

VORBEHALTE ZUR ENTGELTEINSTELLUNG ODER -SENKUNG

Praktiker:innenseminar
des Instituts für Arbeitsrecht und Sozialrecht der Karl-Franzens-
Universität Graz

21.06.2023

Dr. Christine Ulm

Grundsatz: Es entspricht dem Wesen eines Arbeitsvertrages, dass er nur mit

Zustimmung beider Vertragsteile abgeändert werden kann.

- **Einseitige Gestaltungsvorbehalte durchbrechen dieses Prinzip, und zwar konkret**
 1. **der Änderungsvorbehalt (Widerrufsvorbehalt) und**
 2. **der Unverbindlichkeitsvorbehalt**

Beiden Vorbehalten ist es gemeinsam,

- dass Arbeitgeber:innen einseitig über bestimmte Inhalte des Arbeitsverhältnisses, zumeist über das Entgelt, disponieren können;
- dass sie sich nur auf den überkollektivvertraglichen Entgeltbereich beziehen können und dass
- spezielle gesetzliche Regelungen fehlen

Der Änderungs-(Widerrufs)vorbehalt

4

- Der **Änderungsvorbehalt** räumt Arbeitgeber:innen das Recht ein entweder einen (überkollektivvertraglichen) Entgeltanspruch zu kürzen oder/und die Berechnungsmodalitäten für den Entgeltanspruch einseitig zu verändern („**Jeweils-Klausel**“)
- Der **Widerrufsvorbehalt** ist mit dem Änderungsvorbehalt eng verwandt: er ermöglicht es Arbeitgeber:innen eine unbefristet zugesagte Leistung (einen Anspruch) entweder ganz oder teilweise einzustellen

Häufige Anwendungsfälle:

Widerruf eines vereinbarten Überstundenpauschales, Widerruf der Privatnutzung eines Firmenfahrzeuges

Voraussetzungen und Grenzen des Widerrufs:

5

- **Sachliche Gründe** (Änderung der wirtschaftlichen Situation des Unternehmens, Wegfall des Zwecks der Leistung, Verringerung des Arbeitspensums)
- Vertragliche **Vereinbarung** erforderlich
- Beachtlichkeit des **Bestimmtheitsgrundsatzes** (§ 869 ABGB)
- **Sittenwidrigkeit** (§ 879 Abs 1 ABGB)
- „**billiges Ermessen**“
- Nachprüfende **gerichtliche Kontrolle** (Ausübungskontrolle)
Angemessenheits- bzw. Verhältnismäßigkeitsprüfung im Einzelfall
- Beachtung des arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatzes**

Der Unverbindlichkeitsvorbehalt

6

- **Kein Rechtsanspruch** der Arbeitnehmer:innen auf entgeltwerte Leistung
- Bedarf keiner vertraglichen Vereinbarung, sondern ist eine **einseitige Erklärung der Arbeitgeber:innen**
- Unverbindlichkeit muss bei jeder Leistungsgewährung gegenüber den betroffenen Arbeitnehmer:innen erklärt werden, nämlich dass die Leistung **unverbindlich und ohne Rechtsanspruch** gewährt wird
- **Keine sachliche Begründung erforderlich**
- **Keine nachprüfende gerichtliche Kontrolle**
- **Häufige Anwendungsfälle:** Gewährung von Prämien

Grenzen des Unverbindlichkeitsvorbehalts:

7

- Inhaltskontrolle nach **§ 879 ABGB**
- Unzulässigkeit bei **wesentlichen Entgeltteilen**
- Beachtung des arbeitsrechtlichen **Gleichbehandlungsgrundsatzes** und des **Diskriminierungsverbotes** nach dem Gleichbehandlungsgesetz und dem Behinderteneinstellungsgesetz
- Divergierende Ansichten in der Lehre über die Zulässigkeit von Unverbindlichkeitsvorbehalten und deren Kontrolle

