

TE OGH 2026/2/20 8ObA61/25s

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 20.02.2026

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Senatspräsidentin Mag. Malesich als Vorsitzende sowie die Hofräte MMag. Matzka und Dr. Stefula und die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Ingomar Stupar (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Albert Kyncl (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei B*, vertreten durch Dr. Stephan Rainer und Dr. Michael Rück, Rechtsanwälte in Innsbruck, gegen die beklagte Partei Ö* Aktiengesellschaft, *, vertreten durch die CMS Reich-Rohrwig Hainz Rechtsanwälte GmbH in Wien, wegen 1.204,35 EUR sA, über die außerordentliche Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Innsbruck als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 18. November 2025, GZ 13 Ra 23/25t-24, 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.

Begründung:

Text

[1] Der Kläger war bei der Beklagten (bzw ihrer Rechtsvorgängerin) von 27. 4. 1981 bis 30. 9. 2022 beschäftigt und trat mit 1. 10. 2022 in den Ruhestand; davor war er von 20. 4. 2022 bis 31. 8. 2022 und von 6. 9. 2022 bis 30. 9. 2022 (bis zu seinem Pensionsantritt) im Krankenstand gewesen. Ihm wurden in der Folge Nachtfaktor-Zeitguthaben nach § 8 des Kollektivvertrags zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der Ö* (in der Folge: Arbeitszeit-KV) von 126,61 Stunden gutgeschrieben und infolge der Ruhestandsversetzung nachträglich ausbezahlt; 44,51 Stunden davon waren in den Monaten Jänner (13,50 Stunden), Februar (19,26 Stunden) und März (11,75 Stunden) 2022 entstanden. Der Kläger war bei der Beklagten (bzw ihrer Rechtsvorgängerin) von 27. 4. 1981 bis 30. 9. 2022 beschäftigt und trat mit 1. 10. 2022 in den Ruhestand; davor war er von 20. 4. 2022 bis 31. 8. 2022 und von 6. 9. 2022 bis 30. 9. 2022 (bis zu seinem Pensionsantritt) im Krankenstand gewesen. Ihm wurden in der Folge Nachtfaktor-Zeitguthaben nach Paragraph 8, des Kollektivvertrags zur Regelung der Arbeitszeit für Mitarbeiter der Ö* (in der Folge: Arbeitszeit-KV) von 126,61 Stunden gutgeschrieben und infolge der Ruhestandsversetzung nachträglich ausbezahlt; 44,51 Stunden davon waren in den Monaten Jänner (13,50 Stunden), Februar (19,26 Stunden) und März (11,75 Stunden) 2022 entstanden.

[2] 1. Für das Revisionsverfahren relevant ist nur die Frage, ob Arbeitnehmer der Beklagten, frühere sogenannte „Ö*-Beamte“ wie der Kläger,

- -Strichaufzählung
auf deren Dienstverhältnis nunmehr die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Ö* (eine Vertragsschablone: vgl 9 ObA 122/11y ErwGr 1; in der Folge: AVB) und der Arbeitszeit-KV anzuwenden sind, auf deren Dienstverhältnis nunmehr die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Ö* (eine Vertragsschablone: vergleiche 9 ObA 122/11y ErwGr 1; in der Folge: AVB) und der Arbeitszeit-KV anzuwenden sind,
- -Strichaufzählung
die Anspruch auf Bewertung vor dem Krankenstand tatsächlich erbrachter (und während Krankenstandszeiten nach der Diensterteilung fiktiv zu erbringender: vgl 9 ObA 107/16z) Arbeitsleistung zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr gemäß dem Nachtfaktor von 0,8 nach § 8 Abs 3 Arbeitszeit-KV hatten, die Anspruch auf Bewertung vor dem Krankenstand tatsächlich erbrachter (und während Krankenstandszeiten nach der Diensterteilung fiktiv zu erbringender: vergleiche 9 ObA 107/16z) Arbeitsleistung zwischen 22:00 Uhr und 6:00 Uhr gemäß dem Nachtfaktor von 0,8 nach Paragraph 8, Absatz 3, Arbeitszeit-KV hatten,
- -Strichaufzählung
die diese so erworbenen Nachtfaktor-Zeitguthaben vorerst wegen Krankheit und danach wegen daran unmittelbar anschließender Versetzung in den Ruhestand nicht mehr als Zeitausgleich konsumieren konnten, und die deshalb diese Zeitguthaben entsprechend dem § 8 Abs 3 Arbeitszeit-KV ausgezahlt erhielten, die diese so erworbenen Nachtfaktor-Zeitguthaben vorerst wegen Krankheit und danach wegen daran unmittelbar anschließender Versetzung in den Ruhestand nicht mehr als Zeitausgleich konsumieren konnten, und die deshalb diese Zeitguthaben entsprechend dem Paragraph 8, Absatz 3, Arbeitszeit-KV ausgezahlt erhielten,

