

**RS OGH 2022/4/27 9ObA64/11v,  
9ObA41/14s, 8ObA78/19g,  
9ObA20/22i**

JUSLINE Entscheidung

© Veröffentlicht am 27.04.2022

## Norm

ArbVG §105 Abs3 Z1 liti

1. ArbVG § 105 heute
2. ArbVG § 105 gültig ab 01.07.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 115/2022
3. ArbVG § 105 gültig von 30.03.2017 bis 30.06.2022 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 37/2017
4. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2011 bis 29.03.2017 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 101/2010
5. ArbVG § 105 gültig von 01.01.2004 bis 31.12.2010 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 71/2003
6. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1998 bis 31.12.2003 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 30/1998
7. ArbVG § 105 gültig von 01.10.1996 bis 31.12.1997 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
8. ArbVG § 105 gültig von 22.09.1996 bis 30.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 601/1996
9. ArbVG § 105 gültig von 01.01.1995 bis 21.09.1996 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 450/1994
10. ArbVG § 105 gültig von 01.08.1993 bis 31.12.1994 zuletzt geändert durch BGBl. Nr. 502/1993

## Rechtssatz

Das Interesse eines Arbeitgebers an einer notwendigen oder sachgerechten ? auch verschlechternden ? Änderungsvereinbarung für die Zukunft bedeutet noch kein Infragestellen bestehender Ansprüche des Arbeitnehmers, weil der Änderungswunsch deren Anerkennung gerade voraussetzt. Ein Fall des § 105 Abs 3 Z 1 lit i ArbVG liegt insoweit nicht vor. Das Interesse eines Arbeitgebers an einer notwendigen oder sachgerechten ? auch verschlechternden ? Änderungsvereinbarung für die Zukunft bedeutet noch kein Infragestellen bestehender Ansprüche des Arbeitnehmers, weil der Änderungswunsch deren Anerkennung gerade voraussetzt. Ein Fall des Paragraph 105, Absatz 3, Ziffer eins, Litera i, ArbVG liegt insoweit nicht vor.

## Entscheidungstexte

- RS0127599">9 ObA 64/11v  
Entscheidungstext OGH 21.12.2011 9 ObA 64/11v
- RS0127599">9 ObA 41/14s  
Entscheidungstext OGH 27.05.2014 9 ObA 41/14s
- RS0127599">8 ObA 78/19g  
Entscheidungstext OGH 24.01.2020 8 ObA 78/19g  
Beisatz: Insofern kann in der Ablehnung eines Änderungsbegehrens durch den Arbeitnehmer auch keine Geltendmachung von Ansprüchen gesehen werden, die vom Arbeitgeber in Frage gestellt wurden. (T1)
- RS0127599">9 ObA 20/22i  
Entscheidungstext OGH 27.04.2022 9 ObA 20/22i  
Beis wie T1; Beisatz: Hier: Gegenständlich lag kein mit der Androhung der Beendigung des Vertragsverhältnisses verbundenes Änderungsangebot als Reaktion auf die Geltendmachung nicht offenbar unberechtigter Ansprüche durch den Arbeitnehmer, das inhaltlich darauf hinauslief, den Arbeitnehmer vor die Wahl zu stellen, seine Forderung (im Wesentlichen aufzugeben oder die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinnehmen zu müssen. (T2)

## European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2011:RS0127599

## Im RIS seit

27.03.2012

## Zuletzt aktualisiert am

25.07.2022

**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)