Potenzielle Fehler bei der Vertragsgestaltung

8

- Kombination von Widerrufs- und Unverbindlichkeitsvorbehalten
- Unklare Formulierungen
- Willkür und unsachliche Gründe für den Widerruf bzw. die Änderung

Entscheidungen

Sachlicher Widerrufungsgrund bei Privatnutzung des Dienst-PKW

10

OGH vom 29.10.1993, 9 Ob A 220/93

Der dem Kläger bisher auch zur Privatnutzung überlassene Dienstwagen wurde von der Beklagten nicht willkürlich entzogen, sondern deswegen, weil die Tätigkeit des Klägers zufolge der Strukturänderungen bei der Beklagten nicht mehr häufige Dienstreisen erforderte. Mangels Rechtswidrigkeit des Entzuges des Dienstwagens kommt eine ausschließlich an der völligen Schadloshaltung des Dienstnehmers orientierte Bemessung des Geldersatzes im vorliegenden Fall nicht in Frage.

Zieht man in Betracht, dass die Privatnutzung des vom Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke benötigten Fahrzeuges aus der Sicht des Arbeitgebers nur eine keine erheblichen zusätzlichen Kosten verursachender Annex zur primären dienstlichen Nutzung ist und dass der Arbeitnehmer bei verständiger Wertung des Verhaltens des Arbeitgebers wohl auch diese Interessenlage einzubeziehen hat, kann der Arbeitnehmer aus der Überlassung der Privatnutzung des Dienstfahrzeuges nicht auf den Willen des Arbeitgebers schließen, sich zur Beistellung eines Fahrzeuges auf seine Kosten bzw zum Ersatz der Kosten eines entsprechenden Privatfahrzeuges auch für den Fall zu verpflichten, dass Dienstreisen mit dem Fahrzeug nicht mehr notwendig sein sollten.

Sachlicher Widerrufsgrund bei Privatnutzung des Dienst-PKW

11

- Entfall von Dienstreisen bei Versicherungsangestellten ist sachlicher Grund für den Widerruf der Privatnutzung
- Primäre Widmung des Dienst-PKW für dienstliche Interessen
- Kein finanzieller Ausgleich, wenn Widerruf sachlich gerechtfertigt
- Vgl. OGH vom 29.11.2016, 9 ObA 25/16s zur Berechnung des Äquivalents bei ungerechtfertigtem Entzug des Dienst-PKW (amtliches Kilometergeld stellt angemessene Berechnungshilfe dar)

Zulässiger Unverbindlichkeitsvorbehalt bezüglich Sonderzahlungen

Leitentscheidung des OGH vom 24.02.2009, 9 Ob A 113/08w

§ 863, § 1152 ABGB - Besteht für das Arbeitsverhältnis kein Kollektivvertrag, ist ein Unverbindlichkeitsvorbehalt hinsichtlich der Sonderzahlungen zulässig, nach dem diese freiwillig gewährt werden, dh. ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bzw ohne Einräumung eines Anspruchs auf eine zukünftige Leistungserbringung.

Von einem Unverbindlichkeitsvorbehalt, der das Entstehen eines Rechtsanspruchs verhindert, ist ein Widerrufsvorbehalt zu unterscheiden, der einen Anspruch des Arbeitnehmers voraussetzt, der durch einen möglichen späteren Widerruf wieder vernichtet werden soll; Unverbindlichkeits- und Widerrufsvorbehalt stehen somit zueinander in Widerspruch.

Wird nun in einer Vertragsbestimmung ein Unverbindlichkeitsvorbehalt mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert, ist diese Bestimmung auslegungsbedürftig; bei der Auslegung sind dabei der Gesamtzusammenhang der Vereinbarung sowie die konkreten Umstände, unter denen die Erklärungen abgegeben wurden, zu berücksichtigen (hier: wirksame Vereinbarung der Unverbindlichkeit der Sonderzahlungen, weil dem Arbeitnehmer klar sein musste, dass es dem Arbeitgeber nicht um die Schaffung der Möglichkeit eines künftigen Widerrufs ging, sondern um die Legitimierung der bereits erfolgten Kürzungen durch die Klarstellung, dass gar kein Anspruch auf Sonderzahlungen besteht).

