (8 ObA 77/18h; RS0050949 [T6]).

[14] 1.2. Wie der Oberste Gerichtshof zur vergleichbaren Rechtslage nach § 9 Abs 2 KollVG, BGBl 76/1947, der durch die in Worten gleichlautende Bestimmung des § 11 Abs 2 ArbVG, BGBl 22/1974 ersetzt wurde (siehe auch ErläutRV 840 BlgNR XIII. GP, 60), ausführte, erfasst ein rückwirkend in Kraft gesetzter Kollektivvertrag auch jene Dienstverträge, die zwar am Tag der Kundmachung schon aufgelöst waren, aber am Tag des Wirksamkeitsbeginns noch bestanden haben (4 Ob 64/56 = Arb 6477; 4 Ob 51/56 = Arb 6481, vgl RS0064938; 4 Ob 28/61 mwN aus der damaligen Rechtsprechung = SZ 34/69 = Arb 7396 = RS0065002; Resch in Jabornegg/Resch, ArbVG § 11 Rz 14 [Stand 1. 4. 2019, rdb.at]; Lindmayr, Handbuch der Arbeitsverfassung 8 Rz 70; aA ohne nähere Begründung Pfeil in Gahleitner/Mosler, ArbVG 6 § 11 Rz 13). In der Entscheidung 4 Ob 28/61 führte der Oberste Gerichtshof begründend ua aus: „Der zeitliche Geltungsbereich des Kollektivvertrags, nicht aber der Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrags entscheidet darüber, auf welche einzelnen Dienstverträge des kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers mit seinen Dienstnehmern sich der Inhalt des Kollektivvertrags bezieht“. Die Regelungsbefugnis für rückwirkend wirksame Ansprüche aus zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Kollektivvertrags noch aufrechten Arbeitsverhältnissen, unabhängig davon, ob diese zum Abschlusszeitpunkt noch aufrecht sind oder nicht, ergibt sich somit aus § 11 Abs 2 ArbVG. [14] 1.2. Wie der Oberste Gerichtshof zur vergleichbaren Rechtslage nach Paragraph 9, Absatz 2, KollVG, Bundesgesetzblatt 76 aus 1947,, der durch die in Worten gleichlautende Bestimmung des Paragraph 11, Absatz 2, ArbVG, Bundesgesetzblatt 22 aus 1974, ersetzt wurde (siehe auch ErläutRV 840 BlgNR römisch dreizehn. GP, 60), ausführte, erfasst ein rückwirkend in Kraft gesetzter Kollektivvertrag auch jene Dienstverträge, die zwar am Tag der Kundmachung schon aufgelöst waren, aber am Tag des Wirksamkeitsbeginns noch bestanden haben (4 Ob 64/56 = Arb 6477; 4 Ob 51/56 = Arb 6481, vergleiche RS0064938; 4 Ob 28/61 mwN aus der damaligen Rechtsprechung = SZ 34/69 = Arb 7396 = RS0065002; Resch in Jabornegg/Resch, ArbVG Paragraph 11, Rz 14 [Stand 1. 4. 2019, rdb.at]; Lindmayr, Handbuch der Arbeitsverfassung 8 Rz 70; aA ohne nähere Begründung Pfeil in Gahleitner/Mosler, ArbVG 6 Paragraph 11, Rz 13). In der Entscheidung 4 Ob 28/61 führte der Oberste Gerichtshof begründend ua aus: „Der zeitliche Geltungsbereich des Kollektivvertrags, nicht aber der Zeitpunkt des Abschlusses des Kollektivvertrags entscheidet darüber, auf welche einzelnen Dienstverträge des kollektivvertragsangehörigen Dienstgebers mit seinen Dienstnehmern sich der Inhalt des Kollektivvertrags bezieht“. Die Regelungsbefugnis für rückwirkend wirksame Ansprüche aus zum Zeitpunkt des Wirksamwerdens des Kollektivvertrags noch aufrechten Arbeitsverhältnissen, unabhängig davon, ob diese zum Abschlusszeitpunkt noch aufrecht sind oder nicht, ergibt sich somit aus Paragraph 11, Absatz 2, ArbVG.

