

# TE OGH 1977/3/8 4Ob14/77

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 08.03.1977

## Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Leidenfrost als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Wurzinger und Dr. Friedl sowie die Beisitzer Dr. Robert Halpen und Ing. Alfred Zangl als Richter in der Rechtssache der klagenden Partei L\*, vertreten durch Franz Erwin Niemitz, Sekretär der Gewerkschaft gastgewerblicher Arbeitnehmer, Wien 4., Treitlstrasse 3, dieser vertreten durch Dr. Gustav Teicht, Rechtsanwalt in Wien, wider die beklagte Partei G\*, vertreten durch Dr. Erwin Messer, Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung (Streitwert S 2.000,-) infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Landesgerichtes für ZRS Wien als Berufungsgerichtes in arbeitsgerichtlichen Rechtsstreitigkeiten vom 8. November 1976, GZ 44 Cg 203/76-13, womit infolge Berufung der klagenden Partei das Urteil des Arbeitsgerichtes Wien vom 19. Mai 1976, GZ 3 Cr 518/76-7 abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

## Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Der Beklagte ist schuldig, der Klägerin die mit S 822,53 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin keine Barauslagen, S 60,93 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

## Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das am 31. Mai 1975 zwischen den Parteien begründete Dienstverhältnis ungelöst fortbestehe. Sie sei im Hotelbetrieb des Beklagten in \*, zu den kollektivvertraglichen Bedingungen als Stubenmädchen beschäftigt gewesen. Am 18. September 1975 habe sie dem Beklagten durch eine ärztliche Bestätigung nachgewiesen, dass sie schwanger war. Daraufhin habe ihr der Beklagte am 7. November 1975 mitgeteilt, dass sie nicht mehr zur Arbeit zu erscheinen brauche. Ein Entlassungsgrund liege nicht vor; die Klägerin habe ein rechtliches Interesse an der Feststellung des aufrechten Bestehens ihres Dienstverhältnisses.

Demgegenüber behauptet der Beklagte den Abschluss einem mit 7. November 1975 befristeten Dienstvertrages.

Das Erstgericht wies das Klagebegehren ab und ging dabei von der Feststellung aus, dass die Klägerin am 31. Mai 1975 für den Hotelbetrieb des Beklagten in \*, „für die Saison, bis zum Schliessen des Betriebes, und zwar bis Anfang November (5. November 1975)“ aufgenommen wurde. Ein befristetes Dienstverhältnis dieser Art unterliege nicht den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes.

In ihrer Berufung gegen dieses Urteil verwies die Klägerin vor allem auf den für ihr Dienstverhältnis massgehenden Kollektivvertrag, nach dessen Punkt 17. ein befristetes Arbeitsverhältnis die kalendermässige Festlegung des Tages des Beginnes und des Tages der Beendigung voraussetze.

Das Berufungsgericht erkannte im Sinne des Klagebegehrens. Es führte die Verhandlung gemäss § 25 Abs 1 Z 3 ArbGG

von neuem durch und kam dabei zu folgenden Sachverhaltsfeststellungen: Das Berufungsgericht erkannte im Sinne des Klagebegehrens. Es führte die Verhandlung gemäss Paragraph 25, Absatz eins, Ziffer 3, ArbGG von neuem durch und kam dabei zu folgenden Sachverhaltsfeststellungen:

Die Klägerin wurde am 31. Mai 1975 für den Betrieb des Beklagten in \*, „bis zum Ende der Saison, das ist bis Anfang November“ aufgenommen; dabei wurden die Begriffe „Saisonende“ und „Anfang November“ datummäßig nicht fixiert. Nach dem 5. November 1975 wurde die Klägerin vom Beklagten faktisch nicht weiter beschäftigt; der Hotelbetrieb wurde an diesem Tag geschlossen.