Zulässiger Unverbindlichkeitsvorbehalt bezüglich Sonderzahlungen

13

- Deutlicher Hinweis auf nicht praktikable Kombination der beiden Vorbehalte
- Unklarheitenregel des § 915 ABGB zu Lasten der Arbeitgeber:innen
- Im gegenständlichen Fall noch wohlwollend vom OGH beurteilt, da der klagende Arbeitnehmerin „klar sein musste“, dass kein Rechtsanspruch eingeräumt wurde
- Klares Bekenntnis des OGH dazu, dass Unverbindlichkeitsklauseln nicht nur bei „entgeltfernen“ Leistungen, sondern auch bei anderen Entgeltbestandteilen, die nicht zum wesentlichen Teil des Grundentgelts gehören oder die nur unregelmäßig bzw. aus besonderem Anlass gewährt werden, zulässig sind
- Arbeitnehmer:in muss auf eine Beständigkeit des monatlichen Entgelts vertrauen können
- Klarstellung, dass Sonderzahlungen nicht zu den wesentlichen Teilen des monatlichen Entgelts gehören

Unberechtigte Einstellung der Betriebspension durch ÖGB

OGH vom 04.08.2009, 9 Ob A 38/09t

In der Formulierung einer BV über einen betrieblichen Pensionszuschuss, dieser werde nur "nach Maßgabe der vorhandenen Mittel" gewährt, ist kein allgemeiner Widerrufsvorbehalt zu sehen, sodass der AG (hier: der ÖGB) selbst bei einer massiven Verschlechterung der wirtschaftlichen Lage nicht zur einseitigen Einstellung der Pensionszahlungen berechtigt ist.

Die Vereinbarung eines Widerrufs muss so formuliert sein, dass der AN keinen Zweifel darüber haben kann, unter welchen konkreten Umständen der AG zu welcher Maßnahme (Einstellung, Kürzung oder Aussetzung der Leistung) berechtigt ist.

Unberechtigte Einstellung der Betriebspension durch ÖGB

15

- Klarstellung, dass eine **zweifelsfreie Formulierung** erforderlich ist
- Arbeitnehmer:innen muss klar sein, unter welchen konkreten Umständen die Arbeitgeber:innen zu einem Widerruf berechtigt sind

Prämienzusage unter Unverbindlichkeitsvorbehalt

16

OGH vom 29.01.2014, 9 Ob A 132/13x

Ist im Dienstvertrag festgehalten, dass allfällige vom Dienstgeber bezahlte Prämien "freiwillige Leistungen [sind], auf die dem Dienstnehmer kein Rechtsanspruch erwächst", ferner dass dem Dienstnehmer im ersten Dienstjahr eine Prämie "in Aussicht gestellt" wird und dass es von einer gesonderten Beschlussfassung bzw. Entscheidung des Dienstgebers abhängig ist, ob und in welcher Höhe eine Prämie zur Auszahlung gelangt, ist nicht zweifelhaft, wie die Vertragserklärung des Dienstgebers gemeint war und wie sie auch vom Dienstnehmer verstanden werden musste. Weder der Sinn der Worte "in Aussicht gestellt" in seiner gewöhnlichen, also im allgemeinen Sprachgebrauch üblichen Bedeutung - mögen sich auch in einem Wörterbuch noch andere Begriffsinhalte finden lassen - noch die vorhandenen Regelungen über die Voraussetzungen und Auszahlungsmodalitäten der Prämie begründen Zweifel am klar vereinbarten Unverbindlichkeitsvorbehalt.

