jusline®
»» Recht. Schnell

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

# RS OGH 1963/7/30 4Ob59/63, 8ObA3/11s, 9ObA68/12h, 8ObA31/18v, 8ObA43/21p

JUSLINE Entscheidung

Veröffentlicht am 30.07.1963

**Norm**

AngG §19 Abs2

**Rechtssatz**

Wurde ein Dienstverhältnis vom Dienstgeber gekündigt, so können die Vertragsteile vereinbaren, dass im Anschluss an das erloschene Dienstverhältnis ein neues Dienstverhältnis zu beginnen habe und zwar mit einem Probemonat.

**Entscheidungstexte**

- 4 Ob 59/63
  Entscheidungstext OGH 30.07.1963 4 Ob 59/63
  Veröff: EvBl 1963/426 S 575 = SozM IA/d,533 = Arb 7801
- 8 ObA 3/11s
  Entscheidungstext OGH 25.01.2011 8 ObA 3/11s
  Vgl auch; Beisatz: Dies gilt, sofern nicht im konkreten Fall eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften zu befürchten ist (hier: Dass zwischen den Parteien ein freies Dienstverhältnis bestanden hat, das von der Arbeitnehmerin sechs Monate vor Vereinbarung des nunmehrigen Arbeitsverhältnisses beendet wurde, steht der Zulässigkeit der Probezeitvereinbarung nicht entgegen. (T1)
- 9 ObA 68/12h
  Entscheidungstext OGH 22.08.2012 9 ObA 68/12h
  Vgl auch; Beis ähnlich wie T1; Beisatz: Die sachliche Rechtfertigung einer neuerlichen Probezeit kann nur nach den Umständen des Einzelfalls beurteilt werden und begründet daher idR keine erhebliche Rechtsfrage iSd § 502 Abs 1 ZPO. (T2); Beisatz: Hier wurde eine Wiedereinstellungszusage (die nicht auf einer gesetzlichen oder vertraglichen Schutzpflicht beruhte) nicht Hindernis für die Vereinbarung einer neuerlichen Probezeit angesehen. (T3)
- 8 ObA 31/18v
  Entscheidungstext OGH 19.07.2018 8 ObA 31/18v
  Auch; Beisatz: Die Vereinbarung einer Probezeit von einem Monat im Rahmen eines erneut abgeschlossenen Dienstvertrages ist zulässig, wenn auf Basis beider Verträge, sollten diese auch zeitlich unmittelbar aufeinander folgen, vom Dienstnehmer inhaltlich unterschiedliche Tätigkeiten erbracht werden sollten (hier: Die Klägerin sollte zunächst ab 1.7.2017 hauptberuflich als Professorin für die Beklagte tätig sein, bereits ab April 2017 betreute sie Masterarbeiten auf Basis einer gesonderten Vereinbarung als nebenberufliche Tätigkeit.). (T4)

Beisatz: Selbst wenn der Dienstnehmer sich bereits während des Auswahlverfahrens und des ersten Dienstverhältnisses ein Urteil über gewisse Aspekte der Persönlichkeit und Arbeit der Dienstnehmerin bilden konnte, lässt sich daraus jedoch nicht grundsätzlich ableiten, dass kein gerechtfertigtes Interesse daran bestanden hat, sich ein abschließendes Urteil erst im Zusammenhang mit der Arbeitsleistung, für die die Dienstnehmerin erst nach dem späteren Vertrag aufgenommen worden war, zu bilden. (T5)

- 8 ObA 43/21p
  Entscheidungstext OGH 03.08.2021 8 ObA 43/21p
  Beisatz: Die Grenze für die Zulässigkeit einer Probezeit im zweiten Arbeitsverhältnis ist immer dort zu ziehen, wo unter den gegebenen Umständen eine Umgehung arbeitsrechtlicher Schutzvorschriften zu befürchten ist. (T6)
  Beisatz: Aus dem Umstand allein, dass das erste Arbeitsverhältnis im Zuge der ersten Welle der Coronapandemie einvernehmlich aufgelöst und wenige Monate später ein neues Arbeitsverhältnis begründet wurde, kann ein Rechtsmissbrauch noch nicht abgeleitet werden. (T7)

**Schlagworte**

Arbeitgeber, Kündigung, Auflösung, Ende, Beendigung, Endigung, Verlängerung, Fortsetzen, Weiterbestehen, Probezeit, Dienstverhältnis auf Probe, Probedienstverhältnis, Probearbeitsverhältnis, Angestellte, Kettenvertrag, Kettenarbeitsvertrag, Kettendienstvertrag; Covid-19

**European Case Law Identifier (ECLI)**

ECLI:AT:OGH0002:1963:RS0028216

**Im RIS seit**

15.06.1997

**Zuletzt aktualisiert am**

14.09.2021

**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