einen Anspruch darauf haben, dass die für die letzten drei Monate vor dem Krankenstand nachträglich ausgezahlten Nachtfaktor-Zeitguthaben in den Nebenbezugsdurchschnitt einbezogen werden und damit die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung für die Zeit des Krankenstands vor der Pensionierung erhöhen.

[3] 2. Das Berufungsgericht verneinte dies und vertrat die Auffassung, der in § 8 Arbeitszeit-KV geregelte Nachtfaktor von 0,8 sei kein (zusätzliches) Entgelt für die Zurverfügungstellung von Arbeitskraft, sondern führe zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit (RS0052257 [T3]; RS0051781; RS0051784). Durch die Gewährung von Ersatzruhezeit für den Nachtdienst, bei der 8/10tel einer erbrachten Zeiteinheit als ganze Zeiteinheit (also 48 Minuten als eine ganze Stunde) zu werten und auf die Normalarbeitszeit angerechnet würden, werde die Mehrdienstleistung während der Nacht ausgeglichen. Dem im Anwendungsbereich des § 16 AVB (Entgeltfortzahlung im Krankenstand) ebenso wie nach § 2 EFZG und § 8 AngG geltenden Ausfallsprinzip (wonach ein Arbeitnehmer während eines Urlaubs oder Krankenstands grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten habe, das er verdient hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte: 9 ObA 107/16z ErwGr 2.; RS0058546; RS0058728) habe die Beklagte durch Gutschrift des – für die während des Krankenstands des Klägers von April bis Ende September 2022 ausgefallenen Nachtschichten entstandenen – Nachtfaktor-Zeitguthabens sowie dessen Auszahlung entsprochen. Gerade nach dem Ausfallsprinzip solle der erkrankte Arbeitnehmer im Verhältnis zu den arbeitsleistenden Belegschaftsmitgliedern nicht verkürzt, aber auch nicht privilegiert werden (RS0058728 [T6]). Der Kläger habe aber weder im Krankenstandszeitraum noch im unmittelbar davor liegenden Dreimonatszeitraum Anspruch auf „Umwandlung“ des von ihm erworbenen Nachtfaktor-Zeitguthabens in Entgelt gehabt, sondern dieses sei als Zeitguthaben bestehen geblieben und erst nachträglich aufgrund seiner mit 1. 10. 2022 erfolgten Ruhestandsversetzung zur Gänze ausbezahlt worden. Aus dem Zeitguthaben im und vor dem Krankenstandszeitraum habe noch gar kein Entgeltanspruch resultiert, sondern dieser sei erst danach – hier als Folge der Beendigung des Dienstverhältnisses – entstanden. Das Zeitguthaben aus den Monaten Jänner bis März 2022 habe in diesen Monaten und während des Krankenstandszeitraums noch keinen „Entgeltcharakter“ gehabt und sei daher auch nicht Teil des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gewesen, sondern erst mit Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers nachträglich zu einem (zusätzlichen) Entgelt (gemäß § 8 Arbeitszeit-KV Barabfindung im gleichen Ausmaß von 1/164 ohne Überstundenzuschläge) geworden. 2. Das Berufungsgericht verneinte dies und vertrat die Auffassung, der in Paragraph 8, Arbeitszeit-KV geregelte Nachtfaktor von 0,8 sei kein (zusätzliches) Entgelt für die Zurverfügungstellung von Arbeitskraft, sondern führe zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit (RS0052257 [T3]; RS0051781; RS0051784). Durch die Gewährung von Ersatzruhezeit für den Nachtdienst, bei der 8/10tel einer erbrachten Zeiteinheit als ganze Zeiteinheit (also 48 Minuten als eine ganze Stunde) zu werten und auf die Normalarbeitszeit angerechnet würden, werde die Mehrdienstleistung während der Nacht ausgeglichen. Dem im Anwendungsbereich des Paragraph 16, AVB