1.3. § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG ist für den hier vorliegenden Sachverhalt nicht einschlägig. 1.3. Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG ist für den hier vorliegenden Sachverhalt nicht einschlägig:

[15] Die Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien ist bezüglich ausgeschiedener Arbeitnehmer durch § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG begrenzt (RS0050917). Die in § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG genannten Rechtsansprüche müssen, damit die Regelungsmacht des § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG gegeben ist, auf Kollektivvertrag beruhen (RS0050917 [T2]). Die ErläutRV führen dazu aus, dass sich nach der bis vor Einführung des § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG, BGBl 22/1974, geltenden Rechtslage die kollektivvertragliche Regelung von Ruhegenüssen oder ähnlichen Ansprüchen nach Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis problematisch erwiesen habe, es ergäben sich Bedenken bezüglich der Regelung erworbener Rechtsansprüche von Personen, die keine Arbeitnehmer mehr seien. Der Entwurf folge in seiner

Konzeption dem durch die Rechtsprechung bereits anerkannten Grundsatz, dass dem Kollektivvertrag die prinzipielle Regelungsbefugnis bezüglich der Ruhegenussansprüche oder ähnlicher Ansprüche von Arbeitnehmern nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zukomme, diese solle aber nicht mehr per analogiam gewonnen werden müssen, sei aber formell (die frühere Regelung müsse durch Kollektivvertrag erfolgt sein) und materiell (auf Inhaltsnormen) beschränkt (ErläutRV 840 BlgNR XIII. GP, 55 f). [15] Die Regelungsbefugnis der Kollektivvertragsparteien ist bezüglich ausgeschiedener Arbeitnehmer durch Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG begrenzt (RS0050917). Die in Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG genannten Rechtsansprüche müssen, damit die Regelungsmacht des Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG gegeben ist, auf Kollektivvertrag beruhen (RS0050917 [T2]). Die ErläutRV führen dazu aus, dass sich nach der bis vor Einführung des Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG, Bundesgesetzblatt 22 aus 1974,, geltenden Rechtslage die kollektivvertragliche Regelung von Ruhegenüssen oder ähnlichen Ansprüchen nach Ausscheiden der Arbeitnehmer aus dem Arbeitsverhältnis problematisch erwiesen habe, es ergäben sich Bedenken bezüglich der Regelung erworbener Rechtsansprüche von Personen, die keine Arbeitnehmer mehr seien. Der Entwurf folge in seiner Konzeption dem durch die Rechtsprechung bereits anerkannten Grundsatz, dass dem Kollektivvertrag die prinzipielle Regelungsbefugnis bezüglich der Ruhegenussansprüche oder ähnlicher Ansprüche von Arbeitnehmern nach Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis zukomme, diese solle aber nicht mehr per analogiam gewonnen werden müssen, sei aber formell (die frühere Regelung müsse durch Kollektivvertrag erfolgt sein) und materiell (auf Inhaltsnormen) beschränkt (ErläutRV 840 BlgNR römisch dreizehn. GP, 55 f).

[16] § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG sieht somit eine Regelungsbefugnis durch die Kollektivvertragsparteien für ausgeschiedene Arbeitnehmer (nur) für jene bereits entstandenen kollektivvertraglichen Ansprüche vor, die über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus noch (weiterhin) aufrecht bestehen, wie zB Ruhegenussansprüche oder ähnliche Ansprüche. Um solche Ansprüche geht es jedoch im vorliegenden Fall nicht. [16] Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG sieht somit eine Regelungsbefugnis durch die Kollektivvertragsparteien für ausgeschiedene Arbeitnehmer (nur) für jene bereits entstandenen kollektivvertraglichen Ansprüche vor, die über das Ende des Dienstverhältnisses hinaus noch (weiterhin) aufrecht bestehen, wie zB Ruhegenussansprüche oder ähnliche Ansprüche. Um solche Ansprüche geht es jedoch im vorliegenden Fall nicht.

