

RS OGH 1988/6/15 9ObA118/88, 9ObA268/88, 9ObA234/93, 9ObA67/94, 8ObA58/98g, 9ObA330/98i, 9ObA329/98t

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 15.06.1988

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

- 9 ObA 118/88

Entscheidungstext OGH 15.06.1988 9 ObA 118/88

Veröff: RdW 1989,30 = WBI 1989,27

- 9 ObA 268/88

Entscheidungstext OGH 15.03.1989 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

- 9 ObA 234/93
Entscheidungstext OGH 10.12.1993 9 ObA 234/93
Auch; nur T1; Veröff: SZ 66/168 = DRdA1994,387 (Mayer - Maly) = WBI 1994,270
- 9 ObA 67/94
Entscheidungstext OGH 25.05.1994 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)
- 8 ObA 58/98g
Entscheidungstext OGH 25.06.1998 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)
- 9 ObA 330/98i
Entscheidungstext OGH 10.02.1999 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)
- 9 ObA 329/98t
Entscheidungstext OGH 24.02.1999 9 ObA 329/98t
Auch; nur T1; Beis wie T4
- 9 ObA 225/01f
Entscheidungstext OGH 20.02.2002 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)
- 9 ObA 80/02h
Entscheidungstext OGH 22.05.2002 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)
- 9 ObA 89/02g
Entscheidungstext OGH 04.09.2002 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)
- 8 ObA 99/03x
Entscheidungstext OGH 27.05.2004 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)
- 8 ObA 116/04y
Entscheidungstext OGH 22.12.2004 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
- 8 ObA 53/05k
Entscheidungstext OGH 11.05.2006 8 ObA 53/05k

nur T1

- 9 Ob 124/06k

Entscheidungstext OGH 02.03.2007 9 Ob 124/06k

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

- 8 ObS 25/07w

Entscheidungstext OGH 28.02.2008 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)

- 9 ObA 136/07a

Entscheidungstext OGH 10.04.2008 9 ObA 136/07a

nur T1; Beis wie T2

- 9 ObA 156/08v

Entscheidungstext OGH 28.01.2009 9 ObA 156/08v

Auch; nur T1; Beis wie T13

- 9 ObA 61/11b

Entscheidungstext OGH 27.07.2011 9 ObA 61/11b

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

- 8 ObA 34/12a

Entscheidungstext OGH 19.12.2012 8 ObA 34/12a

Vgl auch; Beis wie T13

- 9 ObA 102/12h

Entscheidungstext OGH 26.11.2012 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)

- 8 ObA 50/13f

Entscheidungstext OGH 28.10.2013 8 ObA 50/13f

Auch; nur T1

- 9 ObA 154/13g

Entscheidungstext OGH 26.02.2014 9 ObA 154/13g

Auch; nur T1

- 8 ObA 8/14f

Entscheidungstext OGH 27.02.2014 8 ObA 8/14f

Auch; nur T1

- 8 ObA 82/13m

Entscheidungstext OGH 24.03.2012 8 ObA 82/13m

Auch

- 8 ObA 13/14s

Entscheidungstext OGH 28.04.2014 8 ObA 13/14s

Auch; nur T1

- 9 ObA 50/14i

Entscheidungstext OGH 25.06.2014 9 ObA 50/14i

Vgl

- 9 ObA 118/14i

Entscheidungstext OGH 20.03.2015 9 ObA 118/14i

Auch; Beis wie T13

- 9 ObA 133/16y

Entscheidungstext OGH 29.11.2016 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)

- 9 ObA 42/17t

Entscheidungstext OGH 25.07.2017 9 ObA 42/17t

Auch; Beis wie T8; Beis wie T11

- 9 ObA 4/18f

Entscheidungstext OGH 25.04.2018 9 ObA 4/18f

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

- 8 ObA 75/18i

Entscheidungstext OGH 25.01.2019 8 ObA 75/18i

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

- 8 ObA 5/19x

Entscheidungstext OGH 24.05.2019 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)

- 9 ObA 25/20x

Entscheidungstext OGH 25.05.2020 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)

- 9 ObA 84/21z

Entscheidungstext OGH 02.09.2021 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)

Schlagworte

Arbeitgeber, Arbeitnehmer, Kettenverträge, Kettendienstvertrag, Angestellte, Sittenwidrigkeit, Befristung, unbefristet, Zulässigkeit, Rechtsmissbrauch, Verlängerung, Endigung

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1988:RS0028327

Im RIS seit

15.06.1997

Zuletzt aktualisiert am

12.11.2021

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