Ausgehend vom Vorliegen einer freiwilligen, unverbindlichen Leistung ohne Anerkennung einer Rechtspflicht bzw. ohne Einräumung eines Anspruchs auf eine zukünftige Leistungserbringung, durfte der Dienstnehmer aber auch trotz Erreichen der vereinbarten Ziele nicht damit rechnen, die dafür in Aussicht gestellte Prämie in jedem Fall, also auch ohne gesonderte Entscheidung des Dienstgebers zu erhalten.

Prämienzusage unter Unverbindlichkeitsvorbehalt

17

- Der OGH hat die Entscheidung des Berufungsgerichts abgeändert, welches die Formulierung „in Aussicht stellen“ als mehrdeutig beurteilte, wonach darunter auch ein (verbindliches) Versprechen verstanden werden könnte
- Das Berufungsgericht wandte die Unklarheitenregel des § 915 2. Fall ABGB an
- Der Oberste Gerichtshof vermeinte, dass der Sinn der Worte „in Aussicht gestellt“ keine Zweifel am klar vereinbarten Unverbindlichkeitsvorbehalt („*Prämien...sind freiwillige Leistungen...kein Rechtsanspruch*“) begründet und die Unklarheitenregel daher nicht zum Tragen kommt

Bonuszahlung: Widerrufs- oder Unverbindlichkeitsvorbehalt?

18

OGH vom 18.12.2014, 9 Ob A 121/14f

Wird in einer Vertragsbestimmung bzw schriftlichen Zusage über die Zahlung eines Entgeltbestandteiles ein Unverbindlichkeitsvorbehalt mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert, so ist diese Bestimmung auslegungsbedürftig.

Erklärt der Arbeitgeber einem Arbeitnehmer gegenüber schriftlich, dass die Gewährung einer Bonuszahlung eine freiwillige Leistung darstellt und keinen Rechtsanspruch - weder der Höhe noch dem Grunde nach – für die Zukunft begründet bzw die Leistung freiwillig und jederzeit widerrufbar ist, so ist von einem Unverbindlichkeitsvorbehalt auszugehen, weil aus der Erklärung der fehlende Bindungswille des Arbeitgebers klar genug hervorgeht.

Bonuszahlung: Widerrufs- oder Unverbindlichkeitsvorbehalt?

19

- Bei der Auslegung der Kombination eines Unverbindlichkeitsvorbehalts mit einem Widerrufsvorbehalt ist zu prüfen, ob es für Arbeitnehmer:in klar sein musste, dass kein Rechtsanspruch eingeräumt wird
- Nochmaliger Verweis darauf, dass Arbeitnehmer:innen auf eine gewisse Beständigkeit des monatlichen Entgelts vertrauen können müssen, wodurch den Argumenten in der Lehre gegen die Zulässigkeit von Unverbindlichkeitsvorbehalten im Zusammenhang mit den wesentlichen Teilen des laufenden monatlichen Entgelts erhebliches Gewicht zuerkannt wird.
- Ungeachtet dessen hat der OGH die gegenständliche unverbindliche jährliche Bonuszahlung nicht als Entgeltbestandteil, der zum wesentlichen Teil des typischen Grundentgelts gehört, beurteilt und daher den Unverbindlichkeitsvorbehalt als zulässig erachtet

Ausübungsschranken arbeitsvertraglicher Änderungsvorbehalte

20

OGH vom 26.02.2016, 8 ObA 25/15g

Die Allgemeinen Vertragsbedingungen für Dienstverträge bei den Österreichischen Bundesbahnen (AVB) sind eine Vertragsschablone, die erst mit Abschluss des jeweiligen Einzelvertrags rechtlich wirksam wird. Ihre Änderung unterliegt daher nicht den für Gesetze oder Normen der kollektiven Rechtsgestaltung maßgeblichen Formerfordernissen.

