jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1988/6/15 9ObA118/88

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 15.06.1988

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes Hon.-Prof. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes Dr. Gamerith und Dr. Petrag sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Friedrich Stefan und Leo Somwald als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Elfriede M***, Angestellte, Wien 23., Pülslgasse 1/2, vertreten durch Dr. Robert Amhof und Dr. Heinz Damian, Rechtsanwälte in Wien, wider die beklagte Partei M*** OIL A*** Aktiengesellschaft, Wien 1., Schwarzenbergplatz 2, vertreten durch Dr. Hanns F. Hügel, Rechtsanwalt in Mödling, wegen S 110.171,25 brutto sA, infolge Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Wien als Berufungsgerichtes in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Februar 1988, GZ 33 Ra 3/88-18, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichtes Wien vom 6. Oktober 1987, GZ 11 Cga 1550/87-13, abgeändert wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird Folge gegeben.

Das angefochtene Urteil wird dahin abgeändert, daß das Ersturteil wiederhergestellt wird.

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit S 9.466,10 bestimmten Kosten des Berufungsverfahrens (darin S 857,10 Umsatzsteuer und S 38,-- Barauslagen) sowie die mit S 5.657,85 bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens (darin S 514,35 Umsatzsteuer) binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Text

Entscheidungsgründe:

Die Klägerin war vom 16. Jänner 1984 bis 31. Oktober 1986 bei der beklagten Partei als Angestellte im Rahmen von drei aufeinander folgenden befristeteten Arbeitsverhältnissen - vom 16. Jänner 1984 bis 30. April 1985, vom 1. Mai 1985 bis 30. April 1986 und vom 1. Mai 1986 bis 31. Oktober 1986 - beschäftigt.

Die Klägerin begehrt S 110.171,25 brutto sA (Gehalt für den Zeitraum November 1986 bis 15. Jänner 1987, aliquote Teile der Sonderzahlungen und Abfertigung). Sie sei zunächst wegen des Karenzurlaubes einer Angestellten in der Rechtsabteilung der beklagten Partei befristet beschäftigt worden; hiebei sei ihr zugesichert worden, es werde sich ein Weg finden, ihr befristetes Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes umzuwandeln. Auch anläßlich der ersten Verlängerung bis 30. April 1986 seien derartige Zusicherungen von ihren Vorgesetzten gegeben worden. Die Klägerin sei dann im Sales-Resales-Bereich tätig gewesen. Entgegen den Zusicherungen sei ihr Arbeitsverhältnis schließlich wieder nur bis 31. Oktober 1986 verlängert worden. Die Klägerin habe bereits zum Ende des zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses die Meinung vertreten, daß es sich um Kettenverträge handle und habe um Anerkennung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ersucht. Dies sei von der beklagten Partei abgelehnt worden. Vorsichtshalber habe die beklagte Partei die Kündigung zum 15. Jänner 1987 ausgesprochen. Die beklagte Partei beantragte die Abweisung

des Klagebegehrens. Die erste Befristung sei erfolgt, weil die Klägerin eine karenzierte Arbeitnehmerin auf Zeit ersetzen sollte. Die Klägerin habe sich in dieser Position bewährt, sodaß ihr die beklagte Partei die zu besetzende Stelle eines Mitarbeiters im Sales-Resales-Office angeboten habe. Da es sich um ein neues Aufgabengebiet gehandelt habe, in dem sich die Klägerin erst bewähren habe müssen, sei neuerlich eine Befristung auf ein Jahr vereinbart worden. Bereits während dieses zweiten Arbeitsverhältnisses sei aus betrieblichen Gründen ein Personalabbau beschlossen worden. Knapp vor dem Ende dieses befristeten Arbeitsverhältnisses habe sich der Zentralbetriebsratsobmann gegen eine Weiterbeschäftigung der Klägerin ausgesprochen. Die letztmalige Verlängerung des Arbeitsverhältnisses sei vor allem im Interesse der Klägerin erfolgt, die auf Weiterbeschäftigung gehofft und ausdrücklich erklärt habe, keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen in Richtung eines Arbeitsverhältnisses auf unbestimmte Zeit zu ziehen. Der betriebliche Grund für die Verlängerung sei der Umstand gewesen, daß die präsumtive Nachfolgerin der Klägerin noch nicht eingeschult gewesen sei.

