

# TE OGH 1990/6/13 9ObA143/90

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 13.06.1990

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Monika Angelberger und Franz Eckner als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Gerda E\*\*\*, Angestellte, Wien 11.,

Römersthalgasse 9/3/11, vertreten durch Dr. Helga Hofbauer, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei Hubert K\*\*\*, Trafikant, Wien 11., Simmeringer Hauptstraße 124, vertreten durch Dr. Otto Schuhmeister und andere Rechtsanwälte in Schwechat, wegen 87.497,38 S netto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 9. Feber 1990, GZ 34 Ra 92/89-17, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 3. Feber 1989, GZ 15 Cga 2115/88-11, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit 4.629,60 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 771,60 S Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

## Rechtliche Beurteilung

Da die Begründung des Berufungsgerichtes - mit Ausnahme der (nicht entscheidungswesentlichen) Bezeichnung des erhöhten Überstundenentgelts und dessen Berücksichtigung bei den Sonderzahlungen als "Sozialeistung" (Seite 15 der Berufungsentscheidung) - zutreffend ist, genügt es, auf diese Ausführungen zu verweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist auszuführen:

Lehre und Rechtsprechung stimmen darin überein, daß für den Bereich eines wirksam vereinbarten Überstundenpauschales durchaus die Möglichkeit besteht, zu vereinbaren, daß dieses vom Arbeitgeber widerrufen oder unter bestimmten Umständen auf Einzelverrechnung übergegangen werden kann (Schwarz-Löschnigg, Arbeitsrecht4, 315 wo die Unzulässigkeit des Widerrufs nur für den Fall betont wird, daß ein Widerruffvorbehalt nicht vereinbart wurde; Grillberger, Arbeitszeitgesetz 84 (4.3); Schrank, Arbeitsrecht und Sozialversicherungsrecht 249; Dungl, Handbuch des österreichischen Arbeitsrechtes5 156; RdW 1988, 22). Die Ausführungen der Revision gehen an der Feststellung vorbei, daß anlässlich der Begründung des Dienstverhältnisses zwischen den Streitteilen vereinbart wurde, daß Gehalt und Überstundenpauschale "wie bisher" (gemeint war wie beim vorhergehenden Arbeitgeber) weitergezahlt werden, die Klägerin aber tatsächlich Überstunden verrichten müsse. Der Beklagte behielt sich überdies

den Widerruf dieser Vereinbarung hinsichtlich des Überstundenpauschales insbesonders für den Fall einer Verschlechterung des Geschäftsganges im Einverständnis mit der Klägerin vor. Diese Bedingung ist eingetreten. Aus den Feststellungen ergibt sich, daß auch die Klägerin selbst zugestand, daß der Geschäftsgang schlechter geworden und der gleichzeitige Einsatz von zwei Verkaufskräften nicht erforderlich sei. Die Äußerung des Beklagten, Überstundenarbeit werde künftig nicht mehr erforderlich sein, sowie die Vereinbarung über die Herabsetzung der Arbeitszeit, derzu folge Überstunden nun nicht mehr anfielen, muß im Licht der seinerzeitigen Vereinbarung über den Entfall des Überstundenpauschales gesehen werden. Der Klägerin mußte auch den Gesprächen mit dem Beklagten, in denen dieser ihr den Ausgleich des finanziellen Verlustes im Zusammenhang mit der Verminderung der Arbeitszeit, der sich aus dem Zusammenhang nur auf das Überstundenpauschale beziehen konnte, mit den Vorteilen der Steuerreform auseinandersetzen, klar sein, daß der Beklagte gleichzeitig mit der Verkürzung der Arbeitszeit das Pauschale widerrufe. Völlig unmißverständlich hat der Beklagte dies noch vor dem Austritt der Klägerin in Beantwortung der Mahnschreiben der Klägerin Anfang September und letztlich im Schreiben vom 27.9.1988 erklärt.

Da die Bedingungen, unter denen sich der Beklagte den Widerruf des Überstundenpauschales vorbehielt, eingetreten sind, hat er durch den Widerruf des Pauschales und Verminderung der Bezüge der Klägerin um diesen Betrag ab dem Zeitpunkt der Verminderung der Arbeitszeit nicht in unzulässiger Weise in die Rechte der Klägerin eingegriffen. Der Austritt der Klägerin war daher nicht berechtigt. Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

#### **Anmerkung**

E21245

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

ECLI:AT:OGH0002:1990:009OBA00143.9.0613.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19900613\_OGH0002\_009OBA00143\_9000000\_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)