

Rechtmäßige und rechtswidrige Kettenarbeitsverhältnisse

Priv.-Doz. Mag. Dr. Florian Mosing

Gliederung

I. Begriff des Kettenarbeitsvertrags

II. Rechtsprechungsentwicklung

III. Besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe

IV. Sonderbestimmungen

Begriff des Kettenarbeitsvertrags

Mehrere, aneinandergereihte befristete
Arbeitsverhältnisse zwischen demselben
AG und AN

Mögliche Umgehungsszenarien

Dienstzeitabhängige
Ansprüche

Kündigungsvorverfahren

Kündigungsfristen- und
termine

Allgemeiner und
besonderer
Kündigungsschutz

Freizeit während der
Kündigungsfrist

Urlaubsverbrauch in
natura

Feiertags- und
Krankentgelt

Beispiele

§ 19 Abs 1 AngG: „Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.“

§ 1158 Abs 1 ABGB: „Das Dienstverhältnis endet mit dem Ablaufe der Zeit, für die es eingegangen wurde.“

§ 4 Abs 4 VBG: „Ein Dienstverhältnis, das auf bestimmte Zeit eingegangen worden ist, kann auf bestimmte Zeit einmal verlängert werden; 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.“

Die Rechtswidrigkeit von Kettenarbeitsverträgen in der Rspr des OGH

OGH 4.6.1929,
1 Ob 527/29,
Arb 3902

„Die Vereinbarung mehrerer aufeinanderfolgender Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit (§ 19 Abs 1 AngG) ist grundsätzlich zulässig. Dient aber eine solche Vereinbarung lediglich dem Zwecke, den Angestellten um die Vorteile des Angestelltengesetzes hinsichtlich Kündigung, Urlaub und Abfertigung zu bringen, so ist das Dienstverhältnis wie ein auf unbestimmte Zeit abgeschlossenes zu beurteilen.“

- **Rechtswidriges Umgehungsgeschäft**
- **Umgehungsabsicht**
- **Befristungen sind teilnichtig**
- **Unbefristetes Dienstverhältnis**

OGH 22.9.1953,
4 Ob 178/53,
Arb 5823

*„Er (Anm der AG) will sich nur die Möglichkeit, bei Rückgang der Konjunktur die Zahl der Arbeitnehmer sofort zu vermindern, offenhalten, er will also ein typisch vom Unternehmer zu tragendes Risiko auf die Arbeitnehmer abwälzen, ohne auf lebenswichtige Interessen des Arbeitnehmers Rücksicht zu nehmen. Ein solches Verfahren ist mit der das ganze Arbeitsverhältnis beherrschenden **Fürsorgepflicht** des Arbeitgebers **nicht vereinbar**. Der Abschluss von Kettenverträgen ist immer dann wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, wenn nicht besondere **wirtschaftliche oder soziale Gründe** den Abschluss wiederholter Zeitverträge als **sozial gerechtfertigt** erscheinen lassen.“*

- **Abwälzung des Unternehmerrisikos verstößt gegen die Fürsorgepflicht**
- **Sachliche Rechtfertigung**

OGH 24.7.1962,
4 Ob 102/62,
Arb 7595

*„Der Abschluss von Kettenverträgen ist wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, es sei denn, dass besondere **wirtschaftliche und soziale Gründe** den Abschluss wiederholter Zeitverträge als **sozial gerechtfertigt** erscheinen lassen.“*

RS0021824

*„Der Abschluss von Kettenverträgen ist immer dann wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, wenn nicht **besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe** sie gerechtfertigt erscheinen lassen.“*

OGH 25.6.1998,
8 ObA 58/98g,
Arb 11.746

„Je öfter die Aneinanderreihung erfolgt, desto strenger sind die Anforderungen an die Rechtfertigungsgründe.“

OGH 22.1.1963,
4 Ob 147/62,
Arb 7715

- *„I. Der Abschluss von Kettenverträgen ist immer dann wie ein Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit zu behandeln, wenn nicht besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe den Abschluss wiederholter Zeitverträge als sozial gerechtfertigt erscheinen lassen.*
- ***II. Die Behauptungs- und Beweislast für solche besondere Umstände trifft den Dienstgeber.“***