Das Erstgericht gab der Klage statt. Es stellte folgenden wesentlichen Sachverhalt fest:

Im Rahmen ihres ersten mit 30. April 1985 befristeten Arbeitsverhältnisses hatte die Klägerin als Sekretärin in der Rechtsabteilung Korrespondenz zu erledigen, die gesellschaftsrechtlichen Unterlagen für die Versammlungen vorzubereiten, Handelsregistereingaben zu verfassen und für die Vergebührung von Verträgen zu sorgen. Anläßlich der Leistungsbeurteilung im Oktober 1984, die für die Klägerin sehr günstig ausfiel, wurde ihr von ihrem unmittelbaren Vorgesetzten erklärt, die von der Klägerin während der Karenzzeit ersetzte Mitarbeiterin könne vielleicht auch einen anderen Posten versetzt werden, so daß die Klägerin in der Rechtsabteilung bleiben könne. Anfangs 1985 beschloß aber die Geschäftsleitung der beklagten Partei definitiv, die karenzierte Mitarbeiterin wieder auf ihrem bisherigen Arbeitsplatz einzusetzen. Auf Anregung ihres Vorgesetzten bewarb sich die Klägerin noch vor Ablauf der Befristung ihres Arbeitsverhältnisses erfolgreich um einen ausgeschriebenen Posten im Sales-Resales-Bereich. Mit dieser Tätigkeit - Administration für Tankstellen und Werkstätten, Herstellung von Kontakten mit Kunden, Aufarbeitung von Vorschlägen des Außendienstes und Verkauf von Produkten im Großhandel - begann die Klägerin bereits am 11. März 1985. Schon während des ersten Arbeitsverhältnisses der Klägerin war eine Personalreduktion im Betrieb der beklagten Partei im Gang, weshalb auch der zweite Arbeitsvertrag mit der Klägerin nur befristet - bis 30. April 1986 - abgeschlossen wurde. Im August 1985 war die Klägerin für den neuen Aufgabenbereich soweit eingeschult, daß sie in der Lage war, selbst eine neue Mitarbeiterin in deren Aufgabenbereich einzuweisen. Mit Jahreswechsel 1985/1986 wurde der Großhandel aus der Sales-Resales-Abteilung ausgegliedert. In der Folge war die Klägerin nur mehr für diesen Teilbereich zuständig. Anläßlich der Bewerbung um den Posten im Sales-Resales-Bereich hatte der Personalchef erfahren, daß die Klägerin ein unbefristetes Arbeitsverhältnis anstrebe; er bedeutete ihr jedoch, daß sie sich in ihrem neuen Aufgabenbereich erst bewähren müsse. Gegen Ende des Jahres 1985 deutete er der Klägerin an, daß es um die Verwirklichung ihres Wunsches, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu erlangen, schlecht stehe. Der Zentralbetriebsratsobmann sprach sich im Hinblick auf die bevorstehende (weitere) Personalreduktion gegen die Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse aus. Der unmittelbare Vorgesetzte der Klägerin war mit ihren Leistungen sehr zufrieden und setzte sich für eine unbefristete Anstellung der Klägerin ein. Im April 1986 erklärte ein leitender Angestellter der Sales-Resales-Abteilung dem Personalchef, daß die Klägerin noch gebraucht werde, um verschiedene Projekte fertigzustellen, wobei der Abteilung mit einigen Monaten geholfen wäre; ansonsten hätte man sich im Bereich Großhandel mit Überstunden behelfen oder jemanden finden müssen, der ohne Einschulung durch die Klägerin deren Arbeitsbereich übernommen hätte. Im Vorstand wurde daraufhin beschlossen, die Klägerin - sollte sie keinen anderen Posten haben - aus betrieblichen Gründen noch einige Monate im Unternehmen zu halten. Soziale Erwägungen wurden beim Vorstandsbeschluß nicht ins Treffen geführt. Am 16. April 1986 erklärte der Personalchef der Klägerin, daß ein unbefristetes Arbeitsverhältnis wegen der Personalreduktion nicht in Frage komme; das Unternehmen sei aber, sollte die Klägerin nicht schon einen anderen Posten in Aussicht haben, am Weiterverbleib der Klägerin für weitere sechs Monate interessiert. Die Klägerin erwiderte, daß es ihr anders liebe wäre, aber wenn es nicht anders gehe, nehme sie auch das halbe Jahr, "was solle sie denn sonst tun". Anläßlich der Unterzeichnung des dritten befristeten Vertrages machte die Klägerin aus eigenem darauf aufmerksam, daß es sich nach ihrer Ansicht bereits um ein unbefristetes Arbeitsverhältnis handle. Mit Schreiben vom 28. Oktober 1986 machte die Klägerin ihren Rechtsstandpunkt gegenüber der Beklagten auch schriftlich geltend. Daraufhin wurde die Klägerin von der Beklagten vorsorglich zum 15. Jänner 1987 gekündigt.