(Entgeltfortzahlung im Krankenstand) ebenso wie nach Paragraph 2, EFZG und Paragraph 8, AngG geltenden Ausfallsprinzip (wonach ein Arbeitnehmer während eines Urlaubs oder Krankenstands grundsätzlich jenes Entgelt zu erhalten habe, das er verdient hätte, wenn er in dieser Zeit gearbeitet hätte: 9 ObA 107/16z ErwGr 2.; RS0058546; RS0058728) habe die Beklagte durch Gutschrift des – für die während des Krankenstands des Klägers von April bis Ende September 2022 ausgefallenen Nachtschichten entstandenen – Nachtfaktor-Zeitguthabens sowie dessen Auszahlung entsprochen. Gerade nach dem Ausfallsprinzip solle der erkrankte Arbeitnehmer im Verhältnis zu den arbeitsleistenden Belegschaftsmitgliedern nicht verkürzt, aber auch nicht privilegiert werden (RS0058728 [T6]). Der Kläger habe aber weder im Krankenstandszeitraum noch im unmittelbar davor liegenden Dreimonatszeitraum Anspruch auf „Umwandlung“ des von ihm erworbenen Nachtfaktor-Zeitguthabens in Entgelt gehabt, sondern dieses sei als Zeitguthaben bestehen geblieben und erst nachträglich aufgrund seiner mit 1. 10. 2022 erfolgten Ruhestandsversetzung zur Gänze ausbezahlt worden. Aus dem Zeitguthaben im und vor dem Krankenstandszeitraum habe noch gar kein Entgeltanspruch resultiert, sondern dieser sei erst danach – hier als Folge der Beendigung des Dienstverhältnisses – entstanden. Das Zeitguthaben aus den Monaten Jänner bis März 2022 habe in diesen Monaten und während des Krankenstandszeitraums noch keinen „Entgeltcharakter“ gehabt und sei daher auch nicht Teil des Durchschnittsverdienstes der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit gewesen, sondern erst mit Beendigung des Dienstverhältnisses des Klägers nachträglich zu einem (zusätzlichen) Entgelt (gemäß Paragraph 8, Arbeitszeit-KV Barabfindung im gleichen Ausmaß von 1/164 ohne Überstundenzuschläge) geworden.

Rechtliche Beurteilung

[4] 3. Diese Rechtsauffassung entspricht den auf den Dienstvertrag des Klägers anzuwendenden, zwischen den Parteien unstrittigen vertraglichen Bestimmungen der AVB samt den hierzu ergangenen Richtlinien und dem Arbeitszeit-KV sowie der bereits vom Berufungsgericht dargelegten Rechtsprechung (§ 510 Abs 3 ZPO), wonach die Vereinbarung über Zeitausgleich zwar auch Entgeltcharakter (im Sinne einer „bezahlten Freistellung von der Arbeitspflicht“) hat, aber kein (zusätzliches) Entgelt für die Zurverfügungstellung von Arbeitskraft ist, sondern nur zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit führt; dementsprechend wird auch die Gewährung einer Ersatzruhe für Nachtdienste im Allgemeinen nicht als „zusätzliches“ Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft qualifiziert, sondern als Frage der Verteilung der Arbeitszeit (vgl 9 ObA 17/25b Rz 15 mwN; RS0051784 [T2]). Dagegen führt die Revision keine erheblichen Rechtsfragen ins Treffen. 3. Diese Rechtsauffassung entspricht den auf den Dienstvertrag des Klägers anzuwendenden, zwischen den Parteien unstrittigen vertraglichen Bestimmungen der AVB samt den hierzu ergangenen Richtlinien und dem Arbeitszeit-KV sowie der bereits vom Berufungsgericht dargelegten Rechtsprechung (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO), wonach die Vereinbarung über Zeitausgleich zwar auch Entgeltcharakter (im Sinne einer „bezahlten Freistellung von der Arbeitspflicht“) hat, aber kein (zusätzliches) Entgelt für die Zurverfügungstellung von Arbeitskraft ist, sondern nur zu einer anderen Verteilung der Arbeitszeit führt; dementsprechend wird auch die Gewährung einer Ersatzruhe für Nachtdienste im Allgemeinen nicht als „zusätzliches“ Entgelt für die Zurverfügungstellung der Arbeitskraft qualifiziert, sondern als Frage der Verteilung der Arbeitszeit vergleiche 9 ObA 17/25b Rz 15 mwN; RS0051784 [T2]). Dagegen führt die Revision keine erheblichen Rechtsfragen ins Treffen.

