

FM.legal.bites | Employment: Kettenarbeitsverträge & befristete Dienstverhältnisse - Wann ist Schluss mit Schluss?

Ein Beitrag von Partnerin Dr. Julia Andras

Befristete Arbeitsverträge sind im österreichischen Arbeitsrecht grundsätzlich zulässig. Doch was passiert, wenn ein Dienstverhältnis immer wieder verlängert wird – und der ursprüngliche sachliche Grund dabei auf der Strecke bleibt? Der OGH hat dazu im April 2026 eine wichtige Entscheidung getroffen (8 ObA 14/26f).

👉 Was sind Kettenarbeitsverträge?

Ein Kettenarbeitsvertrag liegt vor, wenn befristete Arbeitsverhältnisse aneinandergereiht werden. Die österreichische Rechtsprechung hält daran fest: Fehlen sachlich berechtigte Gründe für die Aneinanderreihung, gilt der Kettenarbeitsvertrag ab der ersten Verlängerung als auf unbestimmte Zeit geschlossen.

👉 Der Fall: Ableser vs. Smart-Meter-Ausrollen

Ein Arbeitnehmer wurde ab September 2016 befristet als Ableser von Strom- und Wassermessgeräten bei einem kommunalen Energieversorger angestellt. Das Dienstverhältnis wurde dreimal verlängert – zuletzt bis Ende 2024. Der Arbeitgeber argumentierte, die Befristungen seien sachlich gerechtfertigt gewesen, da sie sich an den gesetzlich vorgesehenen Ausrollfristen für Smart Meter (IME-VO) orientiert hätten, die Einführung aber durch externe Faktoren verzögert worden sei.

👉 Warum scheiterte der Arbeitgeber vor dem OGH?

Der OGH wies die außerordentliche Revision des Arbeitgebers zurück – und bestätigte damit die Entscheidung des OLG Innsbruck. Der entscheidende Knackpunkt: Im Dienstvertrag anlässlich der ersten Verlängerung hatte sich der Arbeitgeber ausdrücklich vorbehalten, dem Arbeitnehmer auch andere Tätigkeiten zuzuweisen und ihn an anderen Standorten einzusetzen. Damit hatte er sich einen weiten Spielraum hinsichtlich der Verwendung offengelassen – und das allgemeine Beschäftigungsrisiko auf den Arbeitnehmer abgewälzt. Dies widersprach dem behaupteten sachlichen Grund einer projektbezogenen Befristung fundamental.

Darüber hinaus stellte der OGH klar: Die bloße Notwendigkeit einer allgemeinen Personalreduktion ist kein besonderer wirtschaftlicher Grund, der Kettenarbeitsverträge rechtfertigt.

👉 Was heißt das für die Praxis?

Für Arbeitgeber ergeben sich aus dieser Entscheidung klare Leitlinien:

- **Sachlicher Grund muss konkret und widerspruchsfrei sein.** Wer eine Befristung auf ein spezifisches Projekt oder eine bestimmte Tätigkeit stützt, darf sich im selben Vertrag keine allgemeinen Versetzungs- und Verwendungsvorbehalte ausbedingen – das konterkariert die sachliche Rechtfertigung.

- **Beweislast liegt beim Arbeitgeber.** Wer befristete Dienstverhältnisse aneinanderreicht, muss die sachliche Rechtfertigung jeder einzelnen Verlängerung behaupten und beweisen können.
- **Externe Faktoren allein genügen nicht.** Verzögerungen durch gesetzliche Rahmenbedingungen oder externe Einflüsse retten einen Kettenarbeitsvertrag nicht, wenn der Vertragsinhalt selbst die behauptete sachliche Rechtfertigung unterläuft.
- **Allgemeiner Personalabbau ist kein Rechtfertigungsgrund.** Die wirtschaftliche Notwendigkeit, Personal zu reduzieren, reicht nicht aus, um wiederholte Befristungen zu legitimieren.

Fazit

Die Entscheidung des OGH verdeutlicht: Befristungen müssen nicht nur zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses sachlich gerechtfertigt sein – sie müssen auch im Gesamtkontext des Vertragsinhalts bleiben. Wer Kettenarbeitsverträge abschließt und dabei gleichzeitig weitreichende Flexibilitätsvorbehalte vereinbart, riskiert, dass das gesamte Konstrukt als unbefristetes Dienstverhältnis behandelt wird. Eine sorgfältige Vertragsgestaltung – und die klare Dokumentation des sachlichen Befristungsgrundes – sind daher unerlässlich.