Punkt 17. lit b des im konkreten Fall anzuwendenden Kollektivvertrages, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gast- und Schankbetriebe und dem Fachverband der Beherbergungsbetriebe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft gastgewerblicher Arbeitnehmer, andererseits, hat folgenden Wortlaut: Punkt 17. Litera b, des im konkreten Fall anzuwendenden Kollektivvertrages, abgeschlossen zwischen dem Fachverband der Gast- und Schankbetriebe und dem Fachverband der Beherbergungsbetriebe einerseits und dem Österreichischen Gewerkschaftsbund, Gewerkschaft gastgewerblicher Arbeitnehmer, andererseits, hat folgenden Wortlaut:

„Befristete Arbeitsverhältnisse gelten nur dann als solche, wenn der Tag des Beginnes und der Tag der Beendigung kalendermässig festgelegt sind. Solche Arbeitsverhältnisse können nach Ablauf dieser Zeit bei unbefristeter Fortsetzung unter Einhaltung einer dreitägigen Kündigungsfrist gelöst werden, wenn die Weiterbeschäftigung nicht länger als 28 Tage dauert“.

Rechtlich war das Berufungsgericht der Auffassung, dass von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit mangels datumsmässiger Fixierung seines Endzeitpunktes keine Rede sein könne. Im konkreten Fall müsse vielmehr „im Zweifel“ ein unbefristetes Dienstverhältnis angenommen werden, auf welches die Schutzbestimmungen des § 10 MuttSchG anzuwenden seien. Das Urteilsbegehren der Klägerin sei daher berechtigt. Rechtlich war das Berufungsgericht der Auffassung, dass von einem Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit mangels datumsmässiger Fixierung seines Endzeitpunktes keine Rede sein könne. Im konkreten Fall müsse vielmehr „im Zweifel“ ein unbefristetes Dienstverhältnis angenommen werden, auf welches die Schutzbestimmungen des Paragraph 10, MuttSchG anzuwenden seien. Das Urteilsbegehren der Klägerin sei daher berechtigt.

Das Urteil des Berufungsgerichtes, nach dessen Ausspruch „der Wert des Streitgegenstandes S 15.000,- übersteigt“, wird vom Beklagten mit Revision wegen Aktenwidrigkeit, „unrichtiger Beweiswürdigung“ und unrichtiger rechtlicher Beurteilung angefochten. Der Revisionsantrag geht auf „Aufhebung beziehungsweise Abänderung“ der angefochtenen Entscheidung im Sinne der Abweisung des Klagebegehrens.

Die Klägerin hat beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Die Revision ist nicht gerechtfertigt.

### **Rechtliche Beurteilung**

Der auf § 500 Abs 2, § 23 a ArbGG gestützte Ausspruch des angefochtenen Urteils, dass der Wert des Streitgegenstandes S 15.000,- übersteige, ist allerdings verfehlt: Das Berufungsgericht hat das Urteil der ersten Instanz nicht bestätigt, sondern im Sinne des Klagebegehrens abgeändert; es hätte daher richtigerweise gemäß § 500 Abs 2 Satz 1, erster Halbsatz, ZPO in Verbindung mit § 23 ArbGG aussprechen müssen, ob der von dieser Abänderung betroffene Wert des – nicht ausschliesslich in einem Geldbetrag bestehenden – Streitgegenstandes S 1.000,- übersteigt. An der Zulässigkeit des vorliegenden Rechtsmittels kann dieser Fehler aber schon deshalb nichts ändern, weil das Berufungsgericht das Ersturteil zur Gänze abgeändert hat und daher sein Ausspruch, der Wert des Streitgegenstandes übersteige S 15.000,-, eine Bewertung des von der Abänderung betroffenen Streitgegenstandes mit jedenfalls mehr als S 1.000,- zwangsläufig in sich schliesst (vgl. Arb 9210; ebenso 4 Ob 71-87/76). Der auf Paragraph 500, Absatz 2, Paragraph 23, a ArbGG gestützte Ausspruch des angefochtenen Urteils, dass der Wert des Streitgegenstandes S 15.000,- übersteige, ist allerdings verfehlt: Das Berufungsgericht hat das Urteil der ersten Instanz nicht bestätigt, sondern im Sinne des Klagebegehrens abgeändert; es hätte daher richtigerweise gemäß Paragraph 500, Absatz 2, Satz 1, erster Halbsatz, ZPO in Verbindung mit Paragraph 23, ArbGG aussprechen müssen, ob der von dieser Abänderung betroffene Wert des – nicht ausschliesslich in einem Geldbetrag bestehenden – Streitgegenstandes S 1.000,- übersteigt. An der Zulässigkeit des vorliegenden Rechtsmittels kann dieser Fehler aber schon deshalb nichts

