

# TE OGH 2006/3/30 8ObA4/06f

JUSLINE Entscheidung

⌚ Veröffentlicht am 30.03.2006

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch die Vizepräsidentin des Obersten Gerichtshofes Hon. Prof. Dr. Langer als Vorsitzende, den Hofrat des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und die Hofrätin des Obersten Gerichtshofes Dr. Lovrek sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Manfred Engelmann und ADir. Reg.Rat Winfried Kmenta als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Nicole G\*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Helmut Hoberger, Rechtsanwalt in Perchtoldsdorf, wider die beklagte Partei Dr. Silvia S\*\*\*\*\*, vertreten durch Mag. Judith Morgenstern, Rechtsanwältin in Wien, wegen 4.535,78 EUR brutto sA (Revisionsinteresse 1.686,24 EUR sA), über die Revision der Beklagten gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 19. Oktober 2005, GZ 9 Ra 50/05x-20, womit über Berufung der Beklagten das Urteil des Landesgerichtes Wiener Neustadt als Arbeits- und Sozialgericht vom 12. November 2004, GZ 6 Cga 112/04f-16, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Beklagte ist schuldig, der Klägerin die mit 300,01 EUR bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin enthalten 50,02 EUR USt) binnen 14 Tagen zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 5. 8. 2002 bis 21. 4. 2004 als Anlernling zur Ausbildung als zahnärztliche Ordinationshilfe bei der Beklagten beschäftigt. Sie bezog zuletzt ein Bruttomonatsgehalt von 590 EUR zuzüglich einer monatlichen Zulage von 60 EUR.

Der dem Kollektivvertrag für die Angestellten bei Fachärzten für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde und Dentisten unterliegende „Anlernvertrag“, der von den Streitteilen geschlossen wurde, hatte auszugsweise folgenden Inhalt:

“.....

I. Vertragsdauerrömisch eins. Vertragsdauer

Das Ausbildungsverhältnis beginnt am und wird bis 5. 8. 2002 (zwei Monate) befristet (gemeint: das Ausbildungsverhältnis beginnt am 5. 8. 2002 und wird bis 4. 10. 2002 befristet). Das erste Monat gilt als Probemonat, während dessen das Ausbildungsverhältnis von jedem Vertragsteil jederzeit gelöst werden kann.

Wird das Ausbildungsverhältnis über den 4. 10. 2002 (zwei Monate) fortgesetzt, so wird es für die Gesamtausbildung von drei Jahren gemäß § 8 des Kollektivvertrages geschlossen. Im Anhang zum Dienstvertrag, der integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist, wird die - in eventu - bisher bereits absolvierte Ausbildungszeit einvernehmlich festgehalten. Hat der Auszubildende einen Teil seiner praktischen Ausbildung bereits bei einem anderen Dienstgeber

absolviert, verkürzt sich die Dauer dieses Anlernvertrages entsprechend des bereits zurückgelegten Zeitraumes. Mit Ablauf der Befristung endet das Ausbildungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf. Wird das Ausbildungsverhältnis über den 4. 10. 2002 (zwei Monate) fortgesetzt, so wird es für die Gesamtausbildung von drei Jahren gemäß Paragraph 8, des Kollektivvertrages geschlossen. Im Anhang zum Dienstvertrag, der integrierender Bestandteil dieses Vertrages ist, wird die - in eventu - bisher bereits absolvierte Ausbildungszeit einvernehmlich festgehalten. Hat der Auszubildende einen Teil seiner praktischen Ausbildung bereits bei einem anderen Dienstgeber absolviert, verkürzt sich die Dauer dieses Anlernvertrages entsprechend des bereits zurückgelegten Zeitraumes. Mit Ablauf der Befristung endet das Ausbildungsverhältnis, ohne dass es einer Kündigung bedarf.

.....

## IX. Beendigung des Ausbildungsverhältnisses

Für die Kündigung des Ausbildungsverhältnisses gelten die

Bestimmungen des Angestelltengesetzes (§ 20 AngG).

Es wird ausdrücklich vereinbart, dass das Ausbildungsverhältnis unter  
Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfrist zum 15. oder Letzten

eines jeden Kalendermonats aufkündbar ist (§ 20 Abs 3).

....."

