

2. Der Inhalt des Arbeitsverhältnisses – Kettenarbeitsverträge und Gesundheitsschutz

2.1. Kettenarbeitsverträge im touristischen Saisonbetrieb

2.1.1. Einleitung und Problemstellung

Speziell im Tourismus in Österreich, welcher stark durch Saisonbetriebe geprägt ist, werden häufig befristete Arbeitsverträge abgeschlossen. Unter dem Begriff „Saison“ versteht man – nimmt man für die Auslegung dieses Begriffes die einschlägigen Normen des AR (insb § 7 Abs 2 AuslBG und § 53 Abs 6 ArbVG) zu Hilfe – eine Jahreszeit, in der ausschließlich bzw eine Zeit des Jahres in der regelmäßig, verstärkt gearbeitet wird. Saisonbetriebe sind demnach Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten („echte Saisonbetriebe“). Dies kann insb auf Witterungsverhältnisse zurückzuführen sein.³²⁵ Preiss³²⁶ hat zum § 6 BAG festgehalten, dass „*ein saisonmäßig geführter Betrieb dann jedenfalls nicht vor(liegt), wenn der Geschäftsbetrieb das ganze Jahr hindurch aufrecht ist, sich aber aus dem speziellen Geschäftszweig gewisse Auftragsspitzen ergeben*“. Als klassisches Beispiel von Saisonbetrieben wird in der Literatur regelmäßig der Fremdenverkehrsbetrieb angeführt.³²⁷

Es kann somit vorkommen, dass zB mit einem Koch ein Vertrag für die Wintersaison und ein weiterer für die anschließende Sommersaison abgeschlossen werden. Das bedeutet, dass (oftmals mit zwischenzeitlicher Unterbrechung) befristete Arbeitsverträge – wie die Glieder einer Kette – aneinandergereiht werden. Man spricht daher von sog Kettenarbeitsverträgen. Kettenarbeitsverträge sind mehrere zeitlich aneinander gereihte, befristete Arbeitsverträge zwischen denselben Vertragsparteien.³²⁸

Charakteristik des befristeten Arbeitsvertrages ist es, dass dieser mit Ablauf des vorgesehenen Zeitraums, dh durch Termineintritt, automatisch aufgelöst wird. Hingegen bedarf es beim unbefristeten Arbeitsvertrag regelmäßig einer Kündigung. Es ist daher logische Konsequenz, dass manche Ansprüche eines AN nur bei Abschluss eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses bestehen – so zB der Kündigungsschutz nach § 105 ArbVG, insb der Kündigungsschutz wegen Sozialwidrigkeit.³²⁹ Durch den Abschluss eines befristeten anstelle eines unbefristeten Arbeitsvertrages verliert der AN die Möglichkeit, seinen Arbeitsplatz zu erhalten, weil er

³²⁵ OGH 10.4.2008, 9 ObA 136/07 a.

³²⁶ Preiss in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 6 BAG Rz 14 mwN.

³²⁷ Vgl zB Kallab in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 53 ArbVG Rz 18.

³²⁸ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 22.

³²⁹ Hierher gehören aber auch die Missachtung der Verpflichtung zur Information des Betriebsrates oder die Kündigung aufgrund eines verpotten Motivs.

ihn aus sozialen Gründen benötigt. Daran ändert auch eine Befristung auf sehr lange Zeit nichts.³³⁰

Wieder andere Ansprüche – die im Verhältnis zum Problem der Umgehung des Kündigungsschutzes sekundär³³¹ sind, da diesbezüglich andere gesetzliche Vorehrungen getroffen wurden – stehen dem AN nur dann zu, wenn er eine bestimmte Dauer in einem durchgehenden Arbeitsverhältnis steht. Darunter fällt zB die Entgeltfortzahlung bei Krankheit nach dem AngG, da für die Bestimmung der Dauer der Entgeltfortzahlung keine Zusammenrechnung von Arbeitsverträgen vorgesehen ist.³³²