ändern, weil das Berufungsgericht das Ersturteil zur Gänze abgeändert hat und daher sein Ausspruch, der Wert des Streitgegenstandes übersteige S 15.000,-, eine Bewertung des von der Abänderung betroffenen Streitgegenstandes mit jedenfalls mehr als S 1.000,- zwangsläufig in sich schliesst vergleiche Arb 9210; ebenso 4 Ob 71-87/76).

Entgegen der Meinung der Klägerin kann die Revision auch nicht deshalb verworfen werden, weil der Beklagte unzulässigerweise den Revisionsgrund der „unrichtigen Beweiswürdigung“ geltend gemacht und im übrigen entgegen der Anordnung des § 506 Abs 1 Z 2 ZPO die einzelnen Revisionsgründe nicht getrennt ausgeführt hat. Ein solches Vorgehen entspricht zwar tatsächlich nicht dem Gesetz, schadet aber nicht, so weit sich – wie hier – die Zugehörigkeit der einzelnen Revisionsausführungen zu dem einen oder dem anderen (zulässigen) Rechtsmittelgrund immerhin noch ausreichend deutlich erkennen lässt (1 Ob 318/75; 4 Ob 56/76; 7 Ob 544/76; vgl. Fasching IV 60§ 467 ZPO Anm 6). Entgegen der Meinung der Klägerin kann die Revision auch nicht deshalb verworfen werden, weil der Beklagte unzulässigerweise den Revisionsgrund der „unrichtigen Beweiswürdigung“ geltend gemacht und im übrigen entgegen der Anordnung des Paragraph 506, Absatz eins, Ziffer 2, ZPO die einzelnen Revisionsgründe nicht getrennt ausgeführt hat. Ein solches Vorgehen entspricht zwar tatsächlich nicht dem Gesetz, schadet aber nicht, so weit sich – wie hier – die Zugehörigkeit der einzelnen Revisionsausführungen zu dem einen oder dem anderen (zulässigen) Rechtsmittelgrund immerhin noch ausreichend deutlich erkennen lässt (1 Ob 318/75; 4 Ob 56/76; 7 Ob 544/76; vergleiche Fasching römisch vier 60 Paragraph 467, ZPO Anmerkung 6, ).

In der Sache selbst ist das Berufungsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz nicht für solche Dienstverhältnisse gilt, die mit Ablauf der Zeit enden, für die sie eingegangen worden sind (SZ 44/17 = Arb 8843 - EvBl 1971/262 = SozM III B 184; SozM III B 67; Kanler-Pigler, Das Mutterschutzgesetz 49 § 10 Anm 2; Weißenberg-Martinek, Mutterschutzgesetz, 67 § 10 Anm 3; Schwarz-Martinek, Mutterschutzgesetz 32 II 10 bis 13 Anm 3). Da der Beklagte eine nach dem Mutterschutzgesetz (§§ 10, 12) rechtswirksame Kündigung oder Entlassung der Klägerin nicht einmal behauptet hat, hängt die Entscheidung über das Feststellungsbegehren allein davon ab, ob die Parteien am 31. Mai 1975 im Sinne des Vorbringens der Klägerin ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit oder aber, wie der Beklagte meint, ein befristetes Dienstverhältnis – und zwar für die Dauer der Saison – abgeschlossen haben. Das Berufungsgericht hat diese Frage unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des Kollektivvertrages zutreffend im Sinne der Rechtsauffassung der Klägerin beantwortet: In der Sache selbst ist das Berufungsgericht zutreffend davon ausgegangen, dass der besondere Kündigungs- und Entlassungsschutz nach dem Mutterschutzgesetz nicht für solche Dienstverhältnisse gilt, die mit Ablauf der Zeit enden, für die sie eingegangen worden sind (SZ 44/17 = Arb 8843 - EvBl 1971/262 = SozM römisch drei B 184; SozM römisch drei B 67; Kanler-Pigler, Das Mutterschutzgesetz 49 Paragraph 10, Anmerkung 2, ; Weißenberg-Martinek, Mutterschutzgesetz, 67 Paragraph 10, Anmerkung 3, ; Schwarz-Martinek, Mutterschutzgesetz 32 römisch zwei 10 bis 13 Anmerkung 3, ). Da der Beklagte eine nach dem Mutterschutzgesetz (Paragraphen 10,, 12) rechtswirksame Kündigung oder Entlassung der Klägerin nicht einmal behauptet hat, hängt die Entscheidung über das Feststellungsbegehren allein davon ab, ob die Parteien am 31. Mai 1975 im Sinne des Vorbringens der Klägerin ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit oder aber, wie der Beklagte meint, ein befristetes Dienstverhältnis – und zwar für die Dauer der Saison – abgeschlossen haben. Das Berufungsgericht hat diese Frage unter Bedachtnahme auf die Bestimmungen des Kollektivvertrages zutreffend im Sinne der Rechtsauffassung der Klägerin beantwortet:

Der Revision ist ohne weiteres zuzugeben, dass ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit im allgemeinen nicht kalendermässig begrenzt sein muss, sondern vielmehr auch dann vorliegt, wenn seine Dauer wenigstens annähernd feststeht und durch Umstände bestimmt wird, die objektiv feststellbar und von der Willkür des Dienstgebers unabhängig sind (SZ 44/17 = Arb 8843 = EvBl 1971/262 = SozM III B 184 mit weiteren Hinweisen; 4 Ob 56/76; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht 109 f; Floretta in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht I 162 f; Martinek-Schwarz, AngG3 315 f § 19 Anm 4). Im konkreten Fall ist damit aber für den Beklagten nichts gewonnen, weil der bereits erwähnte, auf das Dienstverhältnis der Klägerin unstreitig anzuwendende Kollektivvertrag nach seinem – vom Berufungsgericht richtig und nicht etwa, wie der Revisionswerber meint, „offenkundig auf Grund eines Versehens“ zitierten – Punkt 17. lit b die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses nur dann zulässt, wenn „der Tag des Beginnes und der Tag der Beendigung kalendermässig festgelegt sind“. Dass der Abschluss eines Dienstvertrages „bis zum Ende der Saison, das ist bis Anfang November“ diesem zwingenden Erfordernis einer kalendermässigen Fixierung des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht entspricht, hat das Berufungsgericht unter Hinweis auf den allgemeinen Sprachgebrauch zutreffend erkannt und bedarf keiner weiteren Begründung. Die in der Revision