Verweist der Dienstvertrag auf die AVB in der jeweils gültigen Fassung, begründet dies ein Gestaltungsrecht des DG, das diesen zur einseitigen (auch verschlechternden) Abänderung der Vertragsbestimmungen nach billigem Ermessen berechtigt. Die Ausübungsschranke des „billigen Ermessens“ erfordert eine umfassende Analyse und Bewertung der Sachlage und der maßgeblichen Interessen beider Vertragsparteien.

Die Zustimmung der Personalvertretung indiziert zwar die Billigkeit der Änderung, sie kann aber eine allfällige Überschreitung des billigen Ermessens nicht beseitigen.

Eine für sich alleine noch maßvoll erscheinende Verschlechterung kann unbillig sein, wenn es in kürzeren Abständen wiederholt zu nachteiligen Änderungen gekommen ist und der Eindruck einer „Salamitaktik“ des DG entsteht. Allerdings können auch für eine stufenweise Verschlechterung beachtliche Gründe

Ausübungsschranken arbeitsvertraglicher Änderungsvorbehalte

21

- Entscheidung zu den „Jeweils-Klauseln“ (Zusatzurlaube für Nachtarbeit)
- „Billiges Ermessen“: als Beurteilungskriterien kommen vor allem die Bedürfnisse beider Vertragspartner:innen, die Dauer des Rechtsverhältnisses, wirtschaftliche Interessen oder Belastungen, soziale Gesichtspunkte, persönliche Umstände, Art und Ausmaß der Nachteile und unter Umständen auch Interessen der Allgemeinheit in Betracht
- Zusammenfassung der Beurteilungskriterien für die Ausübungs- und Widerrufsvorbehalte : Zweck der Vorbehaltsausübung, Aufrechterhaltung des vertraglichen Äquivalenzverhältnisses, Geeignetheit und Verhältnismäßigkeit des konkret vorgenommenen Eingriffs („Salami-Taktik“)
- Das Einvernehmen der Arbeitgeber:innen mit der Belegschaftsvertretung ist kein Argument für die Billigkeit des Eingriffs, aber ein Indiz

Unverbindlichkeitsvorbehalt oder Widerrufsvorbehalt?

OGH vom 20.04.2017, 9 ObA 113/16g

Insbesondere wenn ein Unverbindlichkeitsvorbehalt mit einem Widerrufsvorbehalt kombiniert ist, bedarf es der Auslegung dahin, ob es für den Arbeitnehmer klar sein musste, dass kein Rechtsanspruch eingeräumt oder mit dem Verweis auf den mangelnden Rechtsanspruch vielmehr nur die Widerruflichkeit bestärkt werden sollte. Dabei ist nicht auf die einzelne Klausel abzustellen, sondern der Gesamtzusammenhang der Vereinbarung, aber auch die Umstände, unter denen die Erklärungen abgegeben wurden, zu berücksichtigen (vgl OGH 24. 2. 2009, 9 ObA 113/08w, ARD 6023/1/2010).

Die Betonung der Freiwilligkeit anlässlich einer wiederholt gewährten Leistung bedeutet dabei nur, dass die Zuwendung auf einen ursprünglich freiwilligen Entschluss zurückgeht; es wird damit nur die Unterscheidung zu den gesetzlich oder kollektivvertraglich geschuldeten Leistungen zum Ausdruck gebracht, nicht aber der Vorbehalt der Unverbindlichkeit und Widerruflichkeit.

Unverbindlichkeitsvorbehalt oder Widerrufsvorbehalt?

23

- Bekräftigung der bisherigen Judikatur (v.a. 9 ObA 113/08w), dass es bei der Kombination eines Unverbindlichkeitsvorbehalts mit einem Widerrufsvorbehalt den Arbeitnehmer:innen klar sein muss, ob ein Rechtsanspruch eingeräumt wird oder – wie hier – mit dem Verweis auf den mangelnden Rechtsanspruch nur die Widerruflichkeit bestärkt werden sollte.