Das Erstgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß die einmalige Verlängerung eines befristeten Arbeitsvertrages dann

sachlich gerechtfertigt sei, wenn sich der Arbeitgeber Gewißheit über die Eignung des Arbeitnehmers verschaffen oder einem bisher nicht entsprechenden Arbeitnehmer noch eine Chance einräumen wolle. Aus dieser Sicht sei bereits die erste Verlängerung als unzulässiger Kettenarbeitsvertrag anzusehen, weil die Befristung nicht wegen der Erprobung der Klägerin, sondern im Hinblick auf Personalreduktionsmaßnahmen vereinbart worden sei. Das Erfordernis der Personalreduktion sei aber eine im typischen Betriebsrisiko gelegener Grund, der den Abschluß von Kettenarbeitsverträgen nicht rechtfertigen könne. Auch für die weitere befristete Verlängerung des Arbeitsverhältnisses lägen besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe nicht vor.

Das Berufungsgericht gab der Berufung der beklagten Partei statt und änderte das Ersturteil im Sinne einer Abweisung des Klagebegehrens ab. Es traf nach Wiederholung der Beweise den Feststellungen des Erstgerichts weitgehend entsprechende neue Feststellungen. Abweichend vom Erstgericht ging das Berufungsgericht lediglich davon aus, daß nicht schon während des ersten Arbeitsverhältnisses der Klägerin eine Personalreduktion im Gange war und sich Ende 1985 die Notwendigkeit einer weiteren Personalreduktion ergeben habe, sondern traf lediglich die Feststellung, daß im Oktober oder November 1985 klar gewesen sei, daß bei der beklagten Partei eine Personalreduktion vorzunehmen sei. Daraufhin habe sich der Betriebsratsvorsitzende gegen eine Verlängerung befristeter Arbeitsverhältnisse ausgesprochen. Das Berufungsgericht vertrat die Rechtsauffassung, daß der Abschluß des zweiten befristeten Arbeitsvertrages aus wirtschaftlichen Gründen gerechtfertigt gewesen sei; da schon für die Einschulung in der Sales-Resales-Abteilung ein halbes Jahr erforderlich gewesen sei, sei die Erprobungszeit von einem Jahr angemessen. Der Abschluß des dritten befristeten Arbeitsvertrages sei im Interesse der Klägerin gelegen und aus betrieblichen Gründen sowie aus dem Gesichtspunkt der primären Aufrechterhaltung älterer Arbeitsverhältnisse auch sozial gerechtfertigt gewesen. Eine rechtsmißbräuchliche Umgehungsabsicht der beklagten Partei bei Abschluß der befristeten Arbeitsverträge sei nicht zu erkennen, so daß diese Verträge rechtswirksam zustandegekommen seien und jeweils durch Zeitablauf geendet hätten.

Gegen dieses Urteil richtet sich die Revision der Klägerin aus dem Revisionsgrund der unrichtigen rechtlichen Beurteilung mit dem Antrag, das angefochtene Urteil im Sinne des Klagebegehrens abzuändern; hilfsweise wird ein Aufhebungsantrag gestellt. Die beklagte Partei beantragt, der Revision nicht Folge zu geben.

Rechtliche Beurteilung

Die Revision ist berechtigt.

Nach ständiger Rechtsprechung des Obersten Gerichtshofes sind Kettenarbeitsverträge nur dann rechtswirksam, wenn die Aneinanderreihung einzelner auf bestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsverträge im Einzelfall durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe gerechtfertigt wird (siehe Arb. 5.964, 7.848, 8.635;

ZAS 1973/8 mit Besprechung von Haslinger, ZAS 1974/8, Arb. 10.149 = RdA 1985, 126 mit Besprechung von Pfeil;

Martinek-Schwarz AngG6, 350). Durch die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse verliert der Arbeitnehmer den Kündigungsschutz und wird hinsichtlich der Urlaubsansprüche - durch die Regelung der Urlaubsentschädigung in § 9 Abs 1 Z 5 UrlG - schlechter gestellt; diese Rechtsfolgen treten allerdings auch dann ein, wenn es sich um ein einziges befristetes Arbeitsverhältnis von entsprechend langer Dauer handelt, wird in diesem Fall aber weitgehend dadurch ausgeglichen, daß der Arbeitnehmer - falls nicht eine Kündigungsmöglichkeit vereinbart wurde - während der Dauer dieses Arbeitsverhältnisses einen vertraglichen Schutz gegen Kündigung genießt. Während bei einer einmaligen Befristung der Arbeitnehmer auf die theoretische Möglichkeit, der Arbeitgeber werde ihm ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis anbieten, ebensowenig vertrauen kann, wie der gekündigte Arbeitnehmer, es werde ihm ein neues Arbeitsverhältnis vom bisherigen Arbeitgeber offeriert (vgl. Miklau in Probleme des Kettendienstvertrages ZAS 1974, 46), stellt sich bei Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses auf bestimmte Zeit das Problem der Belastung des Arbeitnehmers mit der Ungewißheit über die neuerliche Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses. Der Arbeitnehmer kann ja bis zum letzten Tag im Ungewissen gelassen werden, ob sein Arbeitsverhältnis fortgesetzt wird, wodurch ein sozial unerwünschter Zustand geschaffen wird (vgl. ZAS 1974/8). Darüber hinaus tritt bei Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse der mit der Befristung für den Arbeitnehmer verbundene Vorteil einer vertraglichen Sicherung vor Kündigung (nur) während der Dauer der jeweiligen Befristung gegenüber den insbesondere mit dem Verlust des Kündigungsschutzes verbundenen Nachteilen zunehmend zurück. Im allgemeinen ist daher bereits bei einer einmaligen Verlängerung die Frage ihrer sachlichen Rechtfertigung aufzuwerfen; bei einer zweimaligen oder öfteren Verlängerung ist im Hinblick auf die durch die mehrfache Verlängerung verstärkte Erwartung

