jusline®
»» Recht. Schnell

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

TE OGH 1991/10/23 9ObA167/91

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 23.10.1991

Kopf

Der Oberste Gerichtshof hat als Revisionsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen durch den Senatspräsidenten des Obersten Gerichtshofes HonProf. Dr. Kuderna als Vorsitzenden und durch die Hofräte des Obersten Gerichtshofes HonProf. Dr. Gamerith und Dr. Bauer sowie die fachkundigen Laienrichter Dr. Peter Wolf und Ing. Robert Eheim als weitere Richter in der Arbeitsrechtssache der klagenden Partei Ing. P***** O*****, Förster, *****, vertreten durch ***** Rechtsanwalt *****, wider die beklagte Partei Österreichische Bundesforste, Wien 3., Marxergasse 2, vertreten durch die Finanzprokuratur, Wien 1.,

Singerstraße 17-19, wegen Feststellung, infolge Revision der beklagten Partei gegen das Urteil des Oberlandesgerichtes Linz als Berufungsgericht in Arbeits- und Sozialrechtssachen vom 13. Juni 1991, GZ 12 Ra 51/91-14, womit infolge Berufung der beklagten Partei das Urteil des Kreisgerichtes Wels als Arbeits- und Sozialgericht vom 19.März 1991, GZ 27 Cga 2/91-10, bestätigt wurde, in nichtöffentlicher Sitzung zu Recht erkannt:

Spruch

Der Revision wird nicht Folge gegeben.

Die Urteile der Vorinstanzen werden mit der Maßgabe bestätigt, daß sie zu lauten haben:

"Es wird festgestellt, daß zwischen der beklagten Partei und dem Kläger seit 1.1.1990 ein unbefristetes Arbeitsverhältnis aufrecht besteht."

Die beklagte Partei ist schuldig, der klagenden Partei die mit 3.019,20 S bestimmten Kosten des Revisionsverfahrens binnen 14 Tagen bei Exekution zu ersetzen.

Rechtliche Beurteilung

Entscheidungsgründe:

Da die rechtliche Beurteilung des Berufungsgerichtes zutreffend ist, genügt es hierauf zu verweisen (§ 48 ASGG).

Ergänzend ist auszuführen:

Die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse ist mit einer für den Arbeitnehmer nachteiligen Unsicherheit für seine weitere berufliche Zukunft verbunden und birgt in hohem Maß die Gefahr der Umgehung zwingender Rechtsnormen. Aus diesen Gründen ist die Aufeinanderfolge befristeter Arbeitsverhältnisse nur zulässig, wenn besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe das rechtfertigen. Andernfalls sind solche "Kettenarbeitsverträge" als unbefristete Arbeitsverhältnisse zu behandeln; schon die zweite Befristung muß sich auf ihre sachliche Rechtfertigung prüfen lassen (Floretta in Floretta-Spielbüchler-Strasser, Arbeitsrecht I, 251). Wenn gesetzliche Bestimmungen mehrere befristete Arbeitsverhältnisse in Aufeinanderfolge zulassen, ist eine auf den Normzweck Bedacht nehmende Interpretation vorzunehmen; es ist daher zu prüfen, ob im konkreten Fall die Vereinbarung mehrerer, sich unmittelbar aneinanderreihender Arbeitsverhältnisse zulässig ist.

§ 6 Abs 4 der Bundesforste-Dienstordnung (BFDO -BGBl 1986/298) enthält eine den allgemeinen Grundsätzen entsprechende Beschränkung in dem Sinn, daß ein Arbeitsverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen wurde, auf bestimmte Zeit nur einmal wirksam verlängert werden kann; andernfalls ist es so anzusehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre. Wohl sieht § 6 Abs 5 leg cit für Forstadjunkten eine Ausnahme von dieser Beschränkung vor, doch ist die Rechtsauffassung der beklagten Partei, daß danach eine neuerliche Befristung im Rahmen des § 6 Abs 4 zulässig wäre, verfehlt. Vor Zulassung zur Staatsprüfung für den Försterdienst, die die Voraussetzung für die Anstellung als Förster bildet, ist vom Absolventen einer höheren Lehranstalt für Forstwirtschaft eine mindestens zweijährige praktische Tätigkeit als Forstadjunkt unter Anleitung eines Forstorganes zurückzulegen (§ 48 Abs 3 Forstrechts-Bereinigungsgesetz BGBl 1962/222 idgF). Auf diese Forstadjunkten nimmt § 6 Abs 5 BFDO Bezug. Durch die Möglichkeit des Abschlusses von befristeten Arbeitsverhältnissen ohne die Beschränkungen des § 6 Abs 4 soll dem provisorischen Charakter des Dienstverhältnisses Rechnung getragen und eine auf die Umstände bis zur Ablegung der Prüfung Bedacht nehmende Flexibilität gesichert werden. Der Arbeitgeber soll nicht mit der Gefahr konfrontiert werden, durch Abschluß eines neuerlichen befristeten Arbeitsverhältnisses bis zur Ablegung der Prüfung die Wirkungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses auszulösen, womit er auch im Fall des Nichtbestehens der Prüfung an einen nicht voll einsetzbaren Arbeitnehmer gebunden wäre. Mit der Ablegung der Prüfung fallen diese Gründe jedoch weg. Wurden bereits während der Zeit der Tätigkeit als Forstadjunkt befristete Arbeitsverhältnisse abgeschlossen, so ist damit die in § 6 Abs 4 BFDO vorgesehene Möglichkeit der einmaligen Verlängerung konsumiert. Auch die von der beklagten Partei ins Treffen geführte Notwendigkeit der Eignungsbeurteilung rechtfertigt die von ihr vertretene Auffassung nicht, weil bereits während der Verwendung als Forstadjunkt eine ausreichende Beurteilung der dienstlichen Verwendbarkeit im späteren Beruf möglich ist.

Die Vorinstanzen haben in der Begründung ihrer Entscheidungen den Bestand eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses zwischen den Streitteilen seit 1.1.1990 bejaht, im Spruch der Entscheidung jedoch nur das Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses über den 31.12.1990 festgestellt. Damit wurde aber dem nach den Entscheidungsgründen zur Gänze für berechtigt erkannten Begehren des Klägers im Spruch nicht vollinhaltlich Rechnung getragen. Die angefochtenen Entscheidungen waren daher mit der Maßgabe zu bestätigen, daß das aufrechte Bestehen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses ab 1.1.1990 festzustellen war; eine darüberhinausgehende Feststellung im Sinne des Klagebegehrens ist entbehrlich, da dieser Ausspruch das Bestehen des unbefristeten Arbeitsverhältnisses über den 31.12.1990 in sich schließt.

Die Kostenentscheidung gründet sich auf §§ 41, 50 ZPO.

Anmerkung

E27607

European Case Law Identifier (ECLI)

ECLI:AT:OGH0002:1991:009OBA00167.91.1023.000

Dokumentnummer

JJT_19911023_OGH0002_009OBA00167_9100000_000

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