

# TE OGH 1999/5/19 9ObA19/99f

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 19.05.1999

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Steinbauer und Dr. Hradil sowie durch die fachkundigen Laienrichter Mag. Waltraud Bauer und Franz Becke als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Peter H\*\*\*\*\*, Angestellter, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Georg Grießer und andere, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei D\*\*\*\*\* Versicherungs-AG, \*\*\*\*\* vertreten durch Dr. Georg Hahmann, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses (Streitwert S 300.000), infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 23. Oktober 1998, GZ 8 Ra 278/98f-22, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 12. April 1998, GZ 18 Cga 107/97d-18, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die klagende Partei ist schuldig, der beklagten Partei die mit S

13.725 (darin S 2.287,50 Umsatzsteuer) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Der Kläger war zunächst vom 1. 4. 1992 bis 30. 6. 1992 im Rahmen eines befristeten Angestelltenvertrages als Innendienstangestellter der beklagten Partei tätig. Vom 1. 7. 1992 bis 6. 7. 1992 wurde er zum ordentlichen Präsenzdienst einberufen, sodann aber wegen Untauglichkeit entlassen. Am 13. 7. 1992 setzte er sein Dienstverhältnis bei der beklagten Partei fort und zwar zunächst im Rahmen eines bis 30. 9. 1992 befristeten Dienstverhältnisses. Im Anschluß daran ging das befristete in ein unbefristetes Dienstverhältnis über, wobei dem Kläger am 28. 9. 1992 ein Dienstzettel mit dem Inhalt "Eintrittsdatum: Wiedereintritt 13. 7. 1992, Vordienstanrechnung: für Urlaub drei Jahre, für Def: ....; Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses gemäß § 4 Abs 2 bzw § 33 Abs 3 KVI: 13. 7. 1992 bis 12. 7. 1997; Definitivum erreichbar: 13. 7. 1997" ausgehändigt wurde. Auf dem Original des Dienstzettels scheint überdies unter der Rubrik "Eintrittsdatum" der Klammerausdruck "(1. 4. 1992)" auf. Auf den Bezugsnachweisen war unter der Rubrik "Eintritt" das Datum "1. 4. 1992" eingefügt. Die "Außerstreitstellung" AS 45, wonach das Dienstverhältnis des Klägers von Anfang an ein "provisorisches" gewesen sei, soll, wie aus dem übrigen Vorbringen unzweifelhaft hervorgeht, nicht zum Ausdruck bringen, daß von Anfang an ein unbefristetes Dienstverhältnis bestanden habe, sodaß keine das Gericht bindende rechtliche Subsumtion besteht (RIS-Justiz RS0039938). Der Kläger war zunächst vom 1. 4. 1992 bis 30. 6. 1992 im Rahmen eines befristeten Angestelltenvertrages als Innendienstangestellter der beklagten Partei tätig. Vom 1. 7.

1992 bis 6. 7. 1992 wurde er zum ordentlichen Präsenzdienst einberufen, sodann aber wegen Untauglichkeit entlassen. Am 13. 7. 1992 setzte er sein Dienstverhältnis bei der beklagten Partei fort und zwar zunächst im Rahmen eines bis 30. 9. 1992 befristeten Dienstverhältnisses. Im Anschluß daran ging das befristete in ein unbefristetes Dienstverhältnis über, wobei dem Kläger am 28. 9. 1992 ein Dienstzettel mit dem Inhalt "Eintrittsdatum: Wiedereintritt 13. 7. 1992, Vordienstanrechnung: für Urlaub drei Jahre, für Def: ....; Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses gemäß Paragraph 4, Absatz 2, bzw Paragraph 33, Absatz 3, KVI: 13. 7. 1992 bis 12. 7. 1997; Definitivum erreichbar: 13. 7. 1997" ausgehändigt wurde. Auf dem Original des Dienstzettels scheint überdies unter der Rubrik "Eintrittsdatum" der Klammerausdruck "(1. 4. 1992)" auf. Auf den Bezugsnachweisen war unter der Rubrik "Eintritt" das Datum "1. 4. 1992" eingefügt. Die "Außerstreitstellung" AS 45, wonach das Dienstverhältnis des Klägers von Anfang an ein "provisorisches" gewesen sei, soll, wie aus dem übrigen Vorbringen unzweifelhaft hervorgeht, nicht zum Ausdruck bringen, daß von Anfang an ein unbefristetes Dienstverhältnis bestanden habe, sodaß keine das Gericht bindende rechtliche Subsumtion besteht (RIS-Justiz RS0039938).