Manche AG versuchen durch den Abschluss von Kettenarbeitsverträgen diese Ansprüche zu umgehen. Der AG kann dadurch den AN für eine unbestimmte Zeit binden, ohne die Belastungen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses tragen zu müssen.³³³

Am Rande sei hier erwähnt, dass bestimmte Autoren der Lehre von den Ketten Dienstverträgen ablehnend gegenüberstehen, da diese der Meinung sind, dass die rechtliche Position von befristet und unbefristet beschäftigten AN im Wesentlichen die Gleiche ist.³³⁴

2.1.2. Lösungsansätze

2.1.2.1. Gesetzliche Regelungen

Dass befristete Arbeitsverträge unter bestimmten Voraussetzung als unbefristet anzusehen sind, ist im österreichischen AR nicht generell geregelt. Auch aus bestimmten Einzelnormen (wie zB § 10a MSchG³³⁵), die vorsehen, dass durch Zeitablauf befristete Arbeitsverträge verlängert werden, kann eine solche generelle Regelung nicht abgeleitet werden, da hier nur das Ende der Befristung hinausgeschoben wird.³³⁶

Ausdrückliche Regelungen hat der Gesetzgeber in Sondergesetzen normiert: So sieht § 32 Abs 5 Z 1 ORF-G³³⁷ für journalistische und programmgestaltende

³³⁰ Vgl dazu *Gerhartl*, Die wiederholte Befristung von Dienstverträgen, wbl 2008, 105 (108), welcher der Meinung ist, dass daher die Prüfung, ob der Abschluss mehrerer befristeter Arbeitsverhältnisse nicht unter dem Aspekt der Umgehung des Schutzes vor sozialwidriger Beendigung erfolgt, gerechtfertigt ist.

³³¹ So *Reissner* in Fn 3 bei *Reissner*, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Ketten Dienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153.

³³² *Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer*, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 36.

³³³ Vgl *Tomandl/Schrammel*, Arbeitsrecht⁶ II 35.

³³⁴ S hier bei *Gerhartl*, Die wiederholte Befristung von Dienstverträgen, wbl 2008, 105 (106) mwN.

³³⁵ Mutterschutzgesetz 1979 – MSchG, BGBl 1979/221 idF BGBl I 2007/53.

³³⁶ Vgl auch bei *Gerhartl*, Die wiederholte Befristung von Dienstverträgen, wbl 2008, 105 (106) mwN.

³³⁷ Bundesgesetz über den Österreichischen Rundfunk (ORF-Gesetz, ORF-G), BGBl 1984/379 idF BGBl I 2008/70.

Mitarbeiter vor, dass „*befristete Arbeitsverhältnisse ohne zahlenmäßige Begrenzung und auch unmittelbar hintereinander abgeschlossen werden [können], ohne dass hier durch ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit entsteht*“.³³⁸ Ähnliche Regelungen finden sich zB auch in § 6 Abs 2 ParlamentsmitarbeiterG³³⁹, § 109 Abs 1 Universitätsgesetz 2002³⁴⁰ und § 1 Abs 3 DLSG³⁴¹. Jedoch ist dabei zu prüfen, ob im konkreten Fall die Vereinbarung mehrerer, sich unmittelbar aneinanderreichender Arbeitsverhältnisse zulässig ist, somit eine auf den Normzweck Bedacht nehmende Interpretation vorzunehmen ist.³⁴²

Manche Gesetze gehen automatisch von der Befristung eines Arbeitsverhältnisses aus. So sieht zB § 29 Abs 3 SchSpG ausdrücklich vor, dass selbst dann wenn „*das Dienstverhältnis ohne Zeitbestimmung eingegangen worden [ist], [...] [es] mit dem Ablauf der an der Vertragsbühne üblichen Spielzeit [endet]*“.³⁴³ Gerhartl³⁴² leitet daraus ab, dass im Anwendungsbereich des SchSpG befristete Verlängerungen eines befristeten Arbeitsverhältnisses nicht zum Vorliegen eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses führen.