[5] 3.1. Auszugehen ist hier vom in den AVB normierten und auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwendenden Begriff des Entgelts, das nach dem völlig klaren Wortlaut des § 24 Abs 1 AVB aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstzulage, Funktionspauschale und Kinderzulage) besteht. 3.1. Auszugehen ist hier vom in den AVB normierten und auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwendenden Begriff des Entgelts, das nach dem völlig klaren Wortlaut des Paragraph 24, Absatz eins, AVB aus dem Gehalt und allfälligen Zulagen (Dienstzulage, Funktionspauschale und Kinderzulage) besteht.

[6] 3.2. Grundlagen der Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall sind nach den ebenso unmissverständlichen Durchführungsrichtlinien zu § 16 Abs 1 und 2 AVB einerseits das Monatsentgelt im Sinne des § 24 Abs 1 AVB und andererseits jene Nebenbezüge mit Entgeltcharakter im Sinne des § 40 Abs 1 AVB, auf das/die der Ö*-Angestellte Anspruch gehabt hätte, wäre die Dienstverhinderung nicht eingetreten; bemisst sich der Nebenbezug im Sinne des § 40 Abs 1 AVB – wie hier – nicht nach Monaten oder Wochen, so ist dabei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zugrunde zu legen. 3.2. Grundlagen der Fortzahlung des Entgelts im Krankheitsfall sind nach den ebenso unmissverständlichen Durchführungsrichtlinien zu Paragraph 16, Absatz eins und 2 AVB einerseits das Monatsentgelt im Sinne des Paragraph 24, Absatz eins, AVB und andererseits jene Nebenbezüge

mit Entgeltcharakter im Sinne des Paragraph 40, Absatz eins, AVB, auf das/die der Ö*-Angestellte Anspruch gehabt hätte, wäre die Dienstverhinderung nicht eingetreten; bemisst sich der Nebenbezug im Sinne des Paragraph 40, Absatz eins, AVB – wie hier – nicht nach Monaten oder Wochen, so ist dabei der Durchschnittsverdienst der letzten drei Kalendermonate vor Eintritt der Arbeitsunfähigkeit zugrunde zu legen.

[7] 3.3. § 40 Abs 1 AVB wiederum definiert als solche Nebenbezüge mit Entgeltcharakter die Überstundenvergütung, die Sonn- und Feiertagsvergütung, die Rufbereitschaftsentschädigung, die Mehrleistungszulage, die Erschwerniszulage und die Gefahrenzulage. 3.3. Paragraph 40, Absatz eins, AVB wiederum definiert als solche Nebenbezüge mit Entgeltcharakter die Überstundenvergütung, die Sonn- und Feiertagsvergütung, die Rufbereitschaftsentschädigung, die Mehrleistungszulage, die Erschwerniszulage und die Gefahrenzulage.

[8] 3.4. Aus den AVB, den Richtlinien hierzu oder dem Arbeitszeit-KV ist damit nach deren völlig klaren (und von der Revision auch nicht in Frage gestellten) Wortlaut keine rechtliche Grundlage gegeben, wonach ausschließlich aufgrund Nachtarbeit erworbene Nachtfaktor-Zeitguthaben Einfluss auf die Bemessung des fortzuzahlenden Entgelts haben sollten.

