TE OGH 2019/9/24 8ObA21/19z

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 24.09.2019

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofs Hon.-Prof. Dr. Kuras als Vorsitzenden, die Hofrätinnen Dr. Tarmann-Prentner und Mag. Korn sowie die fachkundigen Laienrichter Mag. Dr. Bernhard Gruber und Wolfgang Jelinek als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei M*****, vertreten durch Dr. Helene Klaar, Dr. Norbert Marschall, Rechtsanwälte OG in Wien, gegen die beklagte Partei S*****, vertreten durch Dr. Alice Gao-Galler, Rechtsanwältin in Wien, wegen 6.298,12 EUR brutto sA, über die außerordentliche Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 26. Februar 2019, GZ 9 Ra 13/19a-25, den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die außerordentliche Revision wird gemäß § 508a Abs 2 ZPO mangels der Voraussetzungen des § 502 Abs 1 ZPO zurückgewiesen.

Begründung:

Rechtliche Beurteilung

1. Die zeitliche Dauer einer Befristung des Arbeitsverhältnisses oder Dienstverhältnisses kann kalendermäßig fixiert sein oder an ein bestimmtes Ereignis anknüpfen, dessen Eintritt zum Zeitpunkt der Vereinbarung feststeht. Es genügt, wenn der Endzeitpunkt objektiv feststellbar und der willkürlichen Beeinflussung durch die Vertragsparteien entzogen ist (RIS-Justiz RS0109439; vgl auch RS0028403). Ergibt sich aus der Umschreibung der Dienste oder aus der angegebenen Zeitspanne keine hinreichend klare Festlegung der Dauer des Dienstverhältnisses, liegt kein Dienstverhältnis auf bestimmte Zeit vor.

2. Die Formulierung „für die Dauer der Abwesenheit von Frau ...“ wurde vom Obersten Gerichtshof „isoliert betrachtet ... als nicht unproblematisch“ bezeichnet, weil sich daraus nicht der geringste Anhaltspunkt für den Grund und damit für eine mögliche Mindest- oder Höchstdauer der Abwesenheit ergebe (8 ObA 79/07m).

Allerdings wurde auch bereits darauf verwiesen, dass diese Überlegungen nicht ohne weiteres auf Rechtsbereiche übertragen werden könnten, in denen der Gesetzgeber – regelmäßig vor dem Hintergrund einer an strikte Vorgaben geknüpften Planstellenbewirtschaftung – nähere Bestimmungen über die Befristung von Verträgen geschaffen und dabei die Notwendigkeit der Beschäftigung von Ersatzkräften als zulässigen Grund für die Befristung von Verträgen ausdrücklich anerkannt und näher determiniert habe (vgl etwa §§ 4, 4a VBG). Mit derartigen Regelungen erkenne der Gesetzgeber die Befristung von Verträgen für die Dauer eines Ersatzbedarfs ausdrücklich an und regelt gleichzeitig die

dafür maßgebenden Rahmenbedingungen und Voraussetzungen. Unter diesen Umständen reiche es für die wirksame Befristung des Vertrags mit der Ersatzkraft aus, wenn der Vertrag Bestimmungen darüber enthält, für welche Person der Bedienstete als Ersatzkraft aufgenommen wird (vgl § 4 Abs 2 Z 3 VBG), weil damit die nötige Bestimmbarkeit der Befristung gegeben und die willkürliche Beeinflussung der Vertragsdauer durch den Dienstgeber ausgeschlossen sei (9 ObA 7/09h).

3. Im konkreten Fall wurde im Dienstvertrag festgehalten, dass er „auf bestimmte Zeit, nämlich für die Dauer der Dienstabwesenheit von Frau (...), längstens jedoch bis 31. 10. 2017“ eingegangen werde. Von ihrer späteren Vorgesetzten war der Klägerin im Vorfeld mitgeteilt worden, dass es sich um eine „Karenzvertretung wegen Urlaubs ohne Bezüge“ handle.

Richtig hat das Berufungsgericht darauf hingewiesen, dass im Hinblick auf die nach § 34 Abs 4 VBO 1995 vorgesehene Höchstdauer für eine Karenz ohne Bezüge von 10 Jahren die Klägerin letztlich keine Möglichkeit der Beurteilung der möglichen Dauer der Abwesenheit der von ihr Vertretenen hatte.

Ob dessen ungeachtet die in 9 ObA 7/09h aufgestellten Grundsätze auch für die hier anzuwendende VBO 1995, die keine §§ 4, 4a VBG vergleichbare Regelungen zur Aufnahme von Vertretungskräften enthält, anzuwenden sind, muss allerdings nicht geprüft werden.

Die Revision verweist im Wesentlichen nur auf die zum VBG ergangene Vorentscheidung ohne sich mit der Argumentation des Berufungsgerichts auseinander zu setzen, dass anders als das VBG die VBO 1995 gerade keine Bestimmungen zur Befristung von Dienstverträgen für Vertretungsfälle beinhaltet und daher das in 9 ObA 7/09h zentrale Kriterium, dass der Gesetzgeber die Notwendigkeit der Beschäftigung von Ersatzkräften als zulässigen Grund für die Befristung von Verträgen ausdrücklich anerkannt und näher determiniert hat, nicht ohne weiteres übertragbar ist.

Damit ist aber in der Revision nicht ausreichend dargelegt, aus welchen Gründen die rechtliche Beurteilung der Sache durch das Berufungsgericht unrichtig erscheint (vgl RS0043603). Der Beklagten gelingt es daher nicht eine Rechtsfrage von der Qualität des § 502 Abs 1 ZPO darzustellen, die außerordentliche Revision war zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO).

Textnummer

E126374

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2019:008OBA00021.19Z.0924.000

Im RIS seit

22.10.2019

Zuletzt aktualisiert am

15.05.2020

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