vertretene gegenteilige Auffassung des Beklagten muss am klaren, jeden Zweifel ausschliessenden Wortlaut des Kollektivvertrages scheitern; sie steht im übrigen insofern mit sich selbst im Widerspruch, als der Beklagte an anderer Stelle seines Rechtsmittels selbst einräumen muss, dass die im konkreten Fall von den Parteien gewählte zeitliche Begrenzung des Dienstverhältnisses einen „Spielraum von ganz wenigen Tagen, äusserstenfalls bis zum 5. November“ offen lasse. Ob es dem Beklagten Ende Mai 1975 bereits möglich und zumutbar war, „fünf Monate im voraus ganz genau den Tag der Schliessung des Hotels am Ende der Saison zu fixieren“, ist unter diesen Umständen ohne rechtliche Bedeutung; nach dem klaren Wortlaut der mehrfach genannten Kollektivvertragsbestimmung, welche eine kalendermässige Festlegung des Tages der Beendigung fordert, ist die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn die Parteien, wie hier, das Ende ihres Dienstverhältnisses nicht datumsmässig fixieren, sondern dafür einen – wenn auch nur wenige Tage umfassenden – Spielraum („ende der Saison“, „Anfang November“) offen lassen. Das Berufungsgericht ist daher mit Recht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Parteien am 31. Mai 1975 ein –im Sinne des Kollektivvertrages – unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet haben, welches den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes unterliegt und daher mangels einer rechtswirksamen Auflösungserklärung des Beklagten weiterhin aufrecht besteht. Der Revision ist ohne weiteres zuzugeben, dass ein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit im allgemeinen nicht kalendermässig begrenzt sein muss, sondern vielmehr auch dann vorliegt, wenn seine Dauer wenigstens annähernd feststeht und durch Umstände bestimmt wird, die objektiv feststellbar und von der Willkür des Dienstgebers unabhängig sind (SZ 44/17 = Arb 8843 = EvBl 1971/262 = SozM III B 184 mit weiteren Hinweisen; 4 Ob 56/76; Mayer-Maly, Österreichisches Arbeitsrecht 109 f; Floretta in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht I 162 f; Martinek-Schwarz, AngG 315 f Paragraph 19, Anmerkung 4, ). Im konkreten Fall ist damit aber für den Beklagten nichts gewonnen, weil der bereits erwähnte, auf das Dienstverhältnis der Klägerin unstreitig anzuwendende Kollektivvertrag nach seinem – vom Berufungsgericht richtig und nicht etwa, wie der Revisionswerber meint, „offenkundig auf Grund eines Versehens“ zitierten – Punkt 17. Litera b, die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses nur dann zulässt, wenn „der Tag des Beginnes und der Tag der Beendigung kalendermässig festgelegt sind“. Dass der Abschluss eines Dienstvertrages „bis zum Ende der Saison, das ist bis Anfang November“ diesem zwingenden Erfordernis einer kalendermässigen Fixierung des Tages der Beendigung des Dienstverhältnisses nicht entspricht, hat das Berufungsgericht unter Hinweis auf den allgemeinen Sprachgebrauch zutreffend erkannt und bedarf keiner weiteren Begründung. Die in der Revision vertretene gegenteilige Auffassung des Beklagten muss am klaren, jeden Zweifel ausschliessenden Wortlaut des Kollektivvertrages scheitern; sie steht im übrigen insofern mit sich selbst im Widerspruch, als der Beklagte an anderer Stelle seines Rechtsmittels selbst einräumen muss, dass die im konkreten Fall von den Parteien gewählte zeitliche Begrenzung des Dienstverhältnisses einen „Spielraum von ganz wenigen Tagen, äusserstenfalls bis zum 5. November“ offen lasse. Ob es dem Beklagten Ende Mai 1975 bereits möglich und zumutbar war, „fünf Monate im voraus ganz genau den Tag der Schliessung des Hotels am Ende der Saison zu fixieren“, ist unter diesen Umständen ohne rechtliche Bedeutung; nach dem klaren Wortlaut der mehrfach genannten Kollektivvertragsbestimmung, welche eine kalendermässige Festlegung des Tages der Beendigung fordert, ist die Annahme eines befristeten Arbeitsverhältnisses jedenfalls dann ausgeschlossen, wenn die Parteien, wie hier, das Ende ihres Dienstverhältnisses nicht datumsmässig fixieren, sondern dafür einen – wenn auch nur wenige Tage umfassenden – Spielraum („ende der Saison“, „Anfang November“) offen lassen. Das Berufungsgericht ist daher mit Recht zu dem Ergebnis gekommen, dass die Parteien am 31. Mai 1975 ein –im Sinne des Kollektivvertrages – unbefristetes Arbeitsverhältnis begründet haben, welches den Schutzbestimmungen des Mutterschutzgesetzes unterliegt und daher mangels einer rechtswirksamen Auflösungserklärung des Beklagten weiterhin aufrecht besteht.

Diese Erwägungen führen zur Bestätigung des angefochtenen Urteils.

Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf §§ 41, 50 ZPO. Die Entscheidung über die Kosten des Revisionsverfahrens beruht auf Paragraphen 41, 50, ZPO.

#### **Textnummer**

E800976

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

ECLI:AT:OGH0002:1977:0040OB00014.77.0308.000

**Im RIS seit**

15.01.2026

**Zuletzt aktualisiert am**

15.01.2026

**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](http://www.jusline.at)