

TE OGH 2026/3/18 9ObA65/25m

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 18.03.2026

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten Mag. Ziegelbauer als Vorsitzenden, die Hofrätin Mag. Korn und den Hofrat Dr. Stiefsohn sowie die fachkundigen Laienrichter Johannes Püller (aus dem Kreis der Arbeitgeber) und Mag. Birgit Riegler (aus dem Kreis der Arbeitnehmer) in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Dr. A*, vertreten durch Dr. Anton Ehm, Drin. Simone Metz, LL.M., Mag. Thomas Mödlagl, Rechtsanwälte in Wien, gegen die beklagte Partei C* GmbH, *, vertreten durch Dr. Andreas Tinhofer LL.M., Rechtsanwalt in Wien, wegen Feststellung des aufrechten Dienstverhältnisses, über die Revision der klagenden Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichts Wien als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 30. Juni 2025, GZ 7 Ra 36/25b-39, mit dem der Berufung der beklagten Partei gegen das Urteil des Arbeits- und Sozialgerichts Wien vom 23. Jänner 2025, GZ 25 Cga 126/24t-28, Folge gegeben wurde, in nichtöffentlicher Sitzung den

Beschluss

gefasst:

Spruch

Die Revision wird zurückgewiesen.

Die beklagte Partei hat die Kosten ihrer Revisionsbeantwortung selbst zu tragen.

Text

Begründung:

[1] Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Dienstverhältnis zur Beklagten über den 31. 7. 2024 aufrecht, in eventu über den 31. 7. 2024 hinaus jedenfalls bis 31. 7. 2025 aufrecht fortbesteht, in eventu begehrt sie, die am 19. 7. 2024 ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. Das Dienstverhältnis zu ihrem früheren Arbeitgeber sei aufgrund Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen. Es lägen unzulässig befristete Kettenarbeitsverträge vor. Die Klägerin begehrt die Feststellung, dass das Dienstverhältnis zur Beklagten über den 31. 7. 2024 aufrecht, in eventu über den 31. 7. 2024 hinaus jedenfalls bis 31. 7. 2025 aufrecht fortbesteht, in eventu begehrt sie, die am 19. 7. 2024 ausgesprochene Kündigung für rechtsunwirksam zu erklären. Das Dienstverhältnis zu ihrem früheren Arbeitgeber sei aufgrund Betriebsübergangs auf die Beklagte übergegangen. Es lägen unzulässig befristete Ketten-, arbeitsverträge vor.

[2] Die Beklagte bestreitet das Vorliegen einer unzulässigen Befristung.

[3] Das Erstgericht gab dem Hauptbegehren statt.

[4] Das Berufungsgericht gab der dagegen gerichteten Berufung der Beklagten Folge und wies das Hauptbegehren ab. Über die Eventualbegehren wurde nicht entschieden. Es ging dabei von einer sachlichen

Rechtfertigung der Befristungen aus.

[5] Die ordentliche Revision wurde vom Berufungsgericht zugelassen, weil „Rechtsfragen zur Beurteilung stünden, die vom Obersten Gerichtshof noch nicht entschieden wurden und über den Einzelfall hinausgingen“.

[6] Gegen diese Entscheidung wendet sich die Revision der Klägerin mit dem Antrag, die Entscheidungen der Vorinstanzen dahingehend abzuändern, dass der Klage stattgegeben wird. In eventu wird ein Aufhebungsantrag gestellt.

[7] Die Beklagte beantragt, die Revision abzuweisen, in eventu stellt sie einen Aufhebungsantrag.

Rechtliche Beurteilung

[8] Die Revision der Klägerin ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden § 508a Abs 1 ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage nicht zulässig. Die Revision der Klägerin ist entgegen dem – den Obersten Gerichtshof nicht bindenden (Paragraph 508 a, Absatz eins, ZPO) – Ausspruch des Berufungsgerichts mangels Aufzeigens einer erheblichen Rechtsfrage nicht zulässig.

[9] 1. Die Revision geht – wie auch die Vorinstanzen – davon aus, dass es zu einem grenzüberschreitenden Betriebsübergang von der ungarischen Dienstgeberin der Klägerin auf die Beklagte gekommen ist.

