

EU – Richtlinie für Kettenverträge (*Nach der Wirtschaftskammer*)

Um die vorher erwähnten Umgehungen von unbefristeten Arbeitsverhältnissen durch den Abschluss von mehreren hintereinander reihenden befristeten Arbeitsverhältnissen entgegenzuwirken, gab es schon vor Jahren eine Richtlinie der EU, nämlich die Richtlinie 1999/70/EG, in welcher die allgemeinen Grundsätze und Mindestvorschriften für befristete Arbeitsverträge festgelegt wurden. Diese Richtlinie hat auch Eingang in das Arbeitsvertragsrechtsanpassungsgesetz (AVRAG) gefunden. Hiernach sind Befristungen nur dann zulässig, wenn sachliche Gründe dies rechtfertigen (grundsätzliches Verbot von Kettenarbeitsverträgen). Die Judikatur geht schon seit langer Zeit davon aus, dass Kettenarbeitsverträge grundsätzlich verboten sind, liegt also keine ausreichend sachliche Begründung vor, so werden Kettenarbeitsverträge von den Gerichten als zusammenhängendes unbefristetes Arbeitsverhältnis qualifiziert, was zur Folge hat, dass diese Arbeitsverhältnisse den normalen Kündigungsbeschränkungen unterliegen. Dabei spielt es keine Rolle, wenn einige Verträge im Rahmen einer Kette nicht unmittelbar aufeinander folgen. Selbst längere Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses schließen das Vorliegen eines einheitlich unbefristeten Arbeitsvertrages nicht aus.

Der Europäische Gerichtshof hat im Jahre 2006 befristete Arbeitsverträge betreffend die erwähnte EU-Richtlinie nochmals interpretiert. Der EuGH sagt in seiner Entscheidung, dass für den Abschluss eines befristeten Arbeitsvertrages eine sachliche Begründung notwendig ist. Der Begriff „sachliche Gründe“ setzt voraus, dass konkrete Gesichtspunkte vorliegen, die vor allem mit betreffenden Tätigkeiten und Bedingungen ihrer Ausübungen zusammenhängen. Dies entspricht der österreichischen Judikatur zu privaten Dienstverträgen.

Über Kettenverträge (*Nach Prof. Schrammel*)

„11.1. Werden zwischen denselben Parteien zwei oder mehrere befristete Arbeitsverträge zeitlich aneinander gereiht, so ist dies an sich vertragsrechtlich durchaus zulässig. Diese aneinander gereihten befristeten Verträge werden üblicherweise als „**Kettenverträge**“ bezeichnet. Kettenverträge können für den Arbeitnehmer nachteilig sein. Durch den wiederholten Abschluss befristeter Arbeitsverträge verliert der Arbeitnehmer vor allem den Kündigungsschutz (§ 105 ff ArbVG). Dieser setzt voraus, dass der Arbeitsvertrag durch Kündigung beendet wird; befristete Arbeitsverhältnisse enden aber gerade nicht durch Kündigung, sondern durch Zeitablauf. Durch Abschluss von Kettenverträgen kann der Arbeitgeber den Arbeitnehmer im Ergebnis für einen unbestimmten Zeitraum binden, ohne die mit einer Kündigung verbundenen Belastungen tragen zu müssen. Die Judikatur steht daher seit langem Kettenverträgen sehr kritisch gegenüber. Die Rechtsprechung unterscheidet zwischen zulässigen und unzulässigen Kettenarbeitsverträgen. Die Unzulässigkeit wird darin gesehen, dass die wirtschaftliche Unterlegenheit des Arbeitnehmers in rechtsmissbräuchlicher Weise dazu ausgenützt wird, um Arbeitnehmerschutzbestimmungen zu unterlaufen (OGH 14. 9. 1982, 4 Ob

75/82, Arb 10.149). Bei unzulässigen Kettenarbeitsverträgen werden die zweite und die folgenden Befristungsvereinbarungen für nichtig angesehen; demgemäß gilt der Arbeitsvertrag ab dem Beginn des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses als auf unbestimmte Zeit eingegangen (OGH 27. 5. 1986, 14 Ob 86/86, Arb 10.527, [RdW 1987, 23](#); *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrecht 2^s [2004] 32 f).