Mit Schreiben vom 14. 4. 1997 kündigte die Beklagte das Dienstverhältnis zum 30. 6. 1997 auf. Überdies sprach die beklagte Partei am 19. 6. 1997 die Entlassung des Klägers mit der Begründung aus, daß dieser in einem Antrag auf Abschluß einer Unfallversicherung bei der beklagten Partei unwahre Angaben gemacht habe.

Der auf das Dienstverhältnis des Klägers anzuwendende Kollektivvertrag für die Angestellten des Innendienstes der Versicherungsunternehmen (KVI) enthält unter anderem folgende Regelungen:

#### "§ 4 Art der Anstellung

(1) Nach ihrer Anstellung im Dienste des Unternehmens werden unterschieden:

- a) Büroangestellte
- b) Kanzleihilfen..... usw.

Sie werden unterschieden in:

- a) Angestellte auf bestimmte Zeit
- b) provisorische Angestellte
- c) definitive Angestellte

...

(2) Das Provisorium dauert fünf Jahre. Bei Unterbrechung des Dienstverhältnisses sind die einzelnen Dienstzeiten zusammenzurechnen; hat eine Unterbrechung mehr als zwei Jahre gedauert, so bleiben alle der Unterbrechung vorangegangenen Dienstzeiten für die Berechnung der Dauer des Provisoriums unberücksichtigt. Das Unterbleiben einer Kündigung während des Provisoriums bedeutet, wenn sich der Angestellte im Zeitpunkte des Ablaufes des Provisoriums nicht länger als sechs Wochen ununterbrochen im Krankenstand befindet, automatisch die Erlangung des Definitivums.

...

(5) Die Vereinbarung von Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit sowie deren Verlängerung ist nur bis zur Gesamtdauer von drei Monaten zulässig; eine weitere Verlängerung derartiger Dienstverhältnisse bis zur Höchstdauer von sechs Monaten kann nur im Einvernehmen mit dem Betriebsrat erfolgen. Die Beschränkung des ersten Satzes dieses Absatzes gilt nicht, wenn bei unterbrochenen Dienstverhältnissen die jeweilige Unterbrechung mehr als acht Monate gedauert hat.

...

#### § 5 Berechnung der DienstzeitParagraph 5, Berechnung der Dienstzeit

(1) Für die Berechnung der Dienstzeit zwecks Einreihung in das Gehaltsschema werden von der bei einem Versicherungsunternehmen im Inland verbrachten, diesem Kollektivvertrag unterliegenden Dienstzeit die ersten zehn Jahre voll, eine darüber hinausgehende Dienstzeit zur Hälfte angerechnet; doch kann im Einvernehmen mit dem Betriebsrat eine Anrechnung in beiden Fällen in geringerem Ausmaß erfolgen.

Die Berechnung der Dienstzeit erfolgt stets nach ganzen Dienstjahren. Hierbei ist eine Dienstzeit von mindestens sechs Monaten als ganzes Jahr zu zählen, eine Dienstzeit von weniger als sechs Monaten nicht zu berücksichtigen. Diese Auf- oder Abrundungen bei Zusammenrechnung von Dienstzeiten und Vordienstzeiten werden nur einmal vorgenommen.

(2) Die Dienstzeitenanrechnung nach Abs 1 unter sinngemäßer Berücksichtigung des § 4 Abs 2 gilt auch für die Berechnung der Dauer des Provisoriums, doch muß der Angestellte zur Erlangung des Definitivums mindestens ein volles Jahr im Innendienst verbracht haben; die Bestimmungen des § 1 Abs 2 lit i bleiben unberührt. ... (2) Die Dienstzeitenanrechnung nach Absatz eins, unter sinngemäßer Berücksichtigung des Paragraph 4, Absatz 2, gilt auch für die Berechnung der Dauer des Provisoriums, doch muß der Angestellte zur Erlangung des Definitivums mindestens ein volles Jahr im Innendienst verbracht haben; die Bestimmungen des Paragraph eins, Absatz 2, Litera i, bleiben unberührt. ...