OGH 14.9.1982,
4 Ob 75/82,
Arb 10.149

*„Kettenarbeitsverträge sind rechtswirksam, wenn die Aneinanderreihung einzelner auf bestimmte Zeit abgeschlossener Arbeitsverträge durch besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe gerechtfertigt sind [...]. Der Grund für die Unzulässigkeit von Kettenarbeitsverträgen, welche auf die erwähnte Weise nicht gerechtfertigt werden, liegt **in der Gefahr der Umgehung zwingender, den Arbeitnehmer schützender Rechtsnormen durch den Arbeitgeber [...].“***

Rechtswidrigkeit der Kettenarbeitsverträge

- rechtswidriges Umgehungsgeschäft
- Verstoß gegen die Fürsorgepflicht
- **sittenwidrige Rahmenvereinbarung**



Arbeit auf Abruf

Keine Vereinbarung über bestimmte Arbeitsstundenanzahl

Vertragspartner verpflichtet sich während eines bestimmten Zeitraums (potentielle Einsatzzeit) auf Anforderung des Unternehmers hin, zu arbeiten

Arbeitseinsätze sind zumeist befristete Dienstverhältnisse von sehr kurzer Dauer

Sittenwidrigkeit kann sich aus dem groben Missverhältnis von Leistung und Gegenleistung in Verbindung mit der Unsicherheit ergeben, ob und wann tatsächlich ein Arbeitseinsatz erfolgt

OGH prüft das Vorliegen „verpönter Kettenarbeitsverträge“ erst dann, wenn nicht schon die zugrundeliegende Rahmenvereinbarung als durchgehender Arbeitsvertrag zu qualifizieren ist (OGH 27.2.2014, 8 ObA 8/14f)

Unterbrechungen

OGH 24.7.1962,
4 Ob 102/62,
Arb 7595

"Das Fehlen des unmittelbaren zeitlichen Anschlusses mehrerer Dienstverhältnisse auf bestimmte Zeit vermag allein die Möglichkeit einer Qualifikation als einheitlicher Dienstvertrag auf unbestimmte Zeit dann nicht auszuschließen, wenn jene Merkmale vorliegen, aus denen auch Kettenverträge als unzulässig anzusehen sind."

Unterbrechungszeiten als zusätzliches Beurteilungskriterium

- *„Bei der sachlichen Rechtfertigung von wiederholten Befristungen in Abgrenzung zu als sittenwidrig zu beurteilenden Kettenarbeitsverhältnissen hat eine Interessenabwägung im Sinne des beweglichen Systems zu erfolgen [...], wobei wohl nicht nur das Ausmaß der Unterbrechungszeiten, sondern auch das der zwischen diesen Unterbrechungszeiten liegenden Beschäftigungszeiten zu berücksichtigen ist.“ (OGH 6.7.1998, 8 ObA 15/98h)*

Unterbrechungszeiten als zusätzliches Beurteilungskriterium

- Folgevertrag muss sich der Sache nach als **Fortsetzung des vorangegangenen** erweisen (OGH 4.9.2002, 9 ObA 89/02g; OGH 26.2.2014, 9 ObA 75/13i)
 - „Dazu sind die **Dauer der Unterbrechung, die Dauer der Arbeitsverträge und deren Inhalt** sowie die **Umstände der Beendigung und der Neubegründung** zu berücksichtigen.“ (OGH 26.2.2014, 9 ObA 75/13i mit Verweis auf *Resch*, DRdA 2009, 387 ff)
- AG muss von den **gewonnenen Erfahrungen** und **Kenntnissen** der früheren Beschäftigung **profitieren** (OGH 26.2.2014, 9 ObA 75/13i)
- Zwischen den Verträgen muss ein **nicht unerheblicher innerer Zusammenhang** bestehen (*Reissner* in ZellKomm³ § 19 AngG Rz 36)

Unterbrechungszeiten als zusätzliches Beurteilungskriterium

- Übersteigt die Dauer der Zeiten der Unterbrechung erheblich die der Beschäftigung, spricht dies tendenziell gegen eine unzulässige Vertragskette (OGH 6.7.1998, 8 ObA 15/98h; OGH 30.8.2011, 8 ObA 87/10t; OGH 19.12.2013, 9 ObA 153/13k; OGH 26.2.2014, 9 ObA 154/13g; OGH 27.2.2014, 8 ObA 8/14f; OGH 24.3.2014, 8 ObA 82/13m)
- Gesetzgeber hat auch nicht die Möglichkeit einen **maximalen Unterbrechungszeitraum einzuführen**, ab dessen Überschreitung kein rechtswidriger Kettenarbeitsvertrag mehr vorliegt, sofern dieser eine **Missbrauchsmöglichkeit eröffnet**
 - bei **20 Tagen bejaht** (EuGH C-212/04, *Adeneler ua*, ECLI:EU:C:2006:443);
 - **3 Monate „im Allgemeinen“ ausreichend** (EuGH C-378/07, *Angelidaki ua*, ECLI:EU:C:2009:250);
 - **ebenso 60 Tage** (EuGH C-362/13, *Fiamingo ua*, ECLI:EU:C:2014:2044)