Andere Rechtsvorschriften sehen die Zusammenrechnung von aneinander gereihten Dienstverhältnissen vor. So ist in § 3 UrlG³⁴⁴ geregelt, dass „*für die Bemessung des Urlaubsausmaßes Dienstzeiten bei demselben Arbeitgeber, die keine längeren Unterbrechungen als jeweils drei Monate aufweisen, zusammenzurechnen [sind]*“. Bei Unterbrechungen zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen, wie sie im Tourismus häufig vorkommen (zB jeweils zwei Monate Unterbrechung zwischen Winter- und Sommersaison; sog Zwischensaison), können allerdings Nachteile für den AN eintreten.³⁴⁵

Ein Arbeitsvertrag auf unbestimmte Zeit entsteht im LAG³⁴⁶ (§ 9 Abs 3), wenn der AN nach Ablauf der Vertragsdauer eines befristeten Dienstverhältnis noch weiter beschäftigt wird.

2.1.2.2. Durch die Rsp entwickelte Lösungsansätze

Die Rsp³⁴⁷ differenziert im Wege der richterlichen Rechtsfortbildung zur Lösung der Probleme zwischen zulässigen und unzulässigen Kettenarbeitsverträgen.

³³⁸ Bundesgesetz über die Beschäftigung parlamentarischer Mitarbeiter (Parlamentsmitarbeitergesetz), BGBl 1992/288 idF BGBl I 2008/48.

³³⁹ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I 2002/120 idF BGBl I 2009/81.

³⁴⁰ Dienstleistungsscheckgesetz (DLSG), BGBl I 2005/45 idF BGBl I 2005/114.

³⁴¹ OGH 23.10.1991, 9 ObA 167/91.

³⁴² Gerhartl, Die wiederholte Befristung von Dienstverträgen, wbl 2008, 105 (106).

³⁴³ Bundesgesetz vom 7. Juli 1976 betreffend die Vereinheitlichung des Urlaubsrechtes und die Einführung einer Pflegefreistellung, BGBl 1976/390 idF BGBl I 2002/89.

³⁴⁴ Vgl Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht⁶ II 35.

³⁴⁵ Bundesgesetz betreffend die Grundsätze für die Regelung des Arbeitsrechts in der Land- und Forstwirtschaft (Landarbeitsgesetz 1984 – LAG), BGBl 1984/287 idF BGBl I 2009/90.

³⁴⁶ Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht⁶ II 35 mwN.

Bei der Problematik der Unterbrechungen zwischen den einzelnen Arbeitsverträgen geht die hM³⁴⁷ davon aus, dass solche Unterbrechungen die Annahme von unzulässigen Kettenarbeitsverhältnissen nicht ausschließen. Die Verträge müssen aber miteinander in Beziehung stehen, was dann gegeben ist, wenn ein nicht unerheblicher innerer Zusammenhang zwischen den einzelnen Verträgen besteht. Reissner³⁴⁸ führt diesbezüglich aus, dass ein solcher „Zusammenhang dann gegeben [ist], wenn der AG mit der Wiedereinstellung desselben AN eindeutig von dessen in der früheren Beschäftigung gewonnen Erfahrungen und erworbenen Kenntnissen profitiert“, es sich also um eine Art „Fortsetzungsvertrag“ handelt.³⁴⁹ Bei Unterbrechung zwischen den Arbeitsverhältnissen iZm der inneren Beziehung ist eine Einzelfallbetrachtung anzustellen. Auch das Verhältnis zwischen der Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse und der Dauer der Unterbrechung kann ein Maßstab für die innere Beziehung sein.³⁵⁰ So wird zB in der Lehre³⁵¹ diesbezüglich ausgeführt, dass selbst längere Unterbrechungen von Arbeitsverhältnissen (zB Unterbrechungen von Lehrarbeitsverhältnissen während der Schulferien, welche ja in den Sommermonaten bis zu drei Monate dauern können) die Überprüfung von Kettenarbeitsverträgen nicht ausschließen. Dies gilt mMn auch für den Tourismus, da die Unterbrechungen (Zwischensaisonen) hier durchschnittlich zwischen einem und zwei, manchmal sogar drei Monaten liegen. Hingegen hat der OGH in einer E³⁵² ausgesprochen, dass extrem lange Unterbrechungen, nämlich solche bei der die Dauer der Zeit der Unterbrechung bei weitem die der Beschäftigung übersteigt, den Abschluss von Kettenarbeitsverträgen rechtfertigen können. Eine solche Unterbrechung sieht er zB bei 106 einzelnen Beschäftigungstagen aufgeteilt innerhalb zweier Jahre als gegeben an.

