

**TOP 3.3.1  
Bekämpfung der Kettenbefristungen im Rahmen des  
Universitätsgesetzes**

**TOP 3.3.2  
Aktueller Bericht**

### TOP 3.3.1 Bekämpfung der Kettenbefristungen im Rahmen des Universitätsgesetzes

Kurzzusammenfassung eines unter dem Rechtsschutz der AK Wien geführten Verfahrens im Bereich des Universitätsdienstrechts, das zur Zeit vor dem EuGH zur Frage der Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten durch eine Gesetzesbestimmung des Universitätsgesetzes geführt wird:

Sachverhalt:

Die AN war als **wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der MedUni Wien** insgesamt von 9.9.2002 bis 30.4.2014 beschäftigt. In dieser Zeit arbeitete sie im Rahmen von sog. „Drittmittelprojekten“ und mehreren (elf!) befristeten Dienstverträgen Vollzeit und auch auf unterschiedlicher Stundenbasis Teilzeit. Aufgrund der Geburt ihres Kindes war sie ein gutes Jahr zur Kinderbetreuung zuhause. Für die ersten drei Monate danach (Oktober – Dezember 2016) wurde sie zudem auf Basis eines sog. „freien Dienstvertrages“ beschäftigt, obwohl sich an den Arbeitsumständen nichts änderte. Ab 2007 folgten wieder jährliche Befristungen.

Anzuwendende Norm:

**§ 109 Abs 2 Universitätsgesetz (UG)** sieht vor, dass bei wissenschaftlichen Beschäftigten mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristungen zulässig sind. Die Gesamtdauer darf allerdings sechs Jahre, bei Teilzeitbeschäftigten acht Jahre nicht überschreiten. Eine darüberhinausgehende einmalige Verlängerung ist bis insgesamt zehn Jahren, bei Teilzeitbeschäftigten bis insgesamt zwölf Jahren zulässig, wenn es eine besondere sachliche Rechtfertigung gibt.

Rechtsschutzziel:

Für die AN sollte mit Feststellungsklage erreicht werden, dass Sie sich aufgrund des Überschreitens der gesetzlich zulässigen Höchstbefristungsdauer bereits in einem unbefristeten Dienstverhältnis befindet und der (letzte) Fristablauf daher unwirksam war. Im Laufe des Prozesses wurden vom Klagevertreter auch Bedenken hinsichtlich der möglichen **mittelbaren Diskriminierung** von Frauen durch die **für Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigte unterschiedlich langen Höchstbefristungen** erklärt, die in weiterer Folge auch vom Gericht aufgegriffen wurden.

Prozessentwicklung:

Das vom OLG Wien mit der Prüfung dieser Bedenken im zweiten Rechtsgang beauftragte ASG Wien ersuchte den EuGH mit Beschluss vom 19.4.2018 um Vorabentscheidung, ob durch die Bestimmung des § 109 Abs 2 UG eine Geschlechtsdiskriminierung verwirklicht und insofern Unionsrecht verletzt werde. In der Vorwoche kam es zu einer mündlichen Verhandlung vor dem Gerichtshof in Luxemburg (GZ C-274/18). Die Europäische Kommission hat in ihrem Statement das fragwürdige Befristungssystem des § 109 UG 2002 als rechtswidrig erkannt, das offenbar im Wesentlichen darin besteht, die „Mühen“ eines Kündigungsverfahrens zu unterlaufen. Der Senat des EuGH hat dieses Problem mitgetragen, fraglich ist lediglich, ob das Erkenntnis über die gestellte Frage hinaus (mittelbare Diskriminierung) die grundsätzliche Rechtswidrigkeit des § 109 Abs 2 UG 2002 ansprechen wird.

**Bereich arbeitsrechtliche Beratung und Rechtsschutz – Trenner**  
Abt Rechtsschutz – Klaus Bachhofer

Mit einer Empfehlung des Generalanwalts (nächster Verfahrensschritt) ist im Juli 2019 zu rechnen, eine Entscheidung des EuGH ist erst gegen Jahresende zu erwarten.