Das Dienstverhältnis endete am 21. 4. 2004 durch Entlassung. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur noch ein Begehren der Klägerin auf Zahlung von Kündigungsentschädigung, Zulage und anteiligen Sonderzahlungen für den Zeitraum ab 1. 7. 2004 bis 14. 9. 2004 in Höhe von rechnerisch nicht strittigen 1.686,24 EUR brutto. Die Klägerin bringt dazu vor, das Dienstverhältnis sei bis 14. 9. 2004 befristet gewesen (die Diskrepanz zu der aus dem Anlernvertrag hervorgehenden Befristung bis 4. 8. 2005 erklärt sich offenkundig damit, dass die Klägerin bereits Teile ihrer praktischen Ausbildung als Ordinationshilfe zuvor bei einem anderen Dienstgeber absolvierte). Die Entlassung sei ungerechtfertigt erfolgt. Der Klägerin stehe daher bis zum vereinbarten Ende des Dienstverhältnisses am 14. 9. 2004 Kündigungsentschädigung (für Gehalt und Zulage), anteilige Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung zu. Die im Anlernvertrag vereinbarte Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses vor Fristablauf sei gemäß § 879 Abs 1 ABGB nichtig, weil bei einem Anlernvertrag der Ausbildungszweck im Vordergrund stehe. Selbst wenn eine Kündigung zulässig wäre, wäre der Kündigungstermin entsprechend dem Kollektivvertrag der Letzte des Kalendermonates. Das Dienstverhältnis endete am 21. 4. 2004 durch Entlassung. Gegenstand des Revisionsverfahrens ist nur noch ein Begehren der Klägerin auf Zahlung von Kündigungsentschädigung, Zulage und anteiligen Sonderzahlungen für den Zeitraum ab 1. 7. 2004 bis 14. 9. 2004 in Höhe von rechnerisch nicht strittigen 1.686,24 EUR brutto. Die Klägerin bringt dazu vor, das Dienstverhältnis sei bis 14. 9. 2004 befristet gewesen (die Diskrepanz zu der aus dem Anlernvertrag hervorgehenden Befristung bis 4. 8. 2005 erklärt sich offenkundig damit, dass die Klägerin bereits Teile ihrer praktischen Ausbildung als Ordinationshilfe zuvor bei einem anderen Dienstgeber absolvierte). Die Entlassung sei ungerechtfertigt erfolgt. Der Klägerin stehe daher bis zum vereinbarten Ende des Dienstverhältnisses am 14. 9. 2004 Kündigungsentschädigung (für Gehalt und Zulage), anteilige Sonderzahlungen und Urlaubersatzleistung zu. Die im Anlernvertrag vereinbarte Kündigungsmöglichkeit des Dienstverhältnisses vor Fristablauf sei gemäß Paragraph 879, Absatz eins, ABGB nichtig, weil bei einem Anlernvertrag der Ausbildungszweck im Vordergrund stehe. Selbst wenn eine Kündigung zulässig wäre, wäre der Kündigungstermin entsprechend dem Kollektivvertrag der Letzte des Kalendermonates.

Die Beklagte, die im Revisionsverfahren nicht mehr in Zweifel zieht, dass die Klägerin unberechtigt entlassen wurde, wendet ein, dass im Anlernvertrag unter Punkt IX ausdrücklich die jederzeitige Kündbarkeit des Dienstverhältnisses auch vor Fristablauf vereinbart worden sei. Die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit vor Fristablauf sei schon im Hinblick darauf, dass der Ausbildungszweck nicht im Vordergrund gestanden sei, nicht sittenwidrig. Das Erstgericht wies ein Mehrbegehr von 515,38 EUR unbekämpft ab und gab dem Klagebegehr im Umfang von 4.020,40 EUR brutto sA statt. Rechtlich ging das Erstgericht davon aus, dass gemäß § 15 des anzuwendenden Kollektivvertrages jedenfalls nur eine Kündigung zum Letzten des Kalendermonates zulässig sei. Allerdings sei die vereinbarte Kündigungsmöglichkeit als sittenwidrig zu qualifizieren: Die Beklagte, die im Revisionsverfahren nicht mehr in Zweifel zieht, dass die Klägerin unberechtigt entlassen wurde, wendet ein, dass im Anlernvertrag unter Punkt römisch IX