Entlohnung der Unterbrechungszeiten

- Entlohnung der Unterbrechungszeit richtet sich nach § **1155 ABGB** (OGH 22.4.1969, 4 Ob 19/69, Arb 8611)
- AN ist es **nicht zumutbar**, Leistungsbereitschaft ausdrücklich anzubieten (vgl idZ auch *Reissner in Kozak*, ABGB und Arbeitsrecht, § 1155 Rz 34)
- Wenn aber der AG dem AN „**Zwischenarbeitsverhältnis**“ ausdrücklich für die Dauer der Unterbrechung anbietet, führt Ablehnung des AN aber mE zu Anrechnung, weil Erwerbsmöglichkeit absichtlich versäumt wurde
- Spielfreie Sommerzeit und lediglich ein Anspruch auf Vorstellungsentgelt können retrospektiv nur als **Karenzierung** der beiderseitigen Hauptleistungspflichten (Arbeitspflicht - Entgeltspflicht) angesehen werden (OGH 4.9.1996, 9 ObA 2126/96d)

Geltendmachung

Geltendmachung

- **Relative Nichtigkeit** (OGH 27.5.1986, 14 Ob 86/86; OGH 23.7.2014, 8 ObA 3/14w)
 - Kann **nur vom AN** geltend gemacht werden
 - Kann **Fortsetzung des DV oder Kündigungsentschädigung** begehren (OGH 25.4.2018, 9 ObA 4/18f)
 - AN hat auch die Möglichkeit, **Befristung gelten zu lassen**
 - **Eventualkündigung** als Option für den AG

Geltendmachung

- **Rechtzeitiger Aufgriff**
 - **Angemessener, zur Erkundung und Meinungsbildung objektiv ausreichender Zeitraum** (OGH 27.6.2001, 9 ObA 342/00k; *Brenn in Reissner* (Hrsg), AngG³ § 19 Rz 25)
 - **Einzelfallentscheidung**
 - **Keine fixen Fristen**
 - **Bei mehr als sechsmonatiger Untätigkeit** ohne Angabe von berücksichtigungswürdigen Gründen wurde Aufgriffsobliegenheit **nicht entsprochen** (OGH 19.12.2014, 8 ObA 55/14t).
 - **Auch dann nicht, wenn AG mitteilt, dass ein erneuter befristeter Vertrag erst wieder in 6 Monaten möglich ist**, diesen in Folge nicht zu diesem Zeitpunkt gewährt und die Klägerin erst dann eine Rechtsauskunft von Seiten der Arbeiterkammer einholt (OGH 24.3.2021, 9 ObA 45/20p)

Rechtfertigungsgründe

Besondere wirtschaftliche oder soziale Gründe

- **§ 10a Abs 2 MSchG** gibt Aufschluss über mögliche Rechtfertigungsgründe (OGH 25.7.2017, 9 ObA 42/17t mit Verweis auf *Reissner* in ZellKomm² § 19 AngG Rz 29
 - **Im Interesse des AN**
 - **Vertretung eines verhinderten AN**
 - **Ausbildungszwecke**
 - **Saison**
 - **Erprobung**
- Rechtfertigungsgrund **muss tatsächlich gegeben sein**, im Vertrag muss er nicht angesprochen sein (OGH 29.10.2014, 9 ObA 95/14g, DRdA-InfA 2015, 83)

Vertretung

- **AN muss abwesenden AN vertreten** (OGH 18.3.1992, 9 ObA 46/92)
- Vertretung kann sich auch auf **mehrere abwesende AN** beziehen (OGH 31.1.1996, 9 ObA 10/96)
- **Völlige Kongruenz** der Aufgaben des Vertreters und des Abwesenden **ist nicht erforderlich** und häufig auch gar nicht möglich (OGH 31.1.1996, 9 ObA 10/96; OGH 25.5.2020, 9 ObA 25/20x)
 - Erforderlich ist aber, dass es sich der Art nach um eine Verwendung handelt, die der des Vertretenen entspricht.

