

Gericht

OGH

Rechtssatznummer

RS0028327

Entscheidungsdatum

23.03.2023

Geschäftszahl

9ObA118/88; 9ObA268/88; 9ObA234/93; 9ObA67/94; 8ObA58/98g; 9ObA330/98i; 9ObA329/98t; 9ObA225/01f; 9ObA80/02h; 9ObA89/02g; 8ObA99/03x; 8ObA116/04y; 8ObA53/05k; 9Ob124/06k; 8ObS25/07w; 9ObA136/07a; 9ObA156/08v; 9ObA61/11b; 8ObA34/12a; 9ObA102/12h; 8ObA50/13f; 9ObA154/13g; 8ObA8/14f; 8ObA82/13m; 8ObA13/14s; 9ObA50/14i; 9ObA118/14i; 9ObA133/16y; 9ObA42/17t; 9ObA4/18f; 8ObA75/18i; 8ObA5/19x; 9ObA25/20x; 9ObA84/21z; 9ObA94/22x

Norm

ABGB §879 CIIo5

ABGB §1151 ID

ABGB §1158 I

AngG §19 Abs1 I3a

AngG §20 Abs1

VBO Wien 1995 §2 Abs5

Rechtssatz

Kettenarbeitsverträge sind nur dann rechtmäßig, wenn die Aneinanderreihung einzelner auf bestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsverträge im Einzelfall durch besondere soziale oder wirtschaftliche Gründe gerechtfertigt ist. Für die Annahme eines besonderen - in der Person des Arbeitnehmers gelegenen - sozialen Rechtfertigungsgrundes reicht es nicht aus, dass der Arbeitnehmer durch die nahezu jeden Arbeitnehmer bewegende Sorge um den Arbeitsplatz zur Annahme eines Angebotes des Arbeitgebers, das befristete Arbeitsverhältnis lediglich auf bestimmte Zeit zu verlängern, bewogen wurde. Die Notwendigkeit einer allgemeinen Personalreduktion ist kein besonderer wirtschaftlicher Grund, der es aus betrieblicher Sicht rechtfertigen würde, die befristeten Arbeitsverträge einzelner Arbeitnehmer, deren Arbeitskraft weiterhin benötigt wird, nicht auf unbestimmte Zeit zu verlängern, sondern ihnen die mit einer nur befristeten Verlängerung verbundenen Nachteile aufzubürden.

Entscheidungstexte

TE OGH 1988-06-15 9 ObA 118/88

Veröff: RdW 1989,30 = WBI 1989,27

TE OGH 1989-03-15 9 ObA 268/88

nur: Kettenarbeitsverträge sind nur dann rechtmäßig, wenn die Aneinanderreihung einzelner auf bestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsverträge im Einzelfall durch besondere soziale oder wirtschaftliche Gründe gerechtfertigt ist. (T1)

Veröff: SZ 62/46 = WBI 1989,376

TE OGH 1993-12-10 9 ObA 234/93

Auch; nur T1; Veröff: SZ 66/168 = DRdA1994,387 (Mayer - Maly) = WBl 1994,270

TE OGH 1994-05-25 9 ObA 67/94

nur T1; Beisatz: Der Grund für die Unzulässigkeit von Kettendienstverträgen, die auf diese Weise nicht gerechtfertigt werden können, liegt in der Gefahr der Umgehung zwingender, den Dienstnehmer schützenden Rechtsnormen durch den Dienstgeber und in einer darin zum Ausdruck kommenden rechtsmissbräuchlichen Gestaltung von Dienstverträgen. (T2)

TE OGH 1998-06-25 8 ObA 58/98g

nur T1; Beis wie T2; Beisatz: Die Berücksichtigung der rechtsgeschäftlichen Privatautonomie des Arbeitgebers einerseits und des Bestandschutzinteresses des Arbeitnehmers andererseits erfordert ein sorgfältiges Abwägen; je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe. (T3)

TE OGH 1999-02-10 9 ObA 330/98i

Auch; nur T1; Beisatz: Hier ist eine ausreichende sachliche Rechtfertigung für die bei Profifußballern vorherrschende Branchenüblichkeit von Kettenarbeitsverträgen gegeben. Sowohl Sportler als auch Vereine sind daran interessiert, sich den Anforderungen des Wettbewerbs möglichst flexibel anpassen zu können. (T4)

TE OGH 1999-02-24 9 ObA 329/98t

Auch; nur T1; Beis wie T4

TE OGH 2002-02-20 9 ObA 225/01f

Vgl auch; nur T1; Beisatz: Einer speziellen Rechtfertigung bedarf es nicht, wenn eine positivgesetzliche Regelung eine Verlängerung eines befristeten Dienstverhältnisses ausdrücklich zulässt (hier: § 7 NÖ LVBG). (T5)

TE OGH 2002-05-22 9 ObA 80/02h

nur T1; Beis wie T3; Beisatz: Es ist eine Überprüfung im Einzelfall erforderlich, wobei die wirtschaftlichen und sozialen Anforderungen an die Rechtfertigung nicht überspannt werden dürfen. (T6)

TE OGH 2002-09-04 9 ObA 89/02g

nur T1; Beisatz: Je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe. Auch die Dauer der Befristung und die Art der Arbeitsleistung sind in die Überlegungen einzubeziehen. (T7) Beisatz: Der Umstand, dass zwischen zwei befristeten Arbeitsverträgen ein zeitlicher Abstand liegt, schließt die Beurteilung der aneinandergereihten Verträge als einheitliches Arbeitsverhältnis nicht aus, wenn sich der Sache nach der zweite Vertrag (oder die folgenden Verträge) als Fortsetzung des (der) vorangegangenen erweisen. (T8)