[10] 2. Grundsätzlich muss derjenige, der einen Betriebsübergang behauptet, diesen beweisen (RS0102974 [T1]). Dazu gehört unter anderem auch die Frage, wann im Zuge einer Unternehmensumstrukturierung, die mitunter geraume Zeit dauern kann, der Zeitpunkt des (angeblichen) Übergangs eines Betriebsteils iSd § 3 AVRAG anzusetzen ist. (RS0102974 [T3]). 2. Grundsätzlich muss derjenige, der einen Betriebsübergang behauptet, diesen beweisen (RS0102974 [T1]). Dazu gehört unter anderem auch die Frage, wann im Zuge einer Unternehmensumstrukturierung, die mitunter geraume Zeit dauern kann, der Zeitpunkt des (angeblichen) Übergangs eines Betriebsteils iSd Paragraph 3, AVRAG anzusetzen ist. (RS0102974 [T3]).

[11] 3. Die Klägerin wendet sich in diesem Zusammenhang gegen die Rechtsauffassung des Berufungsgerichts, dass der Betriebsübergang nicht im September 2020, sondern erst 2022 erfolgte. Abgesehen davon, dass sie sich im Verfahren selbst auf einen Betriebsübergang frühestens im Sommer 2021 berufen hat, bleibt aber auch unklar, welche Rechtsfolgen sie daraus ableiten will.

[1 2] Richtig ist zwar, dass das Berufungsgericht im Hinblick auf den seiner Ansicht nach erst späteren Betriebsübergang von einer rechtsgeschäftlichen Vertragsübernahme des Dienstvertrags auf die Beklagte durch Vereinbarung zwischen bisherigem Dienstgeber, Klägerin und Beklagter ausgegangen ist, auf die § 3 AVRAG nicht anwendbar sei. Allerdings sieht der Vertrag – was das Berufungsgericht in seine Beurteilung ebenfalls einbezogen hat – ausdrücklich vor, dass für alle zeitabhängigen Ansprüche die beim früheren Arbeitgeber zurückgelegten Zeiträume zu berücksichtigen sind. Richtig ist zwar, dass das Berufungsgericht im Hinblick auf den seiner Ansicht nach erst späteren Betriebsübergang von einer rechtsgeschäftlichen Vertragsübernahme des Dienstvertrags auf die Beklagte durch Vereinbarung zwischen bisherigem Dienstgeber, Klägerin und Beklagter ausgegangen ist, auf die Paragraph 3, AVRAG nicht anwendbar sei. Allerdings sieht der Vertrag – was das Berufungsgericht in seine Beurteilung ebenfalls einbezogen hat – ausdrücklich vor, dass für alle zeitabhängigen Ansprüche die beim früheren Arbeitgeber zurückgelegten Zeiträume zu berücksichtigen sind.

[1 3] Dass sich aus dieser Rechtsauffassung im Hinblick auf die Frage der Zulässigkeit der Befristungen eine Schlechterstellung der Klägerin gegenüber ihrer Rechtsstellung nach § 3 AVRAG ergebe, wird auch in der Revision nicht nachvollziehbar dargelegt. Dass sich aus dieser Rechtsauffassung im Hinblick auf die Frage der Zulässigkeit der Befristungen eine Schlechterstellung der Klägerin gegenüber ihrer Rechtsstellung nach Paragraph 3, AVRAG ergebe, wird auch in der Revision nicht nachvollziehbar dargelegt.

[14] 4. Die Revision meint, dass das Berufungsgericht zu Unrecht das Arbeitsverhältnis nicht „in seiner Gesamtheit“ betrachtet hätte, gemeint offenbar zu Unrecht nicht die vorangehenden Befristungen in Ungarn berücksichtigt hätte. Das ist jedoch unrichtig. Das Berufungsgericht hat vielmehr dargelegt, dass, auch wenn man von einem einheitlichen Sachverhalt in Bezug auf sämtliche Befristungen ausgeht, diese der strengen Sachlichkeitsprüfung nach österreichischem Recht standhielten. Dieser Rechtsauffassung setzt die Revision keine überzeugenden Argumente entgegen.

[15] 5. Die grundsätzliche sachliche Rechtfertigung der beiden zunächst mit dem ungarischen Dienstgeber abgeschlossenen Befristungen werden von der Klägerin in der Revision nicht ausdrücklich bestritten, ergeben sich aber auch aus der ungarischen Rechtslage, nach der Arbeitsverträge mit der Dauer der Aufenthaltsbewilligung zu befristen sind. Dass die ungarische Dienstgeberin allenfalls auch eine „blue card“ hätte beantragen können, die zu einem vierjährigen Aufenthalt berechtigt hätte, steht erstens nicht fest und ändert zweitens nichts daran, dass die der Klägerin erteilte Aufenthaltsbewilligung nur jeweils auf zwei Jahre befristet war.

