GÖD
UNIVERSITÄTSGEWERKSCHAFT,
WISSENSCHAFTLICHES UND
KÜNSTLERISCHES PERSONAL

GÖD, BV 13
Teinfaltstraße 7, 1010 Wien
T. +43 1 53 45 – 125
F. +43 1 53 454 – 207
office.bv13@goed.at
https://unigewerkschaft-bv13.goed.at

Impressum: für den Inhalt verantwortlich: GÖD, BV 13, 2022
Gestaltung: irenepersche.at · Druck: druck.at

GÖD
UNIVERSITÄTSGEWERKSCHAFT,
WISSENSCHAFTLICHES UND
KÜNSTLERISCHES PERSONAL

Position der BV 13 zum § 109 UG

Stand Frühjahr 2022

Im Frühjahr 2021 wurde eine Novellierung des § 109 UG beschlossen, die es den Universitäten im Widerspruch zum allgemeinen österreichischen Arbeitsrecht erlaubt, zwei oder mehrere befristete Verträge ohne sachliche Zwänge aneinander zu reihen.

Was war der Wunsch der Universitätsgewerkschaft?

Das Ziel war eine Trendwende vom Wildwuchs mehrfach befristeter Arbeitsverträge **hin zum Regelfall des unbefristeten Arbeitsvertrags.** Befristungen sollten auf zeitlich überschaubare Phasen sowie sachlich wirklich gerechtfertigte Ausnahmetatbestände eingegrenzt werden, wie sie dem österreichischen Arbeitsrecht entsprechen.

Der Novellierungsvorschlag der Universitätsgewerkschaft enthielt eine Reduktion der Befristungen auf **maximal sechs Jahre** mit einer einzigen Ausnahme für eine einmalige Ausdehnung auf acht Jahre, nämlich zur Fertigstellung von Drittmittelprojekten. Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiter*innen sollten unberücksichtigt bleiben.

Dieser klare und schlanke Regelungsvorschlag hätte einen Weg hin zur Normalität des privatrechtlichen Arbeitsrechts im Rahmen der Autonomie bedeutet – immerhin waren die Universitäten vor fast 20 Jahren in diese Autonomie mit eigener Rechtspersönlichkeit entlassen worden.

Die Gewerkschaft vertritt die Position, dass Österreichs Universitäten als verantwortungsvolle Arbeitgeberinnen ihrem Personal Beschäftigungsverhältnisse anbieten sollen, die der herausragenden Fachkompetenz dieser Personen entsprechen, ihnen adäquate Karrieremöglichkeiten bieten und ein Mindestmaß an Familien- und Lebensplanung ermöglichen müssen. Insbesondere darf das unternehmerische **Risiko** der Arbeitgeberin Universität **nicht** auf die Arbeitnehmer*innen **abgewälzt** werden.

Was regelt der jetzt geltende § 109 UG?

Festgelegt wird die **zulässige Gesamtdauer von mehrfach befristet aneinandergereihten Verträgen** und die **erlaubte Anzahl von solchen Aneinanderreihungen** innerhalb der jeweils zulässigen Gesamtdauer.
Zusätzlich definiert er **Zeiten** von Beschäftigungen und kollektivvertraglich festgelegten Verlängerungszeiträumen, die **nicht berücksichtigt werden** und somit in die Anzahl und Dauer von befristeten Aneinanderreihungen **nicht eingerechnet werden.**

Die einzelnen Regeltatbestände auf der Zeitleiste dienen der Übersicht und sind weder in ihrer Reihung verbindlich noch zwingend kumulativ.
So gilt etwa die Höchstgrenze von sechs Jahren Beschäftigungsdauer für das allgemeine Personal, während jene für das wissenschaftliche und künstlerische Personal acht Jahre beträgt. Beim Wechsel von allgemeinem zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal bzw. umgekehrt gelten die Regeln für das zuletzt eingegangene Arbeitsverhältnis.

Beim Wechsel auf eine Professur beginnt eine weitere sechsjährige Frist neu zu laufen, ohne Rücksicht auf die Anzahl und Gesamtdauer vorangehender befristeter Beschäftigungen. Zeiten einer Karenzierung können innerhalb jedes befristeten Arbeitsverhältnisses auftreten. Diese Möglichkeiten müssen bei Betrachtung der Zeitleiste mitgedacht werden.