iZm Abfertigungsansprüchen hat der OGH in mehreren E³⁵³ ausgesprochen, dass „ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis auch dann vor[liegt], wenn eine verhältnismäßig kurze Frist zwischen dem Ende des einen und dem Beginn des nächsten Arbeitsverhältnis liegt und die Umstände auf eine sachliche Zusammengehörigkeit der beiden Arbeitsverhältnisse hindeuten“. Diese „kurze Frist“ hat er im Laufe der Zeit von drei³⁵⁴, auf elf³⁵⁵ und anschließend auf 16³⁵⁶ Tage ausgedehnt, bei einer Gesamtdauer der Frist von 25³⁵⁷ Tagen aber verneint.

³⁴⁷ OGH 4.9.2002, 9 ObA 89/02 g; Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 36.

³⁴⁸ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 36.

³⁴⁹ Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 65.

³⁵⁰ Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 65.

³⁵¹ Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 212.

³⁵² OGH 6.7.1998, 8 ObA 15/98 h.

³⁵³ OGH 17.2.1987, 14 ObA 23/87.

³⁵⁴ OGH 21.10.1987, 9 ObA 98/87.

³⁵⁵ OGH 27.8.1997, 9 ObA 262/97 p.

³⁵⁶ OGH 28.8.1997, 8 ObA 202/97 g.

³⁵⁷ OGH 19.3.2003, 9 ObA 21/03 h.

IdZ sei hier am Rande erwähnt, dass nach der Rsp³⁵⁸ auch dann ein ununterbrochenes Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit angenommen wird, wenn bei Rahmenabreden – auch bei solchen ohne Arbeitspflicht – die Einzeleinsätze befristete Arbeitsverträge sind und diese in ihrer Gesamtheit eine unzulässige Kettenbefristung darstellen.

2.1.2.2.1. Unzulässige Kettenarbeitsverträge

Unzulässig ist ein Kettenarbeitsvertrag dann, wenn die wirtschaftliche Unterlegenheit des AN vom AG dazu ausgenützt wird, um Ansprüche von AN zu vereiteln.³⁵⁹ Reissner³⁶⁰ hält fest, dass das idR bestehende Verbot der Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen für den freien Dienstvertrag nicht gilt, da dieses Verbot am Kündigungsschutz ansetzt und dieser beim freien Dienstvertrag fehlt.

Die erste Befristung eines Arbeitsverhältnisses ist grds zulässig.³⁶¹

Überspitzt kann daher gesagt werden, dass die erste Befristung für den AG begründungsfrei ist.³⁶² Karl³⁶³ relativiert dies und hält fest, dass sich aus der Rsp ableiten lässt, dass bei der ersten Befristung „weniger auf die sachliche Rechtfertigung als vielmehr auf die Prüfung ab[zustellen ist], ob zum Nachteil des AN die Kündigungsschutzbestimmungen oder die gesetzlichen Vorschriften über Kündigungsfristen und -termine umgangen werden“.

2.1.2.2.1.1. Relative Teilnichtigkeit

Bei unzulässigen Kettenarbeitsverträgen sind ausgehend vom zweiten³⁶⁴ befristeten Vertrag (= die erste weitere nicht gerechtfertigte Befristung)³⁶⁵ alle Ketten-

³⁵⁸ OGH 28.8.1997, 8 ObA 2347/96 x; Rebhahn in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 1151 ABGB Rz 91.

³⁵⁹ Vgl Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht⁶ II 35.

³⁶⁰ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 25; vgl auch Fn 7 bei Reissner, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Kettendienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153.