des Arbeitnehmers, es werde zu weiteren Verlängerungen kommen, sowie im Hinblick auf die gegenüber dem Verlust des KÜndigungsschutzes immer mehr zurücktretenden Vorteile für den Arbeitnehmer aus der Befristung ein umso strengerer Maßstab der Beurteilung ihrer sachlichen Rechtfertigung anzulegen (vgl. Martinek-Schwarz aaO 351).

Überprüft man nach diesen Grundsätzen die sachliche Rechtfertigung der Befristung anläßlich der zweiten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses der Klägerin, dann ergibt sich, daß für die Befristung ein besonderer, in der Person der Klägerin gelegener sozialer Rechtfertigungsgrund - anders als etwa in dem der Entscheidung Arb. 10.149 = RdA 1985, 126 zugrundeliegenden Fall - nicht vorlag. Für die sachliche Rechtfertigung kann es nämlich nicht genügen, daß die nahezu jeden Arbeitnehmer bewegende Sorge um den Arbeitsplatz die Klägerin - die die Verlängerung auf unbestimmte Zeit vorgezogen hätte und dies auch zum Ausdruck brachte - zur Annahme des Anbotes des Arbeitgebers, ihr Arbeitsverhältnis lediglich befristet zu verlängern, bewogen hat (vgl. Martinek-Schwarz aaO, 353; Pfeil zur Zulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen RdA 1985, 129). Ebensowenig lag - unabhängig von der Person der Klägerin - aus betrieblicher Sicht ein die Befristung rechtfertigender organisatorischer, wirtschaftlicher, technischer oder sozialer Grund vor. Der Umstand, daß die von der beklagten Partei beschlossene Personalreduktion durch den Abschluß unbefristeter Arbeitsverhältnisse erschwert worden wäre, bildet keinen besonderen, sondern einen ins allgemeine Betriebsrisiko der beklagten Partei fallenden Grund, der es nicht rechtfertigt, mit einzelnen Arbeitnehmern, deren Arbeitskraft nach Ablauf eines befristeten Arbeitsverhältnisses weiterhin benötigt wird, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen und ihnen die mit einer nur befristeten Verlängerung verbundenen erheblichen Nachteile aufzubürden. Die vom Berufungsgericht ins Treffen geführte soziale Erwägung, primär ältere Arbeitsverhältnisse aufrechtzuerhalten, könnte allenfalls im Rahmen eines bei Anfechtung einer Kündigung nach § 105 Abs 3 Z 2 ArbVG anzustellenden Sozialvergleiches beachtet werden, rechtfertigt es aber jedenfalls nicht, einzelnen Arbeitnehmern durch Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse von vornherein den Kündigungsschutz zu nehmen. Daß die Klägerin - wie von der beklagten Partei im Verfahren

1. Instanz behauptet, aber weder im Berufungs- noch im Revisionsverfahren ins Treffen geführt - nach Ablauf des zweiten befristeten Arbeitsverhältnisses für die Einschulung einer Nachfolgerin benötigt worden wäre, wurde nicht erwiesen. War die Befristung anläßlich der zweiten Verlängerung des Arbeitsverhältnisses aber unzulässig, dann wurde das Arbeitsverhältnis der Klägerin auf unbestimmte Zeit verlängert und erst mit der von der beklagten Partei vorsichtshalber ausgesprochenen Kündigung beendet, so daß ihr der der Höhe nach außer Streit gestellte (AS 14 und 53) Klagsbetrag zusteht. Der Revision war daher Folge zu geben und in Abänderung der Berufungsentscheidung das klagsstattgebende Urteil des Erstgerichtes wiederherzustellen.

Die Entscheidung über die Kosten des Berufungs- und Revisionsverfahrens beruht auf den §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E14498

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:009OBA00118.88.0615.000

Dokumentnummer

JJT_19880615_OGH0002_009OBA00118_8800000_000

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