jusline®
»» Recht. Schnell

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

RS OGH 1986/3/25 4Ob110/85, 8Ob275/98v, 9ObA89/02g, 8ObA167/02w

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 25.03.1986

Norm

ABGB §1151 ID
ABGB §1158 I
AuslBG §7 Abs1
AuslBG §7 Abs8

Rechtssatz

Der Arbeitgeber ist verpflichtet die Gestaltung des Arbeitsvertrages von vorneherein den Erfordernissen der Beschäftigungsbewilligung anzupassen. Dies kann vor allem dadurch geschehen, daß er mit dem ausländischen Arbeitnehmer Arbeitsverträge abschließt, die von vorneherein auf die Dauer der Beschäftigungsbewilligung befristet sind. Im Falle der Verlängerung der Geltungsdauer können daher mehrfache befristet abgeschlossene Arbeitsverträge nicht als unzulässige Kettenarbeitsverträge angesehen werden, weil sie angesichts der gesetzlich vorgeschriebenen Befristung der Beschäftigungsbewilligung sachlich gerechtfertigt erscheinen.

Entscheidungstexte

- 4 Ob 110/85
  Entscheidungstext OGH 25.03.1986 4 Ob 110/85
  Veröff: RdW 1986,185 = SZ 59/56 = JBl 1986,672
- 8 Ob 275/98v
  Entscheidungstext OGH 09.12.1999 8 Ob 275/98v
  Beisatz: Ein Verstoß gegen Art 14 MRK liegt nicht vor, weil eine Differenzierung nach der Staatsangehörigkeit und nach der Erfüllung gewisser Berufsqualifikationen sachlich gerechtfertigt ist. (T1)
- 9 ObA 89/02g
  Entscheidungstext OGH 04.09.2002 9 ObA 89/02g
  Vgl aber; Beisatz: Im Hinblick auf § 7 Abs 8 AuslBG reicht der Umstand, dass die Beschäftigungsbewilligung nur befristet erteilt wird (§7 Abs1 AuslBG), für sich allein nicht aus, um ein gerechtfertigtes Interesse des Arbeitgebers zu begründen, auch den Arbeitsvertrag nur befristet abzuschließen. (T2); Beisatz: Hier: Zirkusunternehmen. (T3)
- 8 ObA 167/02w
  Entscheidungstext OGH 20.03.2003 8 ObA 167/02w
  Vgl auch; Beis wie T2; Beis wie T3; Beisatz: Dies bedeutet, dass die rechtskräftige Abweisung eines Antrags auf Verlängerung der Beschäftigungsbewilligung nicht die automatische Beendigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge hat. Vielmehr löst die rechtskräftige Abweisung oder Zurückweisung des Verlängerungsantrags lediglich die Pflicht des Arbeitgebers aus, das Arbeitsverhältnis unverzüglich mit den zur Verfügung stehenden privatrechtlichen Rechtsbehelfen zu beenden. (T4)

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1986:RS0021853

Dokumentnummer

JJR_19860325_OGH0002_0040OB00110_8500000_001

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