



## Befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten – Die Neuregelung des § 109 UG

Aufsätze · Univ.-Prof. DDr. h. c. Dr