[9] 3.5. Ebenfalls jedenfalls vertretbar ist die Auffassung des Berufungsgerichts, dass ein nicht in den Ruhestand versetzter Dienstnehmer nach § 8 Arbeitszeit-KV zwar einen Anspruch auf Berücksichtigung von Nachtfaktor-Zeitguthaben aufgrund fiktiver Nachtarbeitszeiten (vgl nochmals 9 ObA 107/16z), aber keinen konkreten zeitnahen, als Entgelt im Sinne der AVB anzusehenden Anspruch auf Barabgeltung erwerben hätte können; worauf eine diesbezügliche Andersbehandlung von Dienstnehmern wie dem Kläger gegründet werden könnte, ist auch nicht ersichtlich. 3.5. Ebenfalls jedenfalls vertretbar ist die Auffassung des Berufungsgerichts, dass ein nicht in den Ruhestand versetzter Dienstnehmer nach Paragraph 8, Arbeitszeit-KV zwar einen Anspruch auf Berücksichtigung von Nachtfaktor-Zeitguthaben aufgrund fiktiver Nachtarbeitszeiten vergleiche nochmals 9 ObA 107/16z), aber keinen konkreten zeitnahen, als Entgelt im Sinne der AVB anzusehenden Anspruch auf Barabgeltung erwerben hätte können; worauf eine diesbezügliche Andersbehandlung von Dienstnehmern wie dem Kläger gegründet werden könnte, ist auch nicht ersichtlich.

[10] 4.1. In der Revision des Klägers wird weiters auf eine Vereinbarung im Rahmen der Ö*-Reform 2004 Bezug genommen, worin festgelegt worden sei, dass bei Krankenstand auch durchschnittliche sv-pflichtige Nebenbezüge der letzten drei Monate vor dem Krankheitsbeginn in die Entgeltfortzahlung einzubeziehen und darunter auch die aufgrund der Ruhestandsversetzung zwingend ausgezahlten Zeitguthaben zu subsumieren seien.

[11] 4.2. Im Zuge der Umgestaltung des Ö*-Konzerns, dem die Beklagte angehört, waren mit Wirkung vom 1. 5. 2004 betreffend Mitarbeiter der Beklagten wie den Kläger „zur Umsetzung der Reformmaßnahmen einer Anpassung des Ö*-spezifischen Dienstrechtes an die arbeitsrechtlichen Rahmenbedingungen vergleichbarer Branchenstandards“ unter anderem vereinbart worden, dass die Entgeltfortzahlung für definitiv gestellte Ö*-Mitarbeiter im Krankheitsfall in Analogie zum Angestelltengesetz dahin geregelt werden solle, dass bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall der Entgeltbetrag jenem der Privatwirtschaft („das heißt inklusive sozialversicherungspflichtiger Nebenbezüge“) angepasst werde. Um den Erschwernissen des unregelmäßigen Nacht- und Schichtdienstes Rechnung zu tragen, werde aber die Arbeitszeit auf Basis des gemäß AZG geltenden Nachtzeitraums zwischen 22:00 Uhr und 5:00 Uhr einer Höherbewertung unterzogen.

[12] 4.3. In den später zur konkreten Umsetzung abgeschlossenen AVB und Arbeitszeit-KV wurden Regelungen zur hier in Frage stehenden, nur für den Ausnahmefall vorgesehenen Barabgeltung des Nachtfaktor-Zeitguthabens getroffen; aus welchem Grund diese entgegen der nicht zu beanstandenden Rechtsansicht des Berufungsgerichts so zu verstehen seien, dass sie pauschal als durchschnittliche sv-pflichtige Nebenbezüge ohne jede Bezugnahme auf „Nebengebühren mit Entgeltcharakter“ im Sinne der Durchführungsrichtlinien zu § 16 Abs 1 und 2 AVB und der §§ 24, 40 AVB aufzufassen wären, zeigt die Revision nicht auf. Dagegen trägt die vom Berufungsgericht vertretene Ansicht dem klaren Wortlaut der AVB samt Richtlinien Rechnung, dass in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung neben dem Entgelt nur klar definierte Nebenbezüge mit Entgeltcharakter einzubeziehen seien. 4.3. In den später zur konkreten Umsetzung abgeschlossenen AVB und Arbeitszeit-KV wurden Regelungen zur hier in Frage stehenden, nur für den Ausnahmefall vorgesehenen Barabgeltung des Nachtfaktor-Zeitguthabens getroffen; aus welchem Grund diese entgegen der nicht zu beanstandenden Rechtsansicht des Berufungsgerichts so zu verstehen seien, dass sie pauschal als durchschnittliche sv-pflichtige Nebenbezüge ohne jede Bezugnahme auf „Nebengebühren mit Entgeltcharakter“ im