Unzulässige Bindung einer Treueprämie an ungekündigtes Dienstverhältnis zu bestimmtem Stichtag

OLG Wien vom 24.02.2021, 8 Ra 66/20i

Gewährt der Arbeitgeber seinen Angestellten jährlich eine unter einem Unverbindlichkeitsvorbehalt stehende Treueprämie als Belohnung für die erwiesene Unternehmenstreue, ist es unzulässig, die Auszahlung der Prämie daran zu knüpfen, dass das Dienstverhältnis im Zeitpunkt der internen Beschlussfassung über die Auszahlung der Prämie noch aufrecht und nicht gekündigt ist.

Durch die Wahl der unverbindlichen Treueprämie in Kombination mit einer Stichtagsregelung im Folgejahr kommt es zu einer faktischen Einschränkung der Kündigungsfreiheit der Arbeitnehmer, weil sie die Inkaufnahme einer geringeren Entlohnung nicht mit einer aliquoten Prämie kompensieren könnten, wenn sie am Stichtag nicht mehr im Betrieb tätig sind.

Kündigt ein Arbeitnehmer daher sein Arbeitsverhältnis zu einem Zeitpunkt auf, zu dem die Auszahlung der Treueprämie noch nicht beschlossen wurde, so steht ihm dennoch die Treueprämie in aliquoter Höhe zu.

Unzulässige Bindung einer Treueprämie an ungekündigtes Dienstverhältnis zu bestimmtem Stichtag

25

- Prüfung des sachlichen Grundes trotz Vorliegens eines an sich zulässigen Unverbindlichkeitsvorbehalts
- Unzulässigkeit der Stichtagsklauseln wurde auf die Aliquotierungsregel des § 16 Angestelltengesetz, das „Gute-Sitten-Gebot“ gemäß § 879 ABGB sowie auf den Schutz der Kündigungsfreiheit der Arbeitnehmer:innen gestützt, welche Grundsätze auch im Falle einer als freiwillig und widerruflich Leistung zugesagten Erfolgsprämie gelten (s. OGH 09.05.1990, 9 ObA 101/90, wonach die Tatsache, dass Arbeitgeber:in durch Ausspruch einer Kündigung den Anspruch auf bereits verdientes Entgelt (Prämie) vernichten kann, eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen der Arbeitnehmer:innen darstellt, sodass die Voraussetzungen für die Bejahung der Sittenwidrigkeit erfüllt sind. Die Freiwilligkeit und Widerruflichkeit der Prämienleistung berechtigen die Arbeitgeber:innen nur **für künftige Zeiträume** von der Prämiengewährung abzugehen, nicht jedoch hinsichtlich bereits erworbener Ansprüche).
- Faktische Einschränkung der Kündigungsfreiheit unzulässig
- Kritik an dieser Entscheidung von Kollau, *„Kein Anspruch eines ausgeschiedenen AN auf Auszahlung einer Prämie, die unter Unverbindlichkeitsvorbehalt geleistet wird“*, JAS 2022, 300

Zulässige Bindung einer Prämie an ungekündigtes Dienstverhältnis zu bestimmtem Stichtag

OGH vom 25.06.2021, 8 ObA 33/21t

Nach 9 ObA 101/90 (= ZAS 1992/4 [*Pircher*]) berechtigt die Freiwilligkeit und Widerruflichkeit der Prämienleistung den Arbeitgeber, für künftige Zeiträume von der Prämiengewährung abzugehen. Bei Zusage einer Prämie für die Erreichung eines Erfolgs in einem bestimmten Zeitabschnitt dürfe er die Prämie aber nach Beginn dieses Zeitraums weder einseitig widerrufen noch die Zahlung von Bedingungen abhängig machen, deren Eintritt ausschließlich in seinem Einflussbereich liege.