Vertretung

„Aus dem bloßen Umstand, dass ein Bedarf an Vertretungskräften durch den Abschluss unbefristeter Verträge gedeckt werden könnte, folgt nicht, dass ein Arbeitgeber, der beschließt, auf befristete Verträge zurückzugreifen, um auf einen vorübergehenden Mangel an Arbeitskräften, mag dieser auch wiederholt oder sogar dauerhaft auftreten, zu reagieren, missbräuchlich handelt und gegen Paragraph 5 Nr. 1 der Rahmenvereinbarung über befristete Verträge und die nationale Regelung zu ihrer Umsetzung verstößt.“

(EuGH C-586/10, Küçük, ECLI:EU:C:2012:39)

Ausbildung

- **Facharztausbildungen** (Urologie, Anästhesie) **erlauben wiederholte Befristungen**, weil AG für das Vorhandensein freier Ausbildungsstellen Vorsorge treffen muss (OGH 22.5.2002, 9 ObA 80/02h)
- **Ausbildungszweck** allein ist dann **nicht ausreichend**, wenn § 2 Abs 5 VBO für erneute Befristung über ein Jahr eine **Ausbildung zum Erwerb einer Berufsberechtigung** fordert (OGH 24.5.2019, 8 ObA 5/19x, Arb 13.591)

Saison

- **Programmgestaltung rechtfertigt**, dass die Österreichische Rundfunk-GmbH einen Kapellmeister wiederholt für den Zeitraum befristet, der einer Spielzeit im Theater- und Musikleben entspricht (OGH 24.7.1962, 4 Ob 102/62, Arb 7595)
 - *„Diese Ausnahme entspricht der Typologie der anerkannten Befristungen für bestimmte Branchen, bei denen wegen des Abwechslungsbedürfnisses oder des Publikumsgeschmacks Zeitarbeitsverträge abgeschlossen werden dürfen.“*
(OGH OGH 25.5.1994, 9 ObA 67/94)

Saison

- Rechtswidriger Kettenarbeitsvertrag liegt aber zwischen Theaterunternehmen und Regieassistenten dann vor, wenn Befristung **nicht für Saison oder Theaterstück** erfolgt und auch sonst keine wirtschaftlichen oder soziale Rechtfertigungsgründe vorliegen (OGH 27.5.2004, 8 ObA 99/03x, Arb 12.449)

Saison

- Wiederholte Befristungen (1.9.-30.6.) von Billeteuren in der Wiener Staatsoper sind sachlich nicht gerechtfertigt, wenn sämtliche Dienstnehmer des Verwaltungs- und technischen Personals unbefristete Arbeitsverträge haben und keine relevanten sozialen oder wirtschaftlichen Gründe vorgebracht werden, die wiederholte Befristung rechtfertigen (OGH 25.5.1994, 9 ObA 67/94; siehe auch OGH 4.9.1996, 9 ObA 2126/96d)
- § 53 Abs 6 ArbVG: „*Als Saisonbetriebe gelten Betriebe, die ihrer Art nach nur zu bestimmten Jahreszeiten arbeiten oder die regelmäßig zu gewissen Zeiten des Jahres erheblich verstärkt arbeiten.*“

Saison

- **Tote Wintersaison erlaubt AG von Tourneezirkus den Abschluss wiederholter Befristungen** (OGH 4.9.2002, 9 ObA 89/02g)
 - Zweimonatige Saisonpause (Jänner, Februar)
 - Eigenart des Betriebes ermöglicht eine Beschäftigung nicht zu einer gewissen Jahreszeit

Saison

- **Der auf Kinder und Jugendliche ausgerichtete Theaterbetrieb erlaubt nicht wiederholte Befristungen** welche sich am Laufe des Schuljahres orientieren (OGH 10.4.2008, 9 ObA 136/07a)

Saison

- **Wiederholte Befristung** eines Kochs für die **Winter- bzw Sommersaison ist zulässig**, wenn Betrieb von der jeweiligen **„Witterungs- bzw Auslastungssituation“ abhängig** ist (OGH 25.6.1998, 8 Ob A 58/98g)

Erprobung

- Zweite Befristung führt zu rechtswidrigen Kettenarbeitsvertrag, wenn Verkäufer im Dezember 6. Platz bei 16 bis 18 Verkäufern belegte und sich im Jänner sogar auf Platz 5 verbesserte (OGH 3.4.1973, 4 Ob 26/73, ZAS 1974, 57)