### § 33 Kündigung Paragraph 33, Kündigung

...(3) Im übrigen kann das Unternehmen das Dienstverhältnis provisorischer Angestellter unter Einhaltung der vereinbarten Kündigungsfrist kündigen. Mangels Vereinbarung hat die gesetzliche Regelung zu gelten. Es gebührt die gesetzliche Abfertigung.

(4) nach Erlangung des Definitivums kann Angestellten wegen zweimaliger nicht zufriedenstellender Dienstbeschreibung (§ 20), sonst nur aufgrund eines Disziplinarerkenntnisses oder in den Fällen des Abs 6, 7, 8 und 9 dieses Paragraphen und der §§ 34 und 35 gekündigt werden....." (4) nach Erlangung des Definitivums kann Angestellten wegen zweimaliger nicht zufriedenstellender Dienstbeschreibung (Paragraph 20,), sonst nur aufgrund eines Disziplinarerkenntnisses oder in den Fällen des Absatz 6,, 7, 8 und 9 dieses Paragraphen und der Paragraphen 34 und 35 gekündigt werden....."

Der Kläger begehrte zunächst die Feststellung, daß seine mit Schreiben vom 14. 4. 1997 zum 30. 6. 1997 ausgesprochene Kündigung rechtsunwirksam und das Dienstverhältnis über den 30. 6. 1997 hinaus aufrecht sei. In der Folge (ON 4) dehnte der Kläger das Klagebegehren noch dahin aus, daß festgestellt werde, daß seine Entlassung vom 19. 6. 1997 rechtsunwirksam und das Dienstverhältnis über den 19. 6. 1997 hinaus weiterhin aufrecht sei.

Eine Kündigung sei deshalb unwirksam, weil der Kläger bereits die Stellung eines definitiven Angestellten erreicht habe. Für das fünfjährige "Provisorium" seien nämlich sämtliche mit der Beklagten eingegangenen Dienstverhältnisse, so auch das befristete vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 einzurechnen. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung wäre eine solche nur unter den Voraussetzungen des § 33 Abs 4 KVI möglich gewesen; solche Kündigungsgründe seien jedoch nicht vorgelegen. Eine Kündigung sei deshalb unwirksam, weil der Kläger bereits die Stellung eines definitiven Angestellten erreicht habe. Für das fünfjährige "Provisorium" seien nämlich sämtliche mit der Beklagten eingegangenen Dienstverhältnisse, so auch das befristete vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 einzurechnen. Im Zeitpunkt des Ausspruchs der Kündigung wäre eine solche nur unter den Voraussetzungen des Paragraph 33, Absatz 4, KVI möglich gewesen; solche Kündigungsgründe seien jedoch nicht vorgelegen.

Der Kläger habe keinen Entlassungsgrund gesetzt, die Entlassung sei überdies verspätet ausgesprochen worden und unwirksam: Zum einen sei nicht das im Kollektivvertrag zwingend vorgeschriebene Disziplinarverfahren durchgeführt worden, zum andern habe der Kläger einen Antrag auf Anerkennung als begünstigter Behinderter im Sinne des Behinderteneinstellungsgesetzes gestellt, schließlich sei die Entlassung im Hinblick auf den durch die Definitivstellung gegebenen Bestandschutz nicht wirksam.

Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Entgegen der Auffassung des Klägers komme diesem noch keine Definitivstellung im Sinne des § 4 Abs 2 KVI zu: Wohl sei das befristete Dienstverhältnis vom 13. 7. bis 30. 9. 1992 ausdrücklich anerkannt worden, doch sei das befristete Dienstverhältnis vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 nicht in die Berechnung nach § 4 Abs 2 KVI einzubeziehen. Wie sich insbesondere aus der Aufzählung der lit a bis c des Abs 1 des § 4 KVI ergebe, seien nur unbefristete Dienstverhältnisse einzurechnen. Selbst wenn man die Meinung vertreten sollte, daß das befristete Dienstverhältnis vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 einzubeziehen sei, könne dies dem Kläger insoweit nicht dienlich sein, als nach § 5 Abs 1 zweiter Satz KVI Dienstzeiten von weniger als sechs Monaten nicht zu berücksichtigen seien. Die Beklagte beantragte die Abweisung des Klagebegehrens. Entgegen der Auffassung des Klägers komme diesem noch keine Definitivstellung im Sinne des Paragraph 4, Absatz 2, KVI zu: Wohl sei das befristete Dienstverhältnis vom 13. 7. bis 30. 9. 1992 ausdrücklich anerkannt worden, doch sei das befristete Dienstverhältnis vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 nicht in die Berechnung nach Paragraph 4, Absatz 2, KVI einzubeziehen. Wie sich

insbesondere aus der Aufzählung der Litera a bis c des Absatz eins, des Paragraph 4, KVI ergebe, seien nur unbefristete Dienstverhältnisse einzurechnen. Selbst wenn man die Meinung vertreten sollte, daß das befristete Dienstverhältnis vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 einzubeziehen sei, könne dies dem Kläger insoweit nicht dienlich sein, als nach Paragraph 5, Absatz eins, zweiter Satz KVI Dienstzeiten von weniger als sechs Monaten nicht zu berücksichtigen seien.

Die Entlassung des Klägers sei berechtigt gewesen, weil dieser durch unrichtige Angaben in einem Antrag auf Abschluß einer Personenversicherung mit der Beklagten den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit (§ 27 Z 1 AngG, dritter Tatbestand) gesetzt habe. Die Entlassung sei überdies rechtzeitig erfolgt. Der Kläger könne auch keinen Kündigungsschutz nach dem BEinstG für sich in Anspruch nehmen. Die Entlassung des Klägers sei berechtigt gewesen, weil dieser durch unrichtige Angaben in einem Antrag auf Abschluß einer Personenversicherung mit der Beklagten den Tatbestand der Vertrauensunwürdigkeit (Paragraph 27, Ziffer eins, AngG, dritter Tatbestand) gesetzt habe. Die Entlassung sei überdies rechtzeitig erfolgt. Der Kläger könne auch keinen Kündigungsschutz nach dem BEinstG für sich in Anspruch nehmen.

Das Erstgericht sprach aus, daß das Dienstverhältnis der Parteien über den 30. 6. 1997 hinaus bestehe und wies das Begehren auf Feststellung, daß die Entlassung des Klägers vom 19. 6. 1997 rechtsunwirksam sei, zurück und das Mehrbegehren, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung des Klägers zum 30. 6. 1997 festzustellen, ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß § 4 Abs 2 KVI so auszulegen sei, daß nicht nur unbefristete, sondern sämtliche Dienstverhältnisse, somit auch jenes vom 1. 4. bis 30. 6. 1992, in die Berechnung für das Erreichen des Definitivums einzubeziehen seien, sodaß der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung bereits in den Genuß der Kündigungsbeschränkungen nach § 33 Abs 4 KVI gelangt sei, jedoch keiner der dort genannten Kündigungsgründe vorliege. Einen Entlassungsgrund habe der Kläger nicht gesetzt. Das Erstgericht sprach aus, daß das Dienstverhältnis der Parteien über den 30. 6. 1997 hinaus bestehe und wies das Begehren auf Feststellung, daß die Entlassung des Klägers vom 19. 6. 1997 rechtsunwirksam sei, zurück und das Mehrbegehren, die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung des Klägers zum 30. 6. 1997 festzustellen, ab. Es vertrat die Rechtsauffassung, daß Paragraph 4, Absatz 2, KVI so auszulegen sei, daß nicht nur unbefristete, sondern sämtliche Dienstverhältnisse, somit auch jenes vom 1. 4. bis 30. 6. 1992, in die Berechnung für das Erreichen des Definitivums einzubeziehen seien, sodaß der Kläger im Zeitpunkt der Kündigung bereits in den Genuß der Kündigungsbeschränkungen nach Paragraph 33, Absatz 4, KVI gelangt sei, jedoch keiner der dort genannten Kündigungsgründe vorliege. Einen Entlassungsgrund habe der Kläger nicht gesetzt.

