

Statement

September | Oktober 2018

Österreichs Medienmagazin

**Kinder im
Gefängnis**

**Freie Radios
in **rauer** See**

**Preisgekrönte
Pressefotos**

9 7190001 1017068 II IIIIIII

Ratgeber Recht: Hühnerställe und die Medienfreiheit



© privat

Zur Autorin

Melanie Gassler-Tischlinger

Mag. Melanie Gassler-Tischlinger, LL.M., ist Rechtsanwältin und Partnerin bei Greiter, Pegger, Kofler & Partner in Innsbruck. Sie vertritt Klienten vorwiegend in den Bereichen Arbeitsrecht, Wettbewerbsrecht, Medienrecht und Wirtschaftsvertragsrecht.

In Deutschland stieg ein Tierschützer in zwei Bio-Hühnerställe ein. Er filmte dort sowohl tote wie auch gesundheitlich schwer beeinträchtigte Hühner. Er überließ die Filmaufnahmen einem an seinen Aktionen unbedeutenden deutschen TV-Sender. Der TV-Sender berichtete über die Auswirkungen des Verkaufs von Bio-Erzeugnissen in Supermärkten und strahlte die Filmaufnahmen öffentlich aus.

Elf Bio-Betriebe klagten den TV-Sender. Das Gericht entschied, dass die Aufnahmen der Hühner nicht gezeigt werden dürfen. Die Berufung des TV-Senders gegen das Urteil hatte keinen Erfolg.

Doch der deutsche Bundesgerichtshof (BGH) gab der Revision des TV-Senders statt und wies die Klage der Bio-Betriebe gegen den TV-Sender letztlich ab. Der BGH entschied, dass die Aufnahmen zwar geeignet seien, das Ansehen und den Ruf der Bio-Betriebe in der Öffentlichkeit zu beeinträchtigen. Die Bio-Betriebe würden durchaus ein Interesse an der Geheimhaltung haben, das durch die Aufnahmen berührt werde, so der BGH.

Der TV-Sender verfolge jedoch das Informationsinteresse der Öffentlichkeit. Das Recht auf Meinungs- und Medienfreiheit überwiege die Interessen der Betriebe. Die Aufnahmen seien wahr. Der Zustand der Hühner sei tatsächlich schlecht gewesen. „Es entspricht der Aufgabe der Presse als Wachhund der Öffentlichkeit, sich mit diesen Gesichtspunkten zu befassen und die Öffentlichkeit zu informieren. Die Funktion der Presse ist nicht auf die Aufdeckung von Straftaten oder Rechtsbrüchen beschränkt“, urteilte der BGH.

Unabhängige Medien und investigativer Journalismus sind Grundsteine eines Rechtsstaates und daher auch eines jeden EU-Mitgliedstaates, also auch Österreichs. Ohne Medienfreiheit können Themen, die die Gesellschaft berühren, nicht professionell recherchiert und Missstände nicht aufgedeckt werden. Der Staat hat die Aufgabe, die rechtlichen Rahmenbedingungen zu schaffen, um die Medienfreiheit zu gewährleisten.

Ratgeber Steuer: Was sind Kettendienstverträge?



© cSt

Zur Autorin

Claudia Stadler

Die Grazerin, Jahrgang 1961, ist seit 2006 geschäftsführende Gesellschafterin der cSt Steuerberatungs GmbH in Wien.

Ursprünglich studierte sie Jus, wechselte dann aber zu den Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Schwerpunktfächer waren Marketing, Finanzierung und Preispolitik. Sie spricht Englisch, Italienisch, Portugiesisch und – Latein.

In vielen Ländern nimmt die Zahl der klassischen Vollzeitbeschäftigten zugunsten von Teilzeitarbeit und geringfügigen oder befristeten Dienstverhältnissen ab. Bei einem befristeten Dienstverhältnis endet der Dienstvertrag mit Ablauf der vereinbarten Vertragsdauer, ohne dass es einer besonderen Aufklärung bedarf. Der Dienstgeber ist somit an keine Kündigungsfristen und -termine gebunden. Werden befristete Dienstverhältnisse wiederholt in zeitlicher Nähe aneinandergereiht, spricht man von Kettendienstverträgen.

Für den Dienstnehmer entstehen neben den zumeist fehlenden Kündigungsbestimmungen Nachteile bei jenen Ansprüchen, die sich nach der Dauer des Dienstverhältnisses richten, wie der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Daher werden Kettendienstverträge in der Regel auch als sittenwidrig erachtet. Die erste Befristung eines Dienstverhältnisses ist grundsätzlich zulässig, bei der zweiten in unmittelbarem Anschluss oder nach kurzer Unterbrechung bedarf es schon einer sachlichen Rechtfertigung durch besondere wirtschaftliche (z.B. saisonale Notwendigkeiten, unvorhersehbare Projektverlängerung, Karenzvertretung, Profifußballer) oder soziale Gründe („zweite Chance“ für den Dienstnehmer).

In einer jüngeren Entscheidung bestätigte das Oberlandesgericht (OLG) Linz die Zulässigkeit von mehreren aufeinander folgenden befristeten Dienstverhältnissen, weil sich deren Notwendigkeit aus der speziellen Tätigkeit des Arbeitgebers und der sehr kurzfristigen Auftragserteilung durch dessen Kunden ergab, und somit nicht vom Arbeitgeber zu verantworten war. Aus der Begründung des OLG geht jedoch auch hervor, dass bei der Beurteilung, ob ausreichende Gründe vorliegen, sehr strenge Maßstäbe herangezogen werden müssen. Das Unternehmerrisiko darf dadurch nicht auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden, und je öfter eine Aneinanderreihung von Verträgen erfolgt, desto besser sollte auch die Begründung sein.

Fehlen solche Gründe, wird das Dienstverhältnis so behandelt, als ob es von Beginn an als unbefristetes abgeschlossen worden wäre. Dem Dienstnehmer steht im Streitfall eine Kündigungsentschädigung für die fiktive Kündigungsfrist zu, oder er kann unter Umständen die Wiedereinstellung erzwingen.