Wie vom Berufungsgericht zutreffend erkannt, hat die beklagte Arbeitgeberin hier aber nicht – um die Belegschaft bzw konkret den Kläger anzuspornen – vor Beginn eines bestimmten Zeitraums kundgetan, bei Erreichung etwa ganz bestimmter wirtschaftlicher Kennzahlen in diesem eine Prämie oder Provision oder Bonifikation auszus zahlen. Sie hat vielmehr immer erst im Nachhinein – nach einer von ihr pauschal vorgenommenen Beurteilung – das vergangene Geschäftsjahr als zufriedenstellend oder positiv bezeichnet und unter Hinweis darauf erklärt, sich mit der Prämie beim Firmenpersonal zu bedanken, und dies jeweils – im Unterschied zu den älteren Entscheidungen - mit einem Unverbindlichkeitsvorbehalt. Dadurch ist keine Verpflichtung für die Zukunft entstanden.

Zulässige Bindung einer Prämie an ungekündigtes Dienstverhältnis zu bestimmtem Stichtag

27

- Betonen des Obersten Gerichtshofs, dass es auf den Zeitpunkt der Prämienzusage ankommt
- Wenn es bereits die Zusage einer Prämie gibt, dürfen Arbeitgeber:innen die Prämienauszahlung nicht von Bedingungen abhängig machen, die sie beeinflussen können (Kündigung von Arbeitnehmer:innen)
- Dieses Verhalten würde (unter Berufung auf ältere Entscheidungen aus den Jahren 1990 und 1991) eine grobe Verletzung rechtlich geschützter Interessen der Arbeitnehmer:innen bewirken, da man den Arbeitnehmer:innen durch Inaussichtstellen einer Provision oder Prämie zu einer höheren Leistung anspornt und dann durch eine Kündigung den Anspruch auf bereits verdientes Entgelt vernichten kann
- Die Anwendung des § 16 AngG setzt einen Rechtsanspruch voraus
- Eine Regelung, die als Bedingung für den Erhalt einer unverbindlichen Prämie ein ungekündigtes Arbeitsverhältnis vorsieht, kann beim Unverbindlichkeitsvorbehalt getroffen werden, allerdings nur, wenn keine Vertrauensposition geschaffen wurde (was bei der Zusage einer Prämie im Nachhinein nicht der Fall ist)

Überstundenverbot und Widerruf

OGH vom 25.01.2023, 8 ObA 2/23m

Leitsatz: Die Rechtsansicht des Berufungsgerichts, dass die Arbeitgeberin ihr Widerrufsrecht nicht aus unsachlichen Gründen in Anspruch genommen hat, liegt innerhalb des ihm zukommenden Ermessensspielraums.

Wenn die Revision geltend macht, dass der klagenden Arbeitnehmerin das widerrufenen Pauschale zumindest bis zum Ausspruch des Überstundenverbots gebührt hätte, vermag sie nicht darzulegen, weshalb die Wirksamkeit des Widerrufs der Pauschalierung davon abhängig sein sollte. Jene Überstunden, die die Arbeitnehmerin nach der Einstellung des Pauschales mangels gegenteiliger Anordnung noch geleistet hat, wurden ihr unstrittig aufgrund einer Einzelabrechnung bezahlt.

Überstundenverbot und Widerruf

29

- Das Überstundenpauschale für 8 Stunden monatlich wurde widerrufen, obwohl die Überstunden von der Arbeitnehmerin regelmäßig geleistet wurden.
- Begründung für den Widerruf, dass die Arbeitnehmerin über mehrere Jahre fast ausnahmslos ihre vorgegebenen Arbeitsziele nicht erreichen konnte.
- Laut OGH habe die Arbeitgeberin ihr Widerrufsrecht nicht aus unsachlichen Gründen in Anspruch genommen, wobei darauf verwiesen wird, dass die Rechtsansicht des Berufungsgerichts als „grundsätzlich einzelfallbezogen“ anzusehen ist.
- Ausspruch des Überstundenverbotes nach dem Widerruf des Überstundenpauschales