Sinne der Durchführungsrichtlinien zu Paragraph 16, Absatz eins und 2 AVB und der Paragraphen 24, 40, AVB aufzufassen wären, zeigt die Revision nicht auf. Dagegen trägt die vom Berufungsgericht vertretene Ansicht dem klaren Wortlaut der AVB samt Richtlinien Rechnung, dass in die Bemessungsgrundlage für die Entgeltfortzahlung neben dem Entgelt nur klar definierte Nebenbezüge mit Entgeltcharakter einzubeziehen seien.

[1 3] 4.4. In erster Instanz hatte der Kläger auf eine dementsprechende Praxis im Zusammenhang mit der Abgeltung von mit Nachtarbeit verbundener Feiertagsarbeit verwiesen; soweit die Revision darauf noch Bezug nimmt, übergeht sie damit jedoch, dass Sonn- und Feiertagsvergütung von § 40 Abs 1 AVB als solcher Nebenbezug mit Entgeltcharakter erfasst und die Sachlage insofern nicht vergleichbar ist. 4.4. In erster Instanz hatte der Kläger auf eine dementsprechende Praxis im Zusammenhang mit der Abgeltung von mit Nachtarbeit verbundener Feiertagsarbeit verwiesen; soweit die Revision darauf noch Bezug nimmt, übergeht sie damit jedoch, dass Sonn- und Feiertagsvergütung von Paragraph 40, Absatz eins, AVB als solcher Nebenbezug mit Entgeltcharakter erfasst und die Sachlage insofern nicht vergleichbar ist.

[1 4] 4.5. Der Kläger zeigt in seiner Revision ebenfalls nicht auf (und es ist auch nicht ersichtlich), wie sein Anspruch auf eine konkludente Änderung des Arbeitsvertrags begründet werden könnte, wenn schon nach seinem eigenen (unstrittig gebliebenen) Vorbringen jahrelang Leistungen wie die nunmehr begehrten generell nicht gewährt worden waren und nicht dargelegt wird, worauf sich bei sorgfältiger Überlegung ein Eindruck des Klägers von schlüssigem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers stützen hätte können (vgl RS0014539; RS0014543; RS0014489; RS0014154). Auch hier liegt keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung im Einzelfall RS0014539 [T24]) vor. 4.5. Der Kläger zeigt in seiner Revision ebenfalls nicht auf (und es ist auch nicht ersichtlich), wie sein Anspruch auf eine konkludente Änderung des Arbeitsvertrags begründet werden könnte, wenn schon nach seinem eigenen (unstrittig gebliebenen) Vorbringen jahrelang Leistungen wie die nunmehr begehrten generell nicht gewährt worden waren und nicht dargelegt wird, worauf sich bei sorgfältiger Überlegung ein Eindruck des Klägers von schlüssigem Erklärungsverhalten des Arbeitgebers stützen hätte können vergleiche RS0014539; RS0014543; RS0014489; RS0014154). Auch hier liegt keine vom Obersten Gerichtshof aufzugreifende Fehlbeurteilung im Einzelfall (RS0014539 [T24]) vor.

[1 5] 5. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (§ 510 Abs 3 ZPO iVm § 2 Abs 1 ASGG). 5. Einer weiteren Begründung bedarf dieser Beschluss nicht (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO in Verbindung mit Paragraph 2, Absatz eins, ASGG).

Textnummer

E146826

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2026:008OBA00061.25S.0220.000

Im RIS seit

10.03.2026

Zuletzt aktualisiert am

02.04.2026

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