

# TE OGH 2006/5/11 8ObA11/06k

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 11.05.2006

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Kuras sowie die fachkundigen Laienrichter Robert Hauser und Mag. Dr. Walter Zeiler als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Mag. Margit S\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Peter Döller, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei A\*\*\*\*\*, vertreten durch Dr. Thomas Rauch, Wirtschaftskammer Wien, 1010 Wien, Stubenring 8-10, wegen EUR 20.321,93 sA, infolge außerordentlicher Revision der klagenden Partei (Revisionsinteresse EUR 14.512,87 sA) gegen das Teilurteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 25. November 2005, GZ 7 Ra 154/05a-88, den Beschluss

gefasst:

## Spruch

Die Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen (§ 510 Abs 3 ZPO). Die Revision wird gemäß Paragraph 508 a, Absatz 2, ZPO mangels der Voraussetzungen des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO zurückgewiesen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

## Text

Begründung:

## Rechtliche Beurteilung

Die konkrete Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen stellt eine Frage der Beurteilung im Einzelfall dar, die regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des § 502 Abs 1 ZPO aufzeigen kann, soweit nicht eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung vorliegt (vgl dazu Kodek in Rechberger ZPO2 § 502 Rz 3 ebenso RIS-Justiz RS0042936 oder RIS-Justiz RS0044358 uva). Eine solche liegt hier nicht vor. Die Revision unterstellt selbst, dass die Vorinstanzen übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass die Parteien als Grundlohn den kollektivvertraglichen Mindestlohn vereinbart hätten und führt kein konkretes anderes als vereinbart anzusehendes Grundgehalt an. Die konkrete Auslegung der vertraglichen Vereinbarungen stellt eine Frage der Beurteilung im Einzelfall dar, die regelmäßig keine erhebliche Rechtsfrage im Sinne des Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzeigen kann, soweit nicht eine aus Gründen der Rechtssicherheit aufzugreifende Fehlbeurteilung vorliegt vergleiche dazu Kodek in Rechberger ZPO2 Paragraph 502, Rz 3 ebenso RIS-Justiz RS0042936 oder RIS-Justiz RS0044358 uva). Eine solche liegt hier nicht vor. Die Revision unterstellt selbst, dass die Vorinstanzen übereinstimmend davon ausgegangen sind, dass die Parteien als Grundlohn den kollektivvertraglichen Mindestlohn vereinbart hätten und führt kein konkretes anderes als vereinbart anzusehendes Grundgehalt an.

Im Dienstvertrag wurde unter der Überschrift „Entgelt“ ausdrücklich eine genaue Einstufung in die Entlohnungsansätze des Kollektivvertrages für die Angestellten des Gewerbes vorgenommen und weiters festgelegt, dass mit dem

vereinbarten Entgelt -das über den Ansatz im Kollektivvertrag lag-, sämtliche Mehrarbeitsleistungen, darunter auch die geltend gemachten Überstundenleistungen abgegolten sind. Hinsichtlich der Überstundenleistungen wurde vereinbart, dass diese im gesetzlich zulässigen Ausmaß zu leisten sind, sodass dieser Umfang auch der Vereinbarung zugrundezulegen ist.

Dass Pauschalabgeltungen, die mit dem über den Kollektivvertrag liegenden Bezug sämtliche Mehrarbeitsleistungen einschließlich der Überstunden abgelten sollen als zulässig erachtet werden, hat der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt ausgesprochen (vgl zuletzt etwa ausführlich auch OGH 9 ObA 161/01v oder OGH 8 ObA 79/01b = ZAS 2003/7 [Spitzl]; RIS-Justiz RS0051519 vgl im Übrigen zuletzt VwGH 21. 12. 2005 ZI 2004/08/228) Dass Pauschalabgeltungen, die mit dem über den Kollektivvertrag liegenden Bezug sämtliche Mehrarbeitsleistungen einschließlich der Überstunden abgelten sollen als zulässig erachtet werden, hat der Oberste Gerichtshof bereits wiederholt ausgesprochen vergleiche zuletzt etwa ausführlich auch OGH 9 ObA 161/01v oder OGH 8 ObA 79/01b = ZAS 2003/7 [Spitzl]; RIS-Justiz RS0051519 vergleiche im Übrigen zuletzt VwGH 21. 12. 2005 ZI 2004/08/228).

Entgegen den Ausführungen der Revision im Zusammenhang mit der Geltendmachung einer Mängelhaftigkeit des Berufungsverfahrens ist das Berufungsgericht auch nicht davon ausgegangen, dass ein Vorbringen zum Inhalt der Vereinbarung gefehlt hätte, sondern dazu, dass tatsächlich die Grenzen der zulässigen Arbeitszeit von 10 Stunden täglich bzw 50 Stunden wöchentlich überschritten wurden.

#### **Anmerkung**

E80806 8ObA11.06k

#### **Schlagworte**

Kennung XPUBL Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5722/9/06 (Adamovic, ARD 5722/10/06) = Arb 12.607  
XPUBLEND

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

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00011.06K.0511.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20060511\_OGH0002\_008OBA00011\_06K0000\_000

**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)