ausdrücklich die jederzeitige Kündbarkeit des Dienstverhältnisses auch vor Fristablauf vereinbart worden sei. Die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit vor Fristablauf sei schon im Hinblick darauf, dass der Ausbildungszweck nicht im Vordergrund gestanden sei, nicht sittenwidrig. Das Erstgericht wies ein Mehrbegehren von 515,38 EUR unbekämpft ab und gab dem Klagebegehren im Umfang von 4.020,40 EUR brutto sA statt. Rechtlich ging das Erstgericht davon aus, dass gemäß Paragraph 15, des anzuwendenden Kollektivvertrages jedenfalls nur eine Kündigung zum Letzten des Kalendermonates zulässig sei. Allerdings sei die vereinbarte Kündigungsmöglichkeit als sittenwidrig zu qualifizieren:

Hier ergebe sich die Befristung aus der Anlerndauer der Klägerin zur Ordinationsgehilfin. Das Interesse der Klägerin, eine abgeschlossene Ausbildung zu erwerben, sei auch für die Beklagte erkennbar gewesen. Daraus folge, dass der Klägerin ihre Ansprüche bis zum vorgesehenen Ende der Befristung, nämlich bis 14. 9. 2004 zuständen. Das Berufungsgericht gab der das Ersturteil zur Gänze bekämpfenden Berufung der Beklagten nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Inhaltlich billigte das Berufungsgericht die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Grundsätzlich sei die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit auch bei einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis zulässig. Im Einzelfall könne jedoch eine Kündigungsklausel in einem befristeten Vertrag wegen Verstoßes gegen § 879 ABGB sittenwidrig sein. Sittenwidrigkeit sei - in Übereinstimmung mit der Lehrmeinung Tomandls (Höchstbefristung: eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48) dann anzunehmen, wenn die Kündigungsklausel mit dem Zweck der jeweiligen Befristung in Widerspruch stehe. Im vorliegenden Fall widerspreche die Kündigung der einvernehmlichen Zielsetzung der Befristung. Die Vertragsdauer sei an die Ausbildungsdauer des Kollektivvertrages gekoppelt gewesen. Ein Interesse der Beklagten an der Befristung sei hingegen nicht ersichtlich. Der Klägerin gebührten daher jene Ansprüche, die vertragsgemäß bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer (14. 9. 2004) entstanden wären. Hier ergebe sich die Befristung aus der Anlerndauer der Klägerin zur Ordinationsgehilfin. Das Interesse der Klägerin, eine abgeschlossene Ausbildung zu erwerben, sei auch für die Beklagte erkennbar gewesen. Daraus folge, dass der Klägerin ihre Ansprüche bis zum vorgesehenen Ende der Befristung, nämlich bis 14. 9. 2004 zuständen. Das Berufungsgericht gab der das Ersturteil zur Gänze bekämpfenden Berufung der Beklagten nicht Folge und sprach aus, dass die ordentliche Revision zulässig sei. Inhaltlich billigte das Berufungsgericht die Rechtsauffassung des Erstgerichtes. Grundsätzlich sei die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit auch bei einem auf bestimmte Zeit eingegangenen Arbeitsverhältnis zulässig. Im Einzelfall könne jedoch eine Kündigungsklausel in einem befristeten Vertrag wegen Verstoßes gegen Paragraph 879, ABGB sittenwidrig sein. Sittenwidrigkeit sei - in Übereinstimmung mit der Lehrmeinung Tomandls (Höchstbefristung: eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48) dann anzunehmen, wenn die Kündigungsklausel mit dem Zweck der jeweiligen Befristung in Widerspruch stehe. Im vorliegenden Fall widerspreche die Kündigung der einvernehmlichen Zielsetzung der Befristung. Die Vertragsdauer sei an die Ausbildungsdauer des Kollektivvertrages gekoppelt gewesen. Ein Interesse der Beklagten an der Befristung sei hingegen nicht ersichtlich. Der Klägerin gebührten daher jene Ansprüche, die vertragsgemäß bis zum Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer (14. 9. 2004) entstanden wären.

### **Rechtliche Beurteilung**

Die dagegen von der Beklagten erhobene Revision ist zulässig, weil Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes dazu fehlt, ob nach dem anzuwendenden Kollektivvertrag befristet geschlossene Dienstverträge auszubildender Ordinationshilfen vor Fristablauf gekündigt werden können.

