jusline®
»» Recht. Schnell

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

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 Anbotes 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 = WBl 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 = WBl 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) = WBl 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) vorangegangen 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

© 2025 JUSLINE
JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.
www.jusline.at