³⁶¹ Vgl OGH 30.10.1996, 9 ObA 2220/96 b; 16.10.2003, 8 ObA 1/03 k; 30.3.2006, 8 ObA 4/06 f.

³⁶² So Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 29 mwN; Reissner, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Kettendienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153 (154).

³⁶³ Vgl Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 61 mwN.

³⁶⁴ So zB OGH 30.10.1996, 9 ObA 2220/96 b; 16.10.2003, 8 ObA 1/03 k und 30.3.2006, 8 ObA 4/06 f.

³⁶⁵ Reissner, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Kettendienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153 (154).

arbeitsverträge, unter Heranziehung des § 879 ABGB, relativ teilnichtig. Gelingt es dem AN, die Nichtigkeit geltend zu machen, gilt der Arbeitsvertrag ab dem Beginn des ersten befristeten Arbeitsverhältnisses als unbefristet abgeschlossen.³⁶⁶

Dem OGH³⁶⁷ nach ist Ziel dieser Sanktion: „[...] dass dem Arbeitnehmer der Kündigungsschutz gewahrt wird und die aneinander gereihten Dienstverträge für alle Ansprüche, für die es auf die Dauer der Beschäftigung ankommt, als einheitliches Dienstverhältnis gelten“. Nach der Rsp³⁶⁸ ist bei einer zweimaligen Verlängerung an die Rechtfertigung ein strenger Maßstab anzulegen, dessen Strenge mit der steigenden Anzahl der Befristungen steigt. Weiters sind die Dauer der Befristung und die Art der Arbeitsleistung in die Überlegungen einzubeziehen.

Zur Begründung der (bloß) relativen Teilnichtigkeit führt Reissner³⁶⁹ aus, dass „die Wirkung jeder Ungültigkeit iSd § 879 ABGB gesondert festzustellen [ist], wobei jene niemals weiter reichen soll, als sie durch den Zweck der Verbotsnorm gerechtfertigt erscheint“. D.h. die Einschränkungen auf die relative Teilnichtigkeit sind gemäß dem Verbotszweck der Norm zu überprüfen:

Die *Teilnichtigkeit* wird damit begründet, dass im Falle totaler Nichtigkeit bei einem nicht gerechtfertigten Kettenvertrag das gesamte Arbeitsverhältnis nichtig sein würde. Dem Schutzzweck, nämlich der Wahrung des Kündigungsschutzes nach, reicht es aber, nur die Befristungsklausel als nichtig anzusehen. Der Arbeitsvertrag wird somit umgedeutet und die jeweilige Befristungsklausel als nichtig angesehen.³⁷⁰ Der OGH³⁷¹ hat ausgesprochen, dass bei einer solchen Umdeutung des Arbeitsverhältnisses auch alle anderen Rechtshandlungen umgedeutet werden müssen und deren auf die veränderte Rechtslage anwendbarer Sinn zu erforschen ist.

Relativ nichtig bedeutet, dass der AN die Nichtigkeit geltend machen muss und nur dieser dies auch kann.³⁷² Das bedeutet einerseits, dass der AN den rechtswidrig befristeten Vertrag auch auslaufen lassen kann, d.h. nach Befristungsablauf die Arbeit einstellen, ohne dass der AG etwas dagegen unternehmen kann.³⁷³ Andererseits kann der AN bei einem rechtswidrig befristeten Arbeitsvertrag auch unter Einhaltung der gesetzlichen Fristen und Termine vor Befristungsablauf aussteigen. Die relative Nichtigkeit wird damit begründet, dass der Zweck der Be-

³⁶⁶ Vgl ua Tomandl/Schrammel, Arbeitsrecht⁶ II 36, Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 211 und Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 68.

³⁶⁷ OGH 27.5.1986, 14 Ob 86/86.

³⁶⁸ OGH 4.9.2002, 9 ObA 89/02 g.

³⁶⁹ Reissner, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Kettendienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153, (154).

³⁷⁰ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 27.

³⁷¹ OGH 6.10.1964, 4 Ob 90/64.

³⁷² Karl in Marhold/Burgstaller/Preyer, Kommentar zum Angestelltengesetz – AngG § 19 Rz 71.