Die Revision ist jedoch nicht berechtigt.

Vorauszuschicken ist, dass die Revisionserklärung zwar dahin lautet, dass das Urteil des Berufungsgerichtes zur Gänze angefochten werde; aus dem Revisionsantrag ist aber klar ableitbar, dass die Entscheidung des Berufungsgerichtes nur im Umfang des Zuspruches von 1.686,24 EUR brutto samt 9,47 % Zinsen seit 8. 10. 2004 angefochten wird. Das ergibt sich nicht nur aus dem Revisionsantrag selbst, sondern aus der in der Revision enthaltenen Berechnung jener der Klägerin zustehenden Ansprüche, die sich unter Zugrundelegung der Einhaltung eines Kündigungstermins zum 30. 6. 2004 ergeben. Die Revision weist überdies auf das Revisionsinteresse von 1.686,24 EUR hin. Davon ausgehend ergibt sich, dass die Stattgebung eines Begehrens von 2.334,16 EUR brutto in Rechtskraft erwuchs: Es ist ein im gerichtlichen Rechtsmittelverfahren anerkannter Grundsatz, dass eine über den Rechtsmittelantrag hinausgehende Anfechtungserklärung nicht weiter beachtlich ist. Maßgeblich für die Bestimmung der Grenzen der Teilrechtskraft ist vielmehr allein der Rechtsmittelantrag (RIS-Justiz RS0041772; Zechner in Fasching/Konecny<sup>2</sup> IV/1 § 504 Rz 2).Vorauszuschicken ist, dass die Revisionserklärung zwar dahin lautet, dass das Urteil des Berufungsgerichtes zur

Gänze angefochten werde; aus dem Revisionsantrag ist aber klar ableitbar, dass die Entscheidung des Berufungsgerichtes nur im Umfang des Zuspruches von 1.686,24 EUR brutto samt 9,47 % Zinsen seit 8. 10. 2004 angefochten wird. Das ergibt sich nicht nur aus dem Revisionsantrag selbst, sondern aus der in der Revision enthaltenen Berechnung jener der Klägerin zustehenden Ansprüche, die sich unter Zugrundelegung der Einhaltung eines Kündigungstermins zum 30. 6. 2004 ergeben. Die Revision weist überdies auf das Revisionsinteresse von 1.686,24 EUR hin. Davon ausgehend ergibt sich, dass die Stattgebung eines Begehrens von 2.334,16 EUR brutto in Rechtskraft erwuchs: Es ist ein im gerichtlichen Rechtsmittelverfahren anerkannter Grundsatz, dass eine über den Rechtsmittelantrag hinausgehende Anfechtungserklärung nicht weiter beachtlich ist. Maßgeblich für die Bestimmung der Grenzen der Teilrechtskraft ist vielmehr allein der Rechtsmittelantrag (RIS-Justiz RS0041772; Zechner in Fasching/Konecny<sup>2</sup> IV/1 Paragraph 504, Rz 2).

Der hier anzuwendende Kollektivvertrag für die Angestellten bei Fachärzten für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Zahnärzten (Dentisten) in der maßgeblichen Fassung vom 15. 5. 2002 (Inkrafttreten 1. 7. 2002) nimmt mehrfach auf die Berufsausbildung für Ordinationshilfen Bedacht: So wird in der Präambel ebenso auf die dreijährige praktische und theoretische Ausbildung verwiesen wie insbesondere in § 9 des Kollektivvertrages, der Ordinationshilfen in Ausbildung betrifft und wörtlich wie folgt lautet: Der hier anzuwendende Kollektivvertrag für die Angestellten bei Fachärzten für Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde oder Zahnärzten (Dentisten) in der maßgeblichen Fassung vom 15. 5. 2002 (Inkrafttreten 1. 7. 2002) nimmt mehrfach auf die Berufsausbildung für Ordinationshilfen Bedacht: So wird in der Präambel ebenso auf die dreijährige praktische und theoretische Ausbildung verwiesen wie insbesondere in Paragraph 9, des Kollektivvertrages, der Ordinationshilfen in Ausbildung betrifft und wörtlich wie folgt lautet:

#### „Ordinationshilfen in Ausbildung

1. Voraussetzung für den Berufseintritt als Auszubildende für die Berufsausbildung als Ordinationshilfe ist:

1. a) Litera a  
die Erfüllung der allgemeinen Schulpflicht;
2. b) Litera b  
körperliche und gesundheitliche Eignung....
  2. Die Ausbildungszeit zur Ordinationshilfe beträgt 3 Jahre und beinhaltet eine praktische und theoretische Ausbildung (Duales System)
    - a) Die praktische Ausbildung erfolgt durch die Beschäftigung als Auszubildende bei einem Facharzt...
    - b) Die theoretische Ausbildung erhält die auszubildende Ordinationshilfe neben ihrer praktischen Ausbildung in einem anerkannten Fachkurs. Die für den Besuch dieser Fachausbildung erforderliche Zeit ist vom Dienstgeber unter Fortbestand des Gehaltsanspruches freizugeben...."

§ 17 des Kollektivvertrages bestimmt: Paragraph 17, des Kollektivvertrages bestimmt:

#### „Probezeit

Für neu aufgenommene Angestellte beträgt die Probezeit einen Monat. Für Auszubildende zu Ordinationshilfen kann nach Ablauf der Probezeit von einem Monat ein befristetes Dienstverhältnis von weiteren zwei Monaten schriftlich vereinbart werden. Während der Probezeit (ein Monat) kann das Dienstverhältnis ohne vorherige Kündigung nach Abschluss der täglichen Arbeitszeit für beendet erklärt werden."

§ 15 des Kollektivvertrages lautet wie folgt: Paragraph 15, des Kollektivvertrages lautet wie folgt:

#### „Kündigung

1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des § 20 AngG. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß § 20 Abs 3 des Angestelltengesetzes vereinbart, dass sie am Letzten eines Kalendermonats endigt...." 1. Ist das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen oder fortgesetzt worden, so unterliegt dessen Lösung den Bestimmungen des Paragraph 20, AngG. Bezüglich der Kündigungsfrist wird gemäß Paragraph 20, Absatz 3, des Angestelltengesetzes vereinbart, dass sie am Letzten eines Kalendermonats endigt...."

Die Formulierung des § 17 des Kollektivvertrages sieht somit die Möglichkeit vor, nach Ablauf der Probezeit ein befristetes Dienstverhältnis von zwei Monaten zu vereinbaren. In der Entscheidung 8 ObA 319/01x, die ebenfalls zu einem „Anlernvertrag“ einer Ordinationshilfe erging, hat der erkennende Senat die Vereinbarung eines von vornherein mit insgesamt drei Monaten befristeten Dienstverhältnisses als zulässig erachtet. Dem § 17 des Kollektivvertrages liege

erkennbar die Überlegung zugrunde, dass eine bloß einmonatige Probezeit zur Prüfung der Eignung einer drei Jahre im Rahmen eines „dualen Systems“ (praktische und theoretische Ausbildung) auszubildenden Ordinationshilfe nicht jedenfalls ausreichend sei. Eine Befristung von insgesamt drei Monaten sei daher zur Prüfung der Qualifikation einer Auszubildenden für den gewählten Beruf sachlich gerechtfertigt. Die Formulierung des Paragraph 17, des Kollektivvertrages sieht somit die Möglichkeit vor, nach Ablauf der Probezeit ein befristetes Dienstverhältnis von zwei Monaten zu vereinbaren. In der Entscheidung 8 ObA 319/01x, die ebenfalls zu einem „Anlernvertrag“ einer Ordinationshilfe erging, hat der erkennende Senat die Vereinbarung eines von vornherein mit insgesamt drei Monaten befristeten Dienstverhältnisses als zulässig erachtet. Dem Paragraph 17, des Kollektivvertrages liege erkennbar die Überlegung zugrunde, dass eine bloß einmonatige Probezeit zur Prüfung der Eignung einer drei Jahre im Rahmen eines „dualen Systems“ (praktische und theoretische Ausbildung) auszubildenden Ordinationshilfe nicht jedenfalls ausreichend sei. Eine Befristung von insgesamt drei Monaten sei daher zur Prüfung der Qualifikation einer Auszubildenden für den gewählten Beruf sachlich gerechtfertigt.