II.2. Ein **zulässiger Kettenarbeitsvertrag** liegt vor, wenn wirtschaftliche oder soziale Gründe den wiederholten Abschluss befristeter Arbeitsverträge legitimieren. Beweispflichtig ist der Arbeitgeber. Der Arbeitgeber kann etwa dartun, dass sich der Arbeitnehmer gar nicht auf unbestimmte Zeit verpflichten wollte, oder dass die neuerliche Befristung im Interesse des Arbeitnehmers lag (zB zum Nachweis der Eignung für einen besonders qualifizierten Posten). Auch Branchenüblichkeit kann eine Rolle spielen (vgl § 29 Schauspielergesetz), ebenso die erforderliche Einschränkung oder Stilllegung des Betriebes während der „toten Saison“ (OGH 25. 6. 1998, 8 ObA 58/98 g). Ein Kettenvertrag kann auch dann vorliegen, wenn zwischen den einzelnen befristeten Verträgen Zeiten der Nichtbeschäftigung liegen. Liegen zwischen den einzelnen befristeten Arbeitsverträgen solche Zeiten der Nichtbeschäftigung, so ist das Ausmaß der Unterbrechungszeiten den Beschäftigungszeiten gegenüberzustellen. Übersteigt die Dauer der Unterbrechungszeiten bei weitem die der Beschäftigung, ist das Vorliegen eines unzulässigen Kettenarbeitsvertrages zu verneinen (OGH 6. 7. 1998, 8 ObA 15/98 h). Der nachfolgende befristete Vertrag ist in diesem Fall rechtlich als „Erstvertrag“ zu werten.

II.3. Wird ein befristeter Vertrag in zulässiger Weise befristet verlängert, so ist die Gesamtdauer der befristeten Verträge nach § 109 Abs 1 Satz 2 UG 2002 zu beachten. Wenn ein einzelner befristeter Vertrag bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit nur auf höchstens sechs Jahre abgeschlossen werden darf, kann diese Maximalfrist durch den wiederholten Abschluss befristeter Verträge nicht verlängert werden. Wird daher ein zunächst auf vier Jahre abgeschlossener Vertrag um drei Jahre verlängert, muss der „verlängerte“ Vertrag ebenfalls von Anfang an als nichtig angesehen werden. Dieser Sanktion kann man nur dann entgehen, wenn die „Verlängerung“ des Vertrags – wie unter II.2. ausgeführt – als „Erstvertrag“ anzusehen ist.

III.1. Sonderregelungen gelten für Kettenverträge mit Projektmitarbeitern, Lehrpersonen und Ersatzkräften. [§ 102 Abs 2 UG 2002](#) lässt für diesen Personenkreis Kettenverträge ausdrücklich zu; eine besondere Begründung für die Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverträge ist nicht erforderlich. Das Gesetz bezieht sich ausdrücklich nur auf den wiederholten Abschluss von unmittelbar aufeinander folgenden befristeten Arbeitsverträgen, Kettenverträge sind aber auch dann als zulässig anzusehen, wenn zwischen den einzelnen befristeten

Arbeitsverhältnissen (kurze) Unterbrechungszeiten liegen. Entscheidend kann nur sein, dass die befristeten Arbeitsverhältnisse an sich als Kettenvertrag zu werten sind.

III.2. Die Gesamtdauer von **unmittelbar aufeinander folgenden** befristeten Arbeitsverhältnissen ist mit sechs Jahren, bei Teilzeitbeschäftigung mit acht Jahren begrenzt. Diese Begrenzung ergibt sich aus den Vorgaben des europäischen Gemeinschaftsrechts. Sie erfolgt in Umsetzung der Rahmenvereinbarung der europäischen Sozialpartner über befristete Arbeitsverhältnisse, die vom Rat durch die Richtlinie 1999/70/EG (ABl 1999 L 175, 43) für verbindlich erklärt wurde. § 5 der Rahmenvereinbarung verpflichtet die Mitgliedstaaten zur Ergreifung von Maßnahmen, um Missbrauch durch **aufeinander folgende** befristete Arbeitsverträge (Kettenverträge) zu vermeiden.