[17] 1.4. Auch die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 9 ObA 79/09x bestätigte die kollektivvertragliche rückwirkende Änderung der Gehälter auch für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer, wenn sich diese zum Zeitpunkt, zu dem der Kollektivvertrag die Rückwirkung der Lohnerhöhungen angeordnet hatte, noch in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Beklagten befunden hatten. Zwar wurde in der Begründung der Zurückweisung einer außerordentlichen Revision auch auf § 2 Abs 2 Z 3 ArbVG Bezug genommen, die Entscheidung ist aber mit dem hier vorliegenden Fall schon deshalb nicht vergleichbar, weil dort in der Auflösungsvereinbarung auch eine einzelvertragliche Zusage der Berücksichtigung allfälliger kollektivvertraglicher Gehaltserhöhungen bis zum eigentlichen Austrittszeitpunkt erfolgt war (siehe OLG Wien, 8 Ra 17/09t, ARD 5985/6/2009). [17] 1.4. Auch die Entscheidung des Obersten Gerichtshofs zu 9 ObA 79/09x bestätigte die kollektivvertragliche rückwirkende Änderung der Gehälter auch für bereits ausgeschiedene Arbeitnehmer, wenn sich diese zum Zeitpunkt, zu dem der Kollektivvertrag die Rückwirkung der Lohnerhöhungen angeordnet hatte, noch in einem aufrechten Dienstverhältnis zur Beklagten befunden hatten. Zwar wurde in der Begründung der Zurückweisung einer außerordentlichen Revision auch auf Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 3, ArbVG Bezug genommen, die Entscheidung ist aber mit dem hier vorliegenden Fall schon deshalb nicht vergleichbar, weil dort in der Auflösungsvereinbarung auch eine einzelvertragliche Zusage der Berücksichtigung allfälliger kollektivvertraglicher Gehaltserhöhungen bis zum eigentlichen Austrittszeitpunkt erfolgt war (siehe OLG Wien, 8 Ra 17/09t, ARD 5985/6/2009).

[18] 1.5. Dass die Kollektivvertragsparteien nicht nur die Mindestgehälter regeln, sondern auch Ist-Lohnerhöhungen vereinbaren dürfen, bestreitet die Revision nicht. Wieso es sich bei Ist-Löhnen somit nicht um einen von § 2 Abs 2 Z 2 ArbVG umfassten Regelungstatbestand handeln soll, vermag die Revision nicht nachvollziehbar darzulegen. [18] 1.5. Dass die Kollektivvertragsparteien nicht nur die Mindestgehälter regeln, sondern auch Ist-Lohnerhöhungen vereinbaren dürfen, bestreitet die Revision nicht. Wieso es sich bei Ist-Löhnen somit nicht um einen von Paragraph 2, Absatz 2, Ziffer 2, ArbVG umfassten Regelungstatbestand handeln soll, vermag die Revision nicht nachvollziehbar darzulegen.

[19] 2. Die Revision bestreitet weiters nicht, dass die Kollektivvertragsparteien bei der Gestaltung des Kollektivvertrags im Rahmen einer „abgeschwächten Grundrechtsbindung“ an den verfassungsrechtlichen

Gleichheitssatz gebunden sind (RS0018063 [T3]). Sie schafft es allerdings nicht, eine sachlich gerechtfertigte Ungleichbehandlung zwischen aktiven und ehemaligen Arbeitnehmern darzulegen. Es ist zwar richtig, dass bei aktiven Arbeitnehmern eine Ist-Lohnerhöhung durch eine einzelvertragliche Vereinbarung allenfalls auch erst nach dem Inkrafttreten des Kollektivvertrags durch Einzelvertrag beseitigt werden kann, allerdings können Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch bereits bei Festsetzung eines überkollektivvertraglichen Gehalts vereinbaren, dass damit (überschaubare) Ist-Lohnerhöhungen bereits vorweggenommen sind, solange nicht dadurch kollektivvertragliche Mindestsätze unterschritten werden (RS0034064). Nachdem auch der Zeitraum, für den rückwirkend eine Gehaltserhöhung zu leisten ist, so wie auch im konkreten Fall regelmäßig überschaubar ist, werden selbst, wenn eine derartige Einzelvereinbarung nicht bereits während des aufrechten Dienstverhältnisses getroffen wurde, die Interessen des Dienstgebers im Verhältnis zu den Interessen der ausgeschiedenen Dienstnehmer nicht ungebührlich beeinträchtigt. Wieso ein aus dem Dienstverhältnis ausgeschiedener Dienstnehmer für den Zeitraum, in dem ihm bei noch aufrehtem Dienstverhältnis eine Ist-Lohnerhöhung nachträglich gebühren würde, anders behandelt werden soll, als ein aktiver Dienstnehmer, führt die Revision nicht aus.

[20] 3. Die Kostenentscheidung beruht auf §§ 41, 50 ZPO. [20] 3. Die Kostenentscheidung beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

Textnummer

E143721

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2025:009OBA00075.24F.0213.000

Im RIS seit

12.03.2025

Zuletzt aktualisiert am

17.12.2025

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