Das Berufungsgericht änderte das angefochtene Ersturteil (unter Berücksichtigung der in Rechtskraft erwachsenen Teile) dahin ab, daß es auch das Begehren auf Feststellung eines über den 30. 6. 1997 andauernden Dienstverhältnisses abwies. Es lehnte die Möglichkeit einer Berücksichtigung des Dienstverhältnisses vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 schon deshalb ab, weil nur die "Unterbrechung" von Dienstverhältnissen zu einer Zusammenrechnung führen könne, nicht aber das Eingehen eines neuen Dienstverhältnisses nach Vollbeendigung des alten.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der klagenden Partei aus dem Grunde der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil dahin abzuändern, daß die Entscheidung des Erstgerichtes wiederhergestellt werde; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht berechtigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Dem Revisionswerber ist zunächst darin beizupflichten, daß die vom Berufungsgericht vertretene Rechtsauffassung über die Unterbrechung eines Dienstverhältnisses von der Judikatur abweicht. Der Oberste Gerichtshof hat bereits im Zusammenhang mit der hier zur Beurteilung

stehenden Bestimmung des § 4 Abs 2 KVI ausgesprochen (14 Ob 185/86 = stehenden Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 2, KVI ausgesprochen (14 Ob 185/86 =

DRdA 1987, 227 = REDOK 10.529 = INFAS 1987, A65 ua), daß dieser Kollektivvertrag als "Unterbrechung" ganz allgemein den Zwischenraum zwischen zwei Dienstverhältnissen oder Beschäftigungsperioden versteht, nicht jedoch Karenzurlaubszeiten. Auch bedarf es für die Annahme einer "Unterbrechung" keiner Vereinbarung, durch welche eine Einheit zwischen dem früheren und dem späteren Dienstverhältnis zum Ausdruck gebracht wird, weil diese Voraussetzung bei Dienstzeiten, die bei einem anderen Versicherungsunternehmen im Inland verbracht wurden (§ 5

KVI), regelmäßig nicht gegeben ist. Wenngleich daher zwischen dem vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 befristeten Dienstverhältnis und dem daran anschließenden (von einem befristeten in ein unbefristetes übergeführten) Dienstverhältnis eine Unterbrechung im Sinne des Kollektivvertrages lag, ist daraus im Ergebnis für den Kläger nichts zu gewinnen. DRdA 1987, 227 = REDOK 10.529 = INFAS 1987, A65 ua), daß dieser Kollektivvertrag als "Unterbrechung" ganz allgemein den Zwischenraum zwischen zwei Dienstverhältnissen oder Beschäftigungsperioden versteht, nicht jedoch Karenzurlaubszeiten. Auch bedarf es für die Annahme einer "Unterbrechung" keiner Vereinbarung, durch welche eine Einheit zwischen dem früheren und dem späteren Dienstverhältnis zum Ausdruck gebracht wird, weil diese Voraussetzung bei Dienstzeiten, die bei einem anderen Versicherungsunternehmen im Inland verbracht wurden (Paragraph 5, KVI), regelmäßig nicht gegeben ist. Wenngleich daher zwischen dem vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 befristeten Dienstverhältnis und dem daran anschließenden (von einem befristeten in ein unbefristetes übergeführten) Dienstverhältnis eine Unterbrechung im Sinne des Kollektivvertrages lag, ist daraus im Ergebnis für den Kläger nichts zu gewinnen.

Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den §§ 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, daß sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828). Diesen Kriterien hält die vom Kläger vertretene Auffassung nicht stand, wonach nur zwischen "provisorischen" und "definitiven" Angestellten unterschieden werden soll, das "Provisorium" des Abs 2 aber auch befristete Dienstverhältnisse mitumfasse. Die nicht weiter erläuterte Wendung des Abs 2 "das Provisorium dauert 5 Jahre" legt vielmehr nahe, daß damit keine weitere Begriffsdefinition gemeint ist, sondern auf die lit b des ersten Absatzes des § 4 KVI "provisorische Angestellte" Bezug genommen wird. Die schon zitierte Entscheidung 14 Ob 185/86 läßt ebenfalls diese Gleichstellung von "provisorischen Angestellten" und "Provisorium" erkennen, wenn es dort heißt: "§ 4 Abs 1 und 2 KVI bestimmen, daß die Angestellten nach fünfjähriger Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses automatisch das Definitivum erlangen." Ein ähnlicher Hinweis findet sich im Schrifttum (Tomandl, Einschränkungen des Entlassungsrechts durch kollektivvertragliche Disziplinarordnungen - dargestellt am Beispiel des Kollektivvertrags der Versicherungsangestellten im Innendienst in RdW 1983, 108): "Auf unbestimmte Zeit aufgenommene Angestellte gelten zunächst als provisorische Angestellte. Werden sie während des fünfjährigen Provisoriums nicht gekündigt, so gelten sie grundsätzlich automatisch als definitiv gestellt, wenn sie ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben (vgl § 4 Abs 2 bis 4 KVI)." Die Absicht der Kollektivvertragsparteien, unter "Dienstverhältnis" und "Dienstzeiten" im Sinn des § 4 Abs 2 KVI nur solche zu verstehen, die ohne Befristung zurückgelegt wurden, ergibt sich auch aus dem zweiten Satz des zweiten Absatzes, wonach "das Unterbleiben einer Kündigung während des Provisoriums...automatisch die Erlangung des Definitivums" bedeutet. Wohl ist dem Revisionswerber einzuräumen, daß auch befristete Dienstverhältnisse durch Vereinbarung mit einer Kündigungsmöglichkeit ausgestattet werden können, doch werden solche Vereinbarungen meist nur im Zusammenhang mit längeren, meist mehrere Jahre dauernden Dienstverhältnissen abgeschlossen und stellen überdies nicht den Regelfall dar. Den Kollektivvertragsparteien ist hingegen zuzusinnen, daß sie nicht auf Spezial-, sondern Regelfälle abstellen wollten. Zutreffend hat daher bereits die Beklagte in ihrer Argumentation darauf hingewiesen, daß auch aus der Wortfolge "Kündigung während des Provisoriums" darauf zu schließen ist, daß es sich beim "Provisorium" um ein unbefristetes Dienstverhältnis handelt. Einem möglichen Mißbrauch, die Definitivstellung eines Angestellten dadurch hintanzuhalten, indem mit ihm nur Zeitverträge abgeschlossen werden, ist durch die Bestimmung des § 4 Abs 5 KVI dadurch eine ausreichende Grenze gesetzt, weil Zeitverträge nur bis zur Gesamtdauer von drei Monaten, lediglich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten, zulässig sind. Auch die Heranziehung des § 5 Abs 2 KVI vermag zu keiner anderen Auslegung zu führen, zumal dort ausdrücklich ein Rückverweis auf § 4 Abs 2 enthalten ist. Der normative Teil eines Kollektivvertrages ist gemäß den Paragraphen 6 und 7 ABGB nach seinem objektiven Inhalt auszulegen; maßgeblich ist, welchen Willen des Normgebers der Leser dem Text entnehmen kann. Bei der Auslegung einer kollektivvertraglichen Norm darf den Kollektivvertragsparteien zumindest im Zweifel unterstellt werden, daß sie eine vernünftige, zweckentsprechende und praktisch durchführbare Regelung treffen wollten (RIS-Justiz RS0008897; RS0008828). Diesen Kriterien hält die vom Kläger vertretene Auffassung nicht stand, wonach nur zwischen "provisorischen" und "definitiven" Angestellten unterschieden werden soll, das "Provisorium" des Absatz 2, aber auch befristete Dienstverhältnisse mitumfasse. Die nicht weiter erläuterte Wendung des Absatz 2, "das Provisorium dauert 5 Jahre" legt vielmehr nahe, daß damit keine weitere Begriffsdefinition gemeint ist, sondern auf die Litera b, des ersten

