jusline®
»» Recht. Schnell

Sie können die QR Codes nützen um später wieder auf die neuste Version eines Gesetzestexts zu gelangen.

TE OGH 2003/8/27 9ObA43/03v

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 27.08.2003

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Dr. Maier als Vorsitzenden und die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Spenling und Dr. Hradil sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Johannes Pflug und Mag. Johannes Denk als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. Leonhard F*****, vertreten durch Mag. Walter Choc, Rechtsanwalt in Graz, gegen die beklagte Partei Verein B***** Betrieb, ***** vertreten durch Dr. Siegfried Leitner, Rechtsanwalt in Graz, wegen EUR 4.727,89 sA, über die Revision (Revisionsinteresse EUR 3.947,74 sA) der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Graz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 27. November 2002, GZ 8 Ra 187/02k-36, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Landesgerichtes für Zivilrechtssachen Graz als Arbeits- und Sozialgericht vom 18. Juni 2002, GZ 32 Cga 131/01k-30, 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 EUR 399,74 (darin EUR 66,62 USt) bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Das Berufungsgericht hat die Frage, ob trotz des auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses wirksam eine Vereinbarung über ein beiderseitiges Kündigungsrecht mit einer Frist von 14 Tagen geschlossen werden konnte, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (§ 510 Abs 3 ZPO).Das Berufungsgericht hat die Frage, ob trotz des auf ein Jahr befristeten Arbeitsverhältnisses wirksam eine Vereinbarung über ein beiderseitiges Kündigungsrecht mit einer Frist von 14 Tagen geschlossen werden konnte, zutreffend bejaht. Es reicht daher insoweit aus, auf die Richtigkeit der Begründung der angefochtenen Entscheidung hinzuweisen (Paragraph 510, Absatz 3, ZPO).

Entgegen den Ausführungen in der Revisionsbeantwortung macht der Kläger in seiner Revision mit der Bestreitung eines Kündigungsrechtes keinen neuen Rechtsgrund geltend. Durch den Einwand im Verfahren erster Instanz, dass die Vereinbarung einer Kündigungsmöglichkeit bei einer Befristung des Dienstverhältnisses von lediglich einem Jahr unzulässig sei (AS 22), nahm der Kläger ausreichend deutlich auf die einschlägige Rechtsprechung Bezug.

Die diesbezüglichen Ausführungen in der Revision sind daher zulässig.

Rechtliche Beurteilung

Ergänzend ist den Ausführungen des Revisionswerbers jedoch entgegenzuhalten:

Das Berufungsgericht legt seiner Rechtsauffassung die herrschende Judikatur zugrunde, nach der zwar die Befristung eines Arbeitsverhältnisses eine Kündigung ausschließt, die Parteien aber auch bei einem für einen bestimmten Zeitraum eingegangenen Dienstverhältnis zusätzlich die Möglichkeit einer Kündigung zu einem früheren Termin vereinbaren können. Das Berufungsgericht hat auch zutreffend darauf hingewiesen, dass die im konkreten Fall vereinbarte Kündigungsfrist derjenigen entspricht, welche nach dem Gesetz (§ 1159b ABGB) ansonsten für auf unbestimmte Dauer eingegangene Arbeitsverhältnisse Geltung hat. Die jüngere Rechtsprechung verlangt für derartige Kündigungsvereinbarungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen lediglich, dass kein Missverhältnis zwischen Gesamtdauer und Kündigungsmöglichkeit besteht (RIS-Justiz RS0028428 [T 1, T 3], SZ 68/229). Abgesehen davon, dass von der Rechtsprechung (8 Ob 2206/96m) - bei Saisonarbeitsverhältnissen - unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Befristungen bis zu vier Monaten eine Kündigungsmöglichkeit als unbedenklich angesehen wurde und in der Lehre Kündigungsklauseln bei Vertragsbefristungen auf mindestens fünf Monate für unbedenklich angesehen wurden (Geist "Kündigungsklauseln bei befristeten Arbeitsverhältnissen" in ÖJZ 2002, 405, 413), ergibt auch die von der vorzitierten Rechtsprechung angewandte und vom genannten Autor geforderte Inhaltskontrolle die Unbedenklichkeit der konkreten Kündigungsvereinbarung. Entgegen der Auffassung des Revisionswerbers ist die Befristung von einem Jahr nämlich keineswegs unter dem Aspekt einer für die Reintegration erforderlichen Mindestbeschäftigungszeit, sondern vielmehr unter dem Blickwinkel des zwischen beklagter Partei und AMS geschlossenen Förderungsvertrages (Beilage ./1) zu betrachten, aus dem hervorgeht, dass die Verweildauer von Transitkräften maximal 12 Monate beträgt und nur in begründeten Fällen eine Verlängerung möglich ist. Dazu kommt noch die Verpflichtung der beklagten Partei, die Transitkräfte sozialpädagogisch zu betreuen, was nach dem festgestellten Arbeitsvertrag während der Arbeitszeit zu erfolgen hatte. Damit stand aber auch die Arbeitskraft des Klägers der beklagten Partei nicht während der gesamten vertraglichen Arbeitszeit zur Verfügung. Die gegenständliche Kündigungsvereinbarung hält daher einer Inhaltskontrolle stand, ohne dass ein Missverhältnis zwischen Kündigungsmöglichkeit und Dauer des befristeten Arbeitsvertrages erkennbar wäre.Das Berufungsgericht legt seiner Rechtsauffassung die herrschende Judikatur zugrunde, nach der zwar die Befristung eines Arbeitsverhältnisses eine Kündigung ausschließt, die Parteien aber auch bei einem für einen bestimmten Zeitraum eingegangenen Dienstverhältnis zusätzlich die Möglichkeit einer Kündigung zu einem früheren Termin vereinbaren können. Das Berufungsgericht hat auch zutreffend darauf hingewiesen, dass die im konkreten Fall vereinbarte Kündigungsfrist derjenigen entspricht, welche nach dem Gesetz (Paragraph 1159 b, ABGB) ansonsten für auf unbestimmte Dauer eingegangene Arbeitsverhältnisse Geltung hat. Die jüngere Rechtsprechung verlangt für derartige Kündigungsvereinbarungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen lediglich, dass kein Missverhältnis zwischen Gesamtdauer und Kündigungsmöglichkeit besteht (RIS-Justiz RS0028428 [T 1, T 3], SZ 68/229). Abgesehen davon, dass von der Rechtsprechung (8 Ob 2206/96m) - bei Saisonarbeitsverhältnissen - unter bestimmten Voraussetzungen auch bei Befristungen bis zu vier Monaten eine Kündigungsmöglichkeit als unbedenklich angesehen wurde und in der Lehre Kündigungsklauseln bei Vertragsbefristungen auf mindestens fünf Monate für unbedenklich angesehen wurden (Geist "Kündigungsklauseln bei befristeten Arbeitsverhältnissen" in ÖJZ 2002, 405, 413), ergibt auch die von der vorzitierten Rechtsprechung angewandte und vom genannten Autor geforderte Inhaltskontrolle die Unbedenklichkeit der konkreten Kündigungsvereinbarung. Entgegen der Auffassung des Revisionswerbers ist die Befristung von einem Jahr nämlich keineswegs unter dem Aspekt einer für die Reintegration erforderlichen Mindestbeschäftigungszeit, sondern vielmehr unter dem Blickwinkel des zwischen beklagter Partei und AMS geschlossenen Förderungsvertrages (Beilage ./1) zu betrachten, aus dem hervorgeht, dass die Verweildauer von Transitkräften maximal 12 Monate beträgt und nur in begründeten Fällen eine Verlängerung möglich ist. Dazu kommt noch die Verpflichtung der beklagten Partei, die Transitkräfte sozialpädagogisch zu betreuen, was nach dem festgestellten Arbeitsvertrag während der Arbeitszeit zu erfolgen hatte. Damit stand aber auch die Arbeitskraft des Klägers der beklagten Partei nicht während der gesamten vertraglichen Arbeitszeit zur Verfügung. Die gegenständliche Kündigungsvereinbarung hält daher einer Inhaltskontrolle stand, ohne dass ein Missverhältnis zwischen Kündigungsmöglichkeit und Dauer des befristeten Arbeitsvertrages erkennbar wäre.

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

Textnummer

E70631

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2003:009OBA00043.03V.0827.000

Im RIS seit

26.09.2003

Zuletzt aktualisiert am

20.12.2012

Quelle: Oberster Gerichtshof (und OLG, LG, BG) OGH, http://www.ogh.gv.at

© 2025 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at