Erprobung

- Dreimalige Befristung zu je 3 Monaten ist bei AN im Versicherungsdienst gerechtfertigt, wenn nach zweiter Befristung noch immer Zweifel über dessen Eignung bestehen und aus sozialen Gründen (Scheidung, Sorgepflichten für zwei Kinder) dritte Befristung erfolgt (OGH 14.9.1982, 4 Ob 75/82, Arb 10.149)

Erprobung

- Zweite Befristung (10 Mo) ist auch dann nicht sachlich gerechtfertigt, wenn AN im Zuge der ersten Befristung als Küchenhelfer und im Zuge der zweiten Befristung in der Hauswirtschaft (Reparaturarbeiten, Wäschetransport, Winterdienst uÄ) beschäftigt war (OGH 25.7.2017, 9 ObA 42/17t)

➤ *„Je höher die Qualifikation ist, desto länger wird ein solches befristetes Arbeitsverhältnis vereinbart werden können, um noch ein sachlich gerechtfertigtes zu sein.“*

Fehlende Rechtfertigungsgründe

- Befristung für die **Dauer der Beschäftigungsbewilligung** (OGH 4.9.2002, 9 ObA 89/02g; anders noch OGH 24.3.1986, 4 Ob 110/85, RdW 1986,185)
- Befristung **erleichtert Personalreduktion** (OGH 15.6.1988, 9 ObA 118/88, RdW 1989, 30)

Fehlende Rechtfertigungsgründe

- **Ungewissheit über den Zeitpunkt des Abbaus der Flugzeuge** des vom AN geflogenen Typs (OGH 30.10.1996, 9 ObA 2220/96b)
- **Ungewissheit über den Stand der Aufträge** (OGH 25.4.2018, 9 ObA 4/18f, Arb 13.497)

Sonderregelungen

- **§ 10a MSchG** – Ablaufhemmung der sachlich nicht gerechtfertigten Befristung bis zum Beginn des Beschäftigungsverbots
- **§ 11 Abs 2 Z 4 AÜG** – Für eine Befristung muss immer ein sachlicher Rechtfertigungsgrund bestehen
- **§ 1 Abs 4 DLSG** – Kettenarbeitsverträge werden ohne Einschränkung für zulässig erklärt
- **§ 32 Abs 5 ORF-G** - Kettenarbeitsverträge werden ohne Einschränkung für zulässig erklärt

Sonderregelungen

- **§ 4 Abs 4 VBG** – DV darf nur einmal erneut und dann für max 3 Monate befristet werden
- **§ 6 Abs 2 ParIMG** –Wiederholte Befristungen für die jeweilige Gesetzgebungsperiode sind zulässig

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2002/120

„Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.“

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2009/81

„Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten.

Eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, ist bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen zulässig.“

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2015/131

„Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre nicht überschreiten. **Eine darüber hinausgehende einmalige Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren, im Fall der Teilzeitbeschäftigung bis zu insgesamt zwölf Jahren, ist bei sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen zulässig.**

(3) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer im Sinne des § 100 in eine andere Verwendung, ist unbeschadet des Abs. 2 eine einmalige neuerliche Befristung bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren, im Falle der Teilzeitbeschäftigung bis zu acht Jahren, zulässig, wobei die Befristungen gemäß Abs. 1, 2 und 3 entsprechend zusammenzurechnen sind. Die Höchstgrenzen des Abs. 2 dürfen nicht überschritten werden. Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter bleiben unberücksichtigt.

(4) Eine andere Verwendung im Sinne des Abs. 3 liegt insbesondere dann vor, wenn durch den Wechsel eine weitere Karrierestufe (z. B. Postdoc-Stelle) erreicht wird oder der Wechsel von oder zu einer Stelle im Rahmen eines Drittmittel- oder Forschungsprojekts erfolgt.“

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2015/131

- EuGH 3.10.2019, C-274/18 *Schuch-Ghannadan*
 - Längere Befristungsmöglichkeit bei Teilzeitarbeitnehmern stellt uU eine **Diskriminierung von Teilzeitarbeitnehmern** und **aufgrund des Geschlechts** dar
 - Abschließende Beurteilung obliegt nationalem Gericht
- Neufassung des § 109 UG zielt auf die Herstellung einer europarechtskonformen Regelung ab (vgl ErläutRV 662 BlgNR 27. GP 31)