[16] Da die ungarische Rechtslage in dieser Hinsicht von der österreichischen abweicht, kommt es darauf, inwieweit eine in Österreich erteilte Beschäftigungsbewilligung eine sachliche Rechtfertigung für eine Befristung des Dienstvertrags darstellen kann, nicht an. Auf die diesbezüglichen Ausführungen in der Revision ist daher nicht weiter einzugehen.

[17] 6. Dass bei der Beurteilung, ob die 2020

– erstmals unter österreichischem Vertragsstatut – vereinbarte (weitere) Befristung im Rahmen des bereits mit der Beklagten abgeschlossenen Vertrags sachlich gerechtfertigt war, auch die vorangegangene Beschäftigung beim ungarischen Dienstgeber zu berücksichtigen ist, ergibt sich schon aus dem zitierten Passus des Vertrags, dass für alle zeitabhängigen Ansprüche die beim früheren Arbeitgeber zurückgelegten Zeiträume zu berücksichtigen sind. 6. Dass bei der Beurteilung, ob die 2020, – erstmals unter österreichischem Vertragsstatut – vereinbarte (weitere) Befristung im Rahmen des bereits mit der Beklagten abgeschlossenen Vertrags sachlich gerechtfertigt war, auch die vorangegangene Beschäftigung beim ungarischen Dienstgeber zu berücksichtigen ist, ergibt sich schon aus dem zitierten Passus des Vertrags, dass für alle zeitabhängigen Ansprüche die beim früheren Arbeitgeber zurückgelegten Zeiträume zu berücksichtigen sind.

[18] Demnach ist der nach österreichischem Recht vorzunehmenden Beurteilung der Zulässigkeit der neuerlichen Befristung eine Beschäftigung der Klägerin seit 2017 auf Basis zweier früherer, zulässig befristeter Verträge zugrunde zu legen.

[1 9] 7. Der Abschluss von Kettenverträgen ist immer dann wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, wenn nicht besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe sie gerechtfertigt erscheinen lassen (RS0021824; RS0028327 [T1]; vgl. ähnlich auch: RS0104940). Mangels sachlichen Grundes für die Befristung ist von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen (RS0028327 [T11]). Diesbezüglich trifft die Beweislast den Arbeitgeber (RS0021824 [T4]). 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 (RS0021824 [T15]). 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 (RS0028327 [T2]). 7. Der Abschluss von Kettenverträgen ist immer dann wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, wenn nicht besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe sie gerechtfertigt erscheinen lassen (RS0021824; RS0028327 [T1]; vergleiche ähnlich auch: RS0104940). Mangels sachlichen Grundes für die Befristung ist von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis auszugehen (RS0028327 [T11]). Diesbezüglich trifft die Beweislast den Arbeitgeber (RS0021824 [T4]). 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 (RS0021824 [T15]). 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 (RS0028327 [T2]).

[20] 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 (RS0028327 [T13]). 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 Paragraph 502, Absatz eins, ZPO nicht erfüllt (RS0028327 [T13]).

[21] 8. Das Berufungsgericht hat die sachliche Rechtfertigung der weiteren Befristung darin gesehen, dass zwar

auf Dienstverhältnisse zur Beklagten das Universitätsgesetz nicht anwendbar sei, jedoch wesentliche Parallelen bestünden, weshalb die Wertungen, die der Zulässigkeit von befristeten Rechtsverhältnissen nach § 109 UG 2002 zugrunde lägen, auch für die Sachlichkeitsprüfung im vorliegenden Fall herangezogen werden könnten. Konkret bejahte das Berufungsgericht die sachliche Rechtfertigung aufgrund der Besonderheiten eines – wenn auch privaten – Universitätsbetriebs, der Bedürfnisse als Lehr- und Forschungsbetrieb sowie der bei der Beklagten bei üblichem Karriereverlauf vorgesehene Beförderung für in der Regel auf sechs Jahre befristet beschäftigte Assistant Professors zu Associate Professors. 8. Das Berufungsgericht hat die sachliche Rechtfertigung der weiteren Befristung darin gesehen, dass zwar auf Dienstverhältnisse zur Beklagten das Universitätsgesetz nicht anwendbar sei, jedoch wesentliche Parallelen bestünden, weshalb die Wertungen, die der Zulässigkeit von befristeten Rechtsverhältnissen nach Paragraph 109, UG 2002 zugrunde lägen, auch für die Sachlichkeitsprüfung im vorliegenden Fall herangezogen werden könnten. Konkret bejahte das Berufungsgericht die sachliche Rechtfertigung aufgrund der Besonderheiten eines – wenn auch privaten – Universitätsbetriebs, der Bedürfnisse als Lehr- und Forschungsbetrieb sowie der bei der Beklagten bei üblichem Karriereverlauf vorgesehene Beförderung für in der Regel auf sechs Jahre befristet beschäftigte Assistant Professors zu Associate Professors.