Beisatz: Hier: Befristete Arbeitsverträge bei einem Zirkusunternehmen. (T9)

TE OGH 2004-05-27 8 ObA 99/03x

Auch; Beis ähnlich wie T2; Beisatz: Hier: Kettendienstverträge zwischen Theaterunternehmen und Regieassistenten, sachliche Rechtfertigung durch Saisonende, Spielende eines Stückes; § 29 SchSpG). (T10)

TE OGH 2004-12-22 8 ObA 116/04y

Auch; nur T1; Beisatz: Mangels sachlichen Grundes für die Befristung ist von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen. (T11)

Veröff: SZ 2004/189

TE OGH 2006-05-11 8 ObA 53/05k

nur T1

TE OGH 2007-03-02 9 Ob 124/06k

Auch; nur T1; Beisatz: Hier: Jeweils auf ein Jahr abgeschlossene Ausbildungsverträge zwischen einem (minderjährigen) Tennisspieler und einem Landes-Tennisverband. (T12)

TE OGH 2008-02-28 8 ObS 25/07w

Vgl auch; Beisatz: Ob die Aneinanderreihung von Dienstverträgen unter den konkret gegebenen Umständen gerechtfertigt ist oder nicht, ist eine Frage des Einzelfalls, die keinen Anlass für grundlegende Ausführungen des Obersten Gerichtshofs bietet und die Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO nicht erfüllt. (T13)

TE OGH 2008-04-10 9 ObA 136/07a

nur T1; Beis wie T2

TE OGH 2009-01-28 9 ObA 156/08v

Auch; nur T1; Beis wie T13

TE OGH 2011-07-27 9 ObA 61/11b

Vgl; Beisatz: Hier: Mehrfache Befristung einer Mehrdienstpauschale. (T14)

TE OGH 2012-12-19 8 ObA 34/12a

Vgl auch; Beis wie T13

TE OGH 2012-11-26 9 ObA 102/12h

Vgl auch; Beis ähnlich wie T6; Beis ähnlich wie T11; Beisatz: Für die sachliche Rechtfertigung einer Verlängerung können auch wirtschaftliche Gründe in Frage kommen; diese kann sich aber nicht in der bloßen Überwälzung des Unternehmerrisikos erschöpfen. (T15)

Beisatz: Hier: §§ 2 Abs 5, 54 VBO Wien 1995. (T16)

TE OGH 2013-10-28 8 ObA 50/13f

Auch; nur T1

TE OGH 2014-02-26 9 ObA 154/13g

Auch; nur T1

TE OGH 2014-02-27 8 ObA 8/14f

Auch; nur T1

TE OGH 2012-03-24 8 ObA 82/13m

Auch

TE OGH 2014-04-28 8 ObA 13/14s

Auch; nur T1

TE OGH 2014-06-25 9 ObA 50/14i

Vgl

TE OGH 2015-03-20 9 ObA 118/14i

Auch; Beis wie T13

TE OGH 2016-11-29 9 ObA 133/16y

Auch; Beis wie T13; Beisatz: Bei mehrmaliger Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse sind die inhaltlichen Anforderungen an die Rechtfertigung desto strenger zu prüfen, je öfter die Aneinanderreihung erfolgt. (T17)

TE OGH 2017-07-25 9 ObA 42/17t

Auch; Beis wie T8; Beis wie T11

TE OGH 2018-04-25 9 ObA 4/18f

Auch; Beis wie T3; Beis wie T6; Beis wie T11; Beis wie T15; Beis wie T17

TE OGH 2019-01-25 8 ObA 75/18i

Auch; nur T1; Beis wie T11; Beis wie T13

TE OGH 2019-05-24 8 ObA 5/19x

Auch; Beis wie T3; Beis wie T17; Beisatz: Hier: Unzulässige Mehrfachbefristung eines Facharztes nach § 2 Abs 5 VBO 1995, da weder eine Spezialisierung noch eine Additivfachausbildung zu einer besonderen Berufsberechtigung führen. (T18)

TE OGH 2020-05-25 9 ObA 25/20x

Vgl; Beis wie T3; Beis wie T7; Beis wie T11; Beis wie T17; Beisatz: Hier: Keine Rechtfertigung nach § 4 Z 3 ORF-KV 2014. (T19)

TE OGH 2021-09-02 9 ObA 84/21z

Vgl; Beis nur wie T8; Beisatz: Von einer (unzulässigen) Kette kann nur bei mehreren Dienstverhältnissen mit einem Dienstgeber die Rede sein. (T20)

TE OGH 2023-03-23 9 ObA 94/22x

vgl; Beisatz: § 15 AZHG stellt eine Ausnahmebestimmung des sich aus § 4 Abs 4 VBG ergebenden Verbot von Kettenarbeitsverträgen dar. Im Anwendungsbereich dieser Bestimmung sind Kettenverträge ohne Prüfung auf deren sachliche Rechtfertigung erlaubt. (T21)

Beisatz: Der Regelung des § 15 AZHG iVm § 1 KSE-BVG sind sachliche Gründe für die Befristung im Sinn der vom EuGH judizierten Grundsätze immanent. (T22)

European Case Law Identifier

ECLI:AT:OGH0002:1988:RS0028327