Ausgehend davon, dass den Kollektivvertragsparteien nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich zu unterstellen ist, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführe Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897), ist daher hier davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien - zum Zwecke der Prüfung der Qualifikation einer Auszubildenden - eine zunächst bis drei Monate dauernde Befristung des Arbeitsverhältnisses für zulässig erachteten und danach nach allgemeinen Grundsätzen eine weitere Befristung - hier für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses - vereinbart werden kann: Legt man hingegen den Kollektivvertrag so aus, dass eine weitere als die in § 17 des Kollektivvertrages vorgesehene Möglichkeit der Befristung eines Dienstverhältnisses für auszubildende Ordinationshilfen nicht zulässig ist, macht die in § 17 vorgesehene Möglichkeit der Befristung eines Dienstverhältnisses keinen Sinn: Es ist nämlich in Lehre und Rechtsprechung unbestritten, dass - von hier nicht anzuwendenden Ausnahmen abgesehen - eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich ohnedies zulässig ist (RIS-Justiz RS0105948; SZ 2003/123; Tomandl, Höchstbefristung). Ausgehend davon, dass den Kollektivvertragsparteien nach ständiger Rechtsprechung grundsätzlich zu unterstellen ist, dass sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführe Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS0008828; RS0008897), ist daher hier davon auszugehen, dass die Kollektivvertragsparteien - zum Zwecke der Prüfung der Qualifikation einer Auszubildenden - eine zunächst bis drei Monate dauernde Befristung des Arbeitsverhältnisses für zulässig erachteten und danach nach allgemeinen Grundsätzen eine weitere Befristung - hier für die Dauer des Ausbildungsverhältnisses - vereinbart werden kann: Legt man hingegen den Kollektivvertrag so aus, dass eine weitere als die in Paragraph 17, des Kollektivvertrages vorgesehene Möglichkeit der Befristung eines Dienstverhältnisses für auszubildende Ordinationshilfen nicht zulässig ist, macht die in Paragraph 17, vorgesehene Möglichkeit der Befristung eines Dienstverhältnisses keinen Sinn: Es ist nämlich in Lehre und Rechtsprechung unbestritten, dass - von hier nicht anzuwendenden Ausnahmen abgesehen - eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses grundsätzlich ohnedies zulässig ist (RIS-Justiz RS0105948; SZ 2003/123; Tomandl, Höchstbefristung):  
eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48; Spenling in KBB, § 1158 ABGB Rz 5). Für diese Auslegung spricht auch, dass der Kollektivvertrag mehrfach auf die Sondersituation auszubildender Ordinationshilfen und die dreijährige Ausbildungsdauer abstellt, für die auch (siehe § 18 lit a Kollektivvertrag) je nach Ausbildungsjahr ein eigenes Entlohnungsschema gilt.  
eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48; Spenling in KBB, Paragraph 1158, ABGB Rz 5). Für diese Auslegung spricht auch, dass der Kollektivvertrag mehrfach auf die Sondersituation auszubildender Ordinationshilfen und die dreijährige Ausbildungsdauer abstellt, für die auch (siehe Paragraph 18, Litera a, Kollektivvertrag) je nach Ausbildungsjahr ein eigenes Entlohnungsschema gilt.

Zu prüfen ist nun, ob die im Anlernvertrag, der somit zulässigerweise auf die Dauer der Ausbildung der Klägerin befristet wurde, vorgesehene Möglichkeit der Kündigung des Vertrages vor Fristablauf wirksam ist. Eines Eingehens auf die in neuerer Zeit geäußerten Lehrmeinungen zur Frage der Zulässigkeit einer vereinbarten Kündigungsmöglichkeit im befristeten Arbeitsvertrag (vgl einerseits Band, Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, ZAS 2004/47; andererseits Tomandl, Höchstbefristung: eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48) erübriggt sich allerdings aus folgenden Überlegungen:  
Zu prüfen ist nun, ob die im Anlernvertrag, der somit zulässigerweise auf die Dauer der Ausbildung der Klägerin befristet wurde, vorgesehene Möglichkeit der Kündigung des Vertrages vor Fristablauf wirksam ist. Eines Eingehens auf die in neuerer Zeit geäußerten Lehrmeinungen zur Frage der Zulässigkeit einer vereinbarten Kündigungsmöglichkeit im befristeten Arbeitsvertrag vergleiche einerseits Band, Befristeter Arbeitsvertrag mit Kündigungsmöglichkeit, ZAS 2004/47; andererseits Tomandl, Höchstbefristung: eine andere Sichtweise, ZAS 2004/48)

erübrigts sich allerdings aus folgenden Überlegungen:

Wenngleich für das Vertragsverhältnis einer auszubildenden Ordinationshilfe das BAG nicht gilt, lassen doch die zitierten, auf auszubildende Ordinationshilfen anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrages erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien den Wertungen des BAG entsprechend jedenfalls dann, wenn eine Befristung auf Ausbildungsdauer vereinbart wurde, eine Kündigung vor Fristablauf nicht für zulässig erachteten: Andernfalls machte § 17 des Kollektivvertrages wenig Sinn: Könnte nämlich das Vertragsverhältnis unabhängig von einer Befristungsvereinbarung vor Zeitablauf gekündigt werden, bedürfte es jedenfalls nicht zwingend der kollektivvertraglich vorgesehenen Möglichkeit einer zulässigen Erstbefristung auf drei Monate. Vielmehr könnte das auf Ausbildungsdauer befristete Dienstverhältnis ohnedies unter Einhaltung der in § 20 AngG geregelten Fristen und Termine gekündigt werden. Wenngleich für das Vertragsverhältnis einer auszubildenden Ordinationshilfe das BAG nicht gilt, lassen doch die zitierten, auf auszubildende Ordinationshilfen anwendbaren Bestimmungen des Kollektivvertrages erkennen, dass die Kollektivvertragsparteien den Wertungen des BAG entsprechend jedenfalls dann, wenn eine Befristung auf Ausbildungsdauer vereinbart wurde, eine Kündigung vor Fristablauf nicht für zulässig erachteten: Andernfalls machte Paragraph 17, des Kollektivvertrages wenig Sinn: Könnte nämlich das Vertragsverhältnis unabhängig von einer Befristungsvereinbarung vor Zeitablauf gekündigt werden, bedürfte es jedenfalls nicht zwingend der kollektivvertraglich vorgesehenen Möglichkeit einer zulässigen Erstbefristung auf drei Monate. Vielmehr könnte das auf Ausbildungsdauer befristete Dienstverhältnis ohnedies unter Einhaltung der in Paragraph 20, AngG geregelten Fristen und Termine gekündigt werden.

Den Kollektivvertragsparteien ist zu unterstellen, dass sie mit einer Regelung einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RIS-Justiz RS0008828; SZ 74/144) und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten zu verhindern suchten (9 ObA 601/92; 9 ObA 269/90). Folgte man der von der Beklagten geforderten Auslegung, wäre dieser Zweck vereitelt: Das Dienstverhältnis könnte zweimal mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen befristet werden (fehlender allgemeiner Kündigungsschutz, aber etwa auch mögliche mutterschutzrechtliche Nachteile - s. DRdA 2002/17 [Risak]; DRdA 2001/41 [Ritzberger-Moser]). Daneben stünde es dem Dienstgeber frei, auch vor Fristablauf unter Einhaltung der Vorschriften des AngG zu kündigen. Dass dadurch auch eine Kündigung des Vertrages vor Zeitablauf für die Dienstnehmerin möglich würde, reicht nicht aus, dem § 17 des Kollektivvertrages die Absicht der Kollektivvertragsparteien zu unterstellen, neben der Befristung auf Ausbildungsdauer noch eine Kündigung vor Fristablauf zu ermöglichen. Dabei ist auf die aus dem Kollektivvertrag hervorkommende Bedeutung, die die Kollektivvertragsparteien der Ausbildung von Ordinationshilfen beimaßen, zu verweisen. Den Kollektivvertragsparteien ist zu unterstellen, dass sie mit einer Regelung einen gerechten Ausgleich der sozialen und wirtschaftlichen Interessen herbeiführen wollten (RIS-Justiz RS0008828; SZ 74/144) und eine Ungleichbehandlung der Normadressaten zu verhindern suchten (9 ObA 601/92; 9 ObA 269/90). Folgte man der von der Beklagten geforderten Auslegung, wäre dieser Zweck vereitelt: Das Dienstverhältnis könnte zweimal mit den sich daraus ergebenden Konsequenzen befristet werden (fehlender allgemeiner Kündigungsschutz, aber etwa auch mögliche mutterschutzrechtliche Nachteile - s. DRdA 2002/17 [Risak]; DRdA 2001/41 [Ritzberger-Moser]). Daneben stünde es dem Dienstgeber frei, auch vor Fristablauf unter Einhaltung der Vorschriften des AngG zu kündigen. Dass dadurch auch eine Kündigung des Vertrages vor Zeitablauf für die Dienstnehmerin möglich würde, reicht nicht aus, dem Paragraph 17, des Kollektivvertrages die Absicht der Kollektivvertragsparteien zu unterstellen, neben der Befristung auf Ausbildungsdauer noch eine Kündigung vor Fristablauf zu ermöglichen. Dabei ist auf die aus dem Kollektivvertrag hervorkommende Bedeutung, die die Kollektivvertragsparteien der Ausbildung von Ordinationshilfen beimaßen, zu verweisen.