[22] Dem hält die Revision letztlich nur entgegen, dass § 109 UG nicht unmittelbar anwendbar sei – wovon das Berufungsgericht ohnehin ausgegangen ist – und dass der Europäische Gerichtshof in der Entscheidung vom 3. 10. 2019, C-274/18, Minoo Schuch-Ghannadan gegen Medizinische Universität Wien, ECLI:EU:C:2019:828, § 109 Abs 2 UG nicht als ausreichende Umsetzung von § 5 Nr 1 der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge angesehen habe. Dabei übergeht sie, dass sich die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs auf eine frühere Fassung dieser Bestimmung bezieht, die durch die Novelle BGBl I Nr 2021/93 abgeändert wurde und nicht mehr in Geltung steht. Auch bezieht sich die Entscheidung auf eine unsachliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung, was im vorliegenden Verfahren ebenfalls kein Thema ist. Dem hält die Revision letztlich nur entgegen, dass Paragraph 109, UG nicht unmittelbar anwendbar sei – wovon das Berufungsgericht ohnehin ausgegangen ist – und dass der Europäische Gerichtshof in der Entscheidung vom 3. 10. 2019, C-274/18, Minoo Schuch-Ghannadan gegen Medizinische Universität Wien, ECLI:EU:C:2019:828, Paragraph 109, Absatz 2, UG nicht als ausreichende Umsetzung von Paragraph 5, Nr 1 der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP-Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge angesehen habe. Dabei übergeht sie, dass sich die Entscheidung des Europäischen Gerichtshofs auf eine frühere Fassung dieser Bestimmung bezieht, die durch die Novelle BGBl I Nr 2021/93 abgeändert wurde und nicht mehr in Geltung steht. Auch bezieht sich die Entscheidung auf eine unsachliche Behandlung von Teilzeitbeschäftigung, was im vorliegenden Verfahren ebenfalls kein Thema ist.

[23] Damit setzt sich die Revision aber in diesem Punkt nicht mit den tragenden Argumenten der Berufungsentscheidung, warum von einer sachlichen Rechtfertigung der neuerlichen Befristung auszugehen sei, auseinander.

[24] 9. Dagegen, dass das Berufungsgericht die letzte Verlängerung um ein weiteres Jahr als ausschließlich im Interesse der Klägerin gelegen und damit sachlich gerechtfertigt, beurteile, wendet sich die Revision nicht. Dies ist daher vom Obersten Gerichtshof nicht zu überprüfen.

[25] 10. Dass das Berufungsgericht über das Eventualbegehren der Klägerin nicht entschieden hat, wird in der Revision nicht aufgegriffen. Damit ist dieser Teil des Begehrens aus dem Verfahren ausgeschieden (RS0041490).

[2 6] 11. Insgesamt gelingt es der Klägerin daher nicht, das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd § 502 Abs 1 ZPO aufzuzeigen. Die Revision der Klägerin ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (§ 510 Abs 3 Satz 3 ZPO). 11. Insgesamt gelingt es der Klägerin daher nicht, das Vorliegen einer Rechtsfrage von erheblicher Bedeutung iSd Paragraph 502, Absatz eins, ZPO aufzuzeigen. Die Revision der Klägerin ist daher zurückzuweisen. Einer weiteren Begründung bedarf diese Zurückweisung nicht (Paragraph 510, Absatz 3, Satz 3 ZPO).

[27] 12. Kosten für die Revisionsbeantwortung sind nicht zuzusprechen, da die Unzulässigkeit der Revision von der Beklagten nicht geltend gemacht wurde (RS0035979).

Textnummer

E147128

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:2026:009OBA00065.25M.0318.000

Im RIS seit

14.04.2026

Zuletzt aktualisiert am

14.04.2026

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