Stationen einer universitären Karriere (Beispiel*)

(unberücksichtigte Zeiten)

*ACHTUNG:
Diese schematische Darstellung kann eine **genaue Prüfung** jedes Einzelfalls **nicht ersetzen.** Nehmen Sie die Beratung der Betriebsräte in Anspruch und nutzen Sie die Rechtsberatungen und den Rechtsschutz der GÖD, Arbeiterkammer oder des ULVS!

- Zeiten von Beschäftigungsverboten wie etwa Mutterschutzzeiten, Karenzierungen, Zeiten des Präsenz-, Ausbildungs- oder Zivildienstes und Zeiten, die sich aus Ansprüchen auf Teilzeitbeschäftigung ergeben, bleiben unberücksichtigt.
- Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiter*innen bleiben bis zum Ausmaß von maximal vier Jahren unberücksichtigt.
- Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von maximal vier Jahren unberücksichtigt.
- Wenn keine Ausnahmeregelungen zutreffen (siehe folgende Punkte), können Arbeitsverhältnisse bis zu einer Dauer von sechs Jahren befristet werden.
- Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals dürfen bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren maximal zweimal verlängert oder neu abgeschlossen werden.
- Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, sowie solche für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal dürfen innerhalb von acht Jahren bzw. acht Studienjahren unbegrenzt oft verlängert oder neu abgeschlossen werden.
- Beim Wechsel auf eine Professur ist eine einmalige neuerliche, also zusätzliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.

Die Zeitleiste verdeutlicht, dass im Gesetz **Aneinanderreihungen von Verträgen im Gesamtausmaß von über 20 Jahren möglich** sind.

Die sich aus den Übergangsbestimmungen ergebenden Möglichkeiten und die Zeiten allfälliger Ansprüche auf Karenzierungen sind dabei **noch nicht mitgerechnet!**

Dies ist das Resultat der novellierten nationalen gesetzlichen Regelung des Universitätsgesetzes von 2021.

Wiederum bleibt abzuwarten, **ob dies mit der Rechtsprechung des EuGH in Einklang zu bringen ist.** Die Zulässigkeit von langen Befristungen wird nämlich vom EuGH an der ungebührlich langen Unsicherheit der Betroffenen über das Schicksal ihrer Arbeitsverhältnisse bemessen.

Wie bewertet die Universitätsgewerkschaft die seit Herbst 2021 geltende Regelung?

Diese Regelung wird wegen weiterer massiver Verschlechterungen für Teile des allgemeinen und die Gesamtheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals von der Universitätsgewerkschaft abgelehnt, denn **der Verbleib in befristeten Dienstverhältnissen umspannt nun so gut wie alle möglichen Karrierestufen** einer Erwerbstätigkeit als Wissenschaftler*in bzw. Künstler*in.

Das Universitätsgesetz sollte verpflichtende Regelungen für verbindliche Personalstrukturpläne an den Universitäten schaffen, eine weitgehende Verpflichtung zum Abschluss unbefristeter Arbeitsverträge normieren und sich auf konkret nachvollziehbar begründete Ausnahmefälle für Befristungen beschränken.

Keinesfalls dürfen Ausnahmeregelungen zur Norm erhoben werden.

Die im Gesetz geforderte vage Angabe von Maßnahmen zur Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen reicht dafür keinesfalls aus.

Gefordert wird eine Regelung, die ...

- → Rücksicht auf die Interessenslage der Arbeitnehmer*innen nimmt;
- → einen verbindlichen Rahmen für dringend erforderliche Personalstrukturplanungen schafft;
- → den Kolleg*innen eine Perspektive bietet: Es sind vertraglich klare Optionen zur Entfristung von Verträgen bzw. grundsätzlich unbefristete Verträge zu schaffen;
- → den Wildwuchs von nicht klar abgrenzbaren Einzeltatbeständen im Gesetz beseitigt.

Die Novelle setzt hingegen ein Flickwerk von Unklarheiten fort, anstatt für Rechtssicherheit zu sorgen.

Die Universitätsgewerkschaft wird ihre Ziele weiterhin mit allen ihr zur Verfügung stehenden Mitteln verfolgen und bei allen Gelegenheiten Einspruch gegen befristete Karrieren erheben.

Sie will damit den Wissenschafts- und Kunststandort Österreich als attraktiven, zukunftsorientierten, sozial verträglichen und familienfreundlichen Arbeitsplatz stärken.