Absatzes des Paragraph 4, KVI "provisorische Angestellte" Bezug genommen wird. Die schon zitierte Entscheidung 14 Ob 185/86 läßt ebenfalls diese Gleichstellung von "provisorischen Angestellten" und "Provisorium" erkennen, wenn es dort heißt: "§ 4 Absatz eins und 2 KVI bestimmen, daß die Angestellten nach fünfjähriger Dauer des provisorischen Dienstverhältnisses automatisch das Definitivum erlangen." Ein ähnlicher Hinweis findet sich im Schrifttum (Tomandl, Einschränkungen des Entlassungsrechts durch kollektivvertragliche Disziplinarordnungen - dargestellt am Beispiel des Kollektivvertrags der Versicherungsangestellten im Innendienst in RdW 1983, 108): "Auf unbestimmte Zeit aufgenommene Angestellte gelten zunächst als provisorische Angestellte. Werden sie während des fünfjährigen Provisoriums nicht gekündigt, so gelten sie grundsätzlich automatisch als definitiv gestellt, wenn sie ein bestimmtes Lebensalter erreicht haben vergleiche Paragraph 4, Absatz 2 bis 4 KVI)." Die Absicht der Kollektivvertragsparteien, unter "Dienstverhältnis" und "Dienstzeiten" im Sinn des Paragraph 4, Absatz 2, KVI nur solche zu verstehen, die ohne Befristung zurückgelegt wurden, ergibt sich auch aus dem zweiten Satz des zweiten Absatzes, wonach "das Unterbleiben einer Kündigung während des Provisoriums....automatisch die Erlangung des Definitivums" bedeutet. Wohl ist dem Revisionswerber einzuräumen, daß auch befristete Dienstverhältnisse durch Vereinbarung mit einer Kündigungsmöglichkeit ausgestattet werden können, doch werden solche Vereinbarungen meist nur im Zusammenhang mit längeren, meist mehrere Jahre dauernden Dienstverhältnissen abgeschlossen und stellen überdies nicht den Regelfall dar. Den Kollektivvertragsparteien ist hingegen zuzusinnen, daß sie nicht auf Spezial-, sondern Regelfälle abstellen wollten. Zutreffend hat daher bereits die Beklagte in ihrer Argumentation darauf hingewiesen, daß auch aus der Wortfolge "Kündigung während des Provisoriums" darauf zu schließen ist, daß es sich beim "Provisorium" um ein unbefristetes Dienstverhältnis handelt. Einem möglichen Mißbrauch, die Definitivstellung eines Angestellten dadurch hintanzuhalten, indem mit ihm nur Zeitverträge abgeschlossen werden, ist durch die Bestimmung des Paragraph 4, Absatz 5, KVI dadurch eine ausreichende Grenze gesetzt, weil Zeitverträge nur bis zur Gesamtdauer von drei Monaten, lediglich im Einvernehmen mit dem Betriebsrat bis zu einer Höchstdauer von sechs Monaten, zulässig sind. Auch die Heranziehung des Paragraph 5, Absatz 2, KVI vermag zu keiner anderen Auslegung zu führen, zumal dort ausdrücklich ein Rückverweis auf Paragraph 4, Absatz 2, enthalten ist.

Zusammenfassend ergibt sich somit, daß der Kläger - mangels Einrechenbarkeit der vom 1. 4. bis 30. 6. 1992 zurückgelegten Dienstzeit - noch keine Definitivstellung erreicht hatte und demnach die auch ohne Begründung mögliche Kündigung wirksam wurde und das Dienstverhältnis zum 30. 6. 1997 beendete.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 Abs 1 ZPO. Die Kostenentscheidung gründet sich auf Paragraphen 41,, 50 Absatz eins, ZPO.

#### **Anmerkung**

E53942 09B00199

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

ECLI:AT:OGH0002:1999:009OBA00019.99F.0519.000

#### **Dokumentnummer**

JJT\_19990519\_OGH0002\_009OBA00019\_99F0000\_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)