Eine Auslegung des § 17 des Kollektivvertrages nach den dargestellten Grundsätzen hat daher zum Ergebnis zu führen, dass die Kollektivvertragsparteien für auszubildende Ordinationshilfen mit befristeten Dienstverträgen auf Ausbildungsdauer eine Kündigung vor Ende der Ausbildungszeit ausschließen wollten. Eine Auslegung des Paragraph 17, des Kollektivvertrages nach den dargestellten Grundsätzen hat daher zum Ergebnis zu führen, dass die Kollektivvertragsparteien für auszubildende Ordinationshilfen mit befristeten Dienstverträgen auf Ausbildungsdauer eine Kündigung vor Ende der Ausbildungszeit ausschließen wollten.

Da der Gesetzgeber dem normativen Teil eines Kollektivvertrages zwingende Wirkung beimisst § 3 Abs 1 ArbVG) und Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässiger Inhalt eines Kollektivvertrages sind (RIS-Justiz RS0050933; 9 ObA 52/95), ist die gegen § 17 des anzuwendenden Kollektivvertrages verstößende Vereinbarung über eine Kündigungsmöglichkeit vor Fristablauf (IX. des Anlernvertrages) unwirksam. Im Ergebnis zu Recht haben daher die

Vorinstanzen der Klägerin, die sich mit der Geltendmachung von Ersatzansprüchen begnügt und nicht die Unwirksamkeit der Beendigungserklärung geltend machte, Kündigungsschädigung (samt Zulage, SZ und UE) bis 14. 9. 2004 zuerkannt. Da der Gesetzgeber dem normativen Teil eines Kollektivvertrages zwingende Wirkung beimisst (Paragraph 3, Absatz eins, ArbVG) und Bestimmungen über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses zulässiger Inhalt eines Kollektivvertrages sind (RIS-Justiz RS0050933; 9 ObA 52/95), ist die gegen Paragraph 17, des anzuwendenden Kollektivvertrages verstößende Vereinbarung über eine Kündigungsmöglichkeit vor Fristablauf (römisch IX. des Anlernvertrages) unwirksam. Im Ergebnis zu Recht haben daher die Vorinstanzen der Klägerin, die sich mit der Geltendmachung von Ersatzansprüchen begnügt und nicht die Unwirksamkeit der Beendigungserklärung geltend machte, Kündigungsschädigung (samt Zulage, SZ und UE) bis 14. 9. 2004 zuerkannt.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf §§ 41, 50 ZPO. Die Bemessungsgrundlage war entsprechend dem Revisionsstreitwert zu korrigieren. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf Paragraphen 41, „ 50 ZPO. Die Bemessungsgrundlage war entsprechend dem Revisionsstreitwert zu korrigieren.

#### **Anmerkung**

E80661 8ObA4.06f

#### **Schlagworte**

Kennung XPUBL - XBEITR Diese Entscheidung wurde veröffentlicht in ARD 5692/5/06 = ecolex 2006/253 S 598 - ecolex 2006,598 = infas 2006,175/A76 - infas 2006/A76 = DRdA 2006,399 = DRdA 2007,488/51 (Naderhirn) - DRdA 2007/51 (Naderhirn) XPUBLEND

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

ECLI:AT:OGH0002:2006:008OBA00004.06F.0330.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_20060330\_OGH0002\_008OBA00004\_06F0000\_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)