³⁷³ Reissner in Neumayr/Reissner, ZellKomm § 19 AngG Rz 27.

schränkung des Kettenarbeitsvertrages allein im Schutz des AN vor dem Verlust von Kündigungsschutzbestimmungen liegt.³⁷⁴ Beruft sich der AN ausdrücklich oder stillschweigend nicht auf die Teilnichtigkeit, heilt der Kettenarbeitsvertrag.³⁷⁵

Dass der Vertrag auch dann als unbefristet abgeschlossen gilt, wenn von vornherein einzelne Dienstverhältnisse von kurzer Dauer³⁷⁶ aneinander gereiht werden sollten, führt der OGH bereits in einer E³⁷⁷ von 1969 aus.

Verbietet ein Gesetz ausdrücklich den Abschluss eines Kettenarbeitsvertrages, so ist auch ein sachlich gerechtfertigter Kettenarbeitsvertrag nichtig.³⁷⁸ IdZ sind § 4 Abs 4 VBG³⁷⁹ und § 11 Abs 2 Z 4 AÜG³⁸⁰ zu erwähnen. So ist im erwähnten Paragraphen des VBG – welcher seit dem In-Kraft-Treten im Jahre 1948 nicht mehr novelliert wurde – normiert, dass „*ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden [kann]; diese Verlängerung darf drei Monate nicht überschreiten. Wird das Dienstverhältnis darüber hinaus fortgesetzt, so wird es von da ab so angesehen, wie wenn es von Anfang an auf unbestimmte Zeit eingegangen worden wäre.*“ In diesem Fall ist es völlig unbeachtlich, ob besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe zur Rechtfertigung von abgeschlossenen Einzelarbeitsverträgen vorhanden sind oder nicht.³⁸¹ Zum VBG hat der OGH in einer E³⁸² aus dem Jahr 1999 ausgesprochen, dass Sonderverträge (iSd § 36 VBG) wiederholt befristet abgeschlossen werden dürfen, wenn ein Vertragsbediensteter die Anstellungsvoraussetzungen für seine Verwendung nicht erfüllt und auf Grund der mangelnden Staatsbürgerschaft iVm dem AuslBG befristete Ausnahmebewilligungen erforderlich sind.

Anders im AÜG: Hier sind Bedingungen verboten, „*welche das Arbeitsverhältnis ohne sachliche Rechtfertigung befristen*“. Dh hier wird sehr wohl auf die sachliche Rechtfertigung abgestellt.

³⁷⁴ Reissner, Rechtsfolgenbestimmung bei verbotenen Kettendienstverträgen und anderen gesetzwidrigen Befristungsvereinbarungen – Präzisierung von Nichtigkeitsanordnungen anhand des Normzwecks, JAP 2006/2007/24, 153 (154).

³⁷⁵ Löschnigg, Arbeitsrecht¹⁰, 212.

³⁷⁶ Hier jeweils von einem Monat.

³⁷⁷ OGH 27.6.1969, 4 Ob 40/69.

³⁷⁸ OGH 6.10.1964, 4 Ob 90/64 und Krejci in Rummel³, § 1159c Rz 18.

³⁷⁹ Bundesgesetz vom 17. März 1948 über das Dienst- und Besoldungsrecht der Vertragsbediensteten des Bundes (Vertragsbedienstetengesetz 1948 – VBG), BGBl 1948/86 idF BGBl I 2009/77.

³⁸⁰ Bundesgesetz vom 23. März 1988, mit dem die Überlassung von Arbeitskräften geregelt (Arbeitskräfteüberlassungsgesetz - AÜG) sowie das Arbeitsmarktförderungsgesetz, das Arbeitsverfassungsgesetz, das Allgemeine Sozialversicherungsgesetz und die Gewerbeordnung 1973 geändert werden, BGBl 1988/196 idF BGBl I 2009/70.

³⁸¹ Erd, ZAS 1970, 13 (16) Glosse zu OGH 22.4.1969, 4 Ob 19/69.

³⁸² OGH 9.12.1999, 8 ObA 275/98 v.