Die Rahmenvereinbarung sieht drei verschiedene Möglichkeiten der Missbrauchsvermeidung vor:

a) die Mitgliedstaaten können die Zulässigkeit mehrfach befristeter Arbeitsverhältnisse vom Vorliegen eines sachlichen Grundes abhängig machen;

b) die Mitgliedstaaten können eine insgesamt maximal zulässige Dauer befristeter Arbeitsverhältnisse festlegen,

c) die Mitgliedstaaten können aber auch die zulässige Zahl aufeinander folgend befristeter Arbeitsverhältnisse begrenzen.

[§ 109 Abs 2 UG 2002](#) hat sich für die Variante b) entschieden. Fraglich ist, unter welchen Voraussetzungen befristete Arbeitsverträge als „aufeinander folgend“ zu betrachten sind. Die Rahmenvereinbarung verweist diesbezüglich auf das nationale Recht, das offenkundig nur **unmittelbar** aufeinanderfolgende befristete Verträge auch als „aufeinander folgend“ im Sinne der Rahmenvereinbarung wertet. Zu beachten ist allerdings, dass der durch die Rahmenvereinbarung intendierte Schutz der Arbeitnehmer nicht durch einfache Vertragsgestaltungen – zB Unterbrechung für einen Tag – umgangen werden darf (vgl *Schrammel/Winkler*, Arbeits- und Sozialrecht der Europäischen Gemeinschaft [2002] 68). Auch bei kurzen Unterbrechungen, die nach nationalem Verständnis das Vorliegen eines Kettenvertrages nicht ausschließen, ist daher die Höchstgrenze des [§ 109 Abs 2 UG 2002](#) zu beachten.

III.3. Das Gesetz differenziert bezüglich der höchstzulässigen Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse zwischen Arbeitsverhältnissen in **Vollbeschäftigung** und **Teilzeitarbeitsverhältnissen**. Werden befristete Vollzeitverhältnisse und befristete Teilzeitbeschäftigungen in „gemischter“ Form aneinander gereiht, so ist die zulässige Gesamtdauer entsprechend der Dauer der jeweiligen Vollzeit- bzw

Teilzeitbeschäftigungen zu ermitteln. 12 Monate Vollzeittätigkeit entsprechen dabei 16 Monaten Teilzeitbeschäftigung; 12 Monate Teilzeitbeschäftigung sind 9 Monaten Vollzeittätigkeit äquivalent.

III.4. [§ 109 Abs 2 UG 2002](#) sieht im Gegensatz zu [§ 109 Abs 1 UG 2002](#) nicht vor, dass der gesamte Arbeitsvertrag rechtsunwirksam ist, wenn die **Höchstgrenze** der mehrfach befristeten Arbeitsverhältnisse **überschritten** wird. Im Anwendungsbereich des [§ 109 Abs 2 UG 2002](#) ist in diesem Fall Teilnichtigkeit der letzten Befristungsvereinbarung anzunehmen. Dies hat zur Folge, dass der betreffende Mitarbeiter ab Beginn dieses unzulässig befristeten Arbeitsvertrages als Arbeitnehmer in einem Arbeitsverhältnis auf **unbestimmte Zeit** anzusehen ist. Das unzulässig befristete, über die Gesamtdauer von sechs (acht) Jahren hinaus reichende Arbeitsverhältnis endet daher nicht durch Zeitablauf. Es muss vielmehr – wie jedes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit – durch Kündigung beendet werden, wenn eine Fortsetzung über den ursprünglich geplanten Endtermin nicht beabsichtigt ist.“