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2021/93

- „Dauer der Arbeitsverhältnisse
- § 109. (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.
- (2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.
- (3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer gemäß Abs. 1 und 2 finden Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.
- (4) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.
- (5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig.
- (6) Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von acht Studienjahren zulässig.
- (7) Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt. Ebenso unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.
- (8) Unberücksichtigt bleiben Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung.
- (9) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 1, 2, 5 und 6 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.“

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2021/93

§ 109 UG

- Abs 1 – Einmalige Befristungsmöglichkeit bis zu 6 Jahren (**Universitätspersonal**)
- Abs 2 – **Zusätzliche** zweimalige Befristungsmöglichkeit bis zu insgesamt 8 Jahren (**wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal**)
- Abs 3 – **Sonderregelung für Forschungs-/Drittmittelprojekte**; Anzahl der Befristungen sind egal, maximale Gesamtdauer von 6 bzw 8 Jahren muss aber eingehalten werden
- Abs 4 – **Verwendungswechsel zum Universitätsprofessor** erlaubt erneute einmalige Befristung bis zu einer Maximaldauer von 6 Jahren (**danach ist eine neuerliche Befristung gemäß Abs. 2 nicht mehr zulässig!!!**; ErläutRV 662 BlgNR 27. GP 32)
- Abs 5 – Erlaubt Mehrfachbefristungen für **Ersatzkräfte** bis zu einer Gesamtdauer von 6 Jahren
- Abs 6 – Erlaubt Mehrfachbefristungen bei ausschließlich **in der Lehre verwendetem Personal** bis zu einer Gesamtdauer von 6 Jahren

Sonderregelung § 109 UG idF BGBl I 2021/93

- **§ 109 UG**
 - Abs 8 – Zeiten eines Beschäftigungsverbots, einer Karenz und eines Präsenz-/Ausbildungs-/Zivildienstes bleiben für die Gesamtdauer unberücksichtigt
 - Abs 9 – **Unterbrechungen sind irrelevant** iZm der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß **Abs. 1, 2, 5 und 6**
 - **Auch hinsichtlich Abs 3, weil dieser Absatz auf die Gesamtdauer nach Abs 1 und 2 verweist; Lang, Befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten – Die Neuregelung des § 109 UG, zfhr 2021, 79 (91)**

Übergangsregelungen
zu § 109 UG idF BGBI
2021/93
§ 143 Abs 83 UG

- Neuregelung ist mit **1.10.2021** in Kraft getreten
- Ist auf AV anzuwenden, die **ab dem 1.10.2021 abgeschlossen werden**
 - Auch eine Änderung der Verwendung gilt als Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses!!! (ErläutRV 662 BlgNR 27. GP 38)
- Prinzipiell sind für die **Gesamtdauer** von befristeten Arbeitsverhältnissen (§ 109 Abs 9 UG) **Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 zurückgelegt wurden, zu berücksichtigen**
- Ausnahmen:
 - **AV nach § 109 Abs 7 UG**
 - *„Zusätzlich bleiben Zeiten in Arbeitsverhältnissen bis zu einem Ausmaß von vier Jahren unberücksichtigt, in denen das Verfassen einer **Dissertation** zwar nicht ausdrücklich im Arbeitsvertrag vereinbart wurde, in denen dies aber in einem **untrennbaren inhaltlichen Zusammenhang mit dem Arbeitsverhältnis stand.**“* (ErläutRV 662 BlgNR 27. GP 38)

Übergangsregelungen
zu § 109 UG idF BGBl
2021/93
§ 143 Abs 84 UG

*„Wird ein **bestehendes Arbeitsverhältnis** ab dem 1. Oktober 2021 **ohne Änderung der Verwendung verlängert**, ist **§ 109 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 20/2021** weiterhin anzuwenden.“*

Übergangsregelungen
zu § 109 UG idF BGBI
2021/93
§ 143 Abs 85 UG

*„Wird ein Arbeitsverhältnis gemäß § 109 Abs. 6 (Anm.: **Lehrbeauftragte**) ab dem 1. Oktober 2021 neu abgeschlossen, bleiben Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 verbracht wurden, unberücksichtigt. Wird ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2021 überwiegend zur Durchführung von **Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten** abgeschlossen, bleiben Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 in einem solchen Arbeitsverhältnis verbracht wurden, im Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt.“*

**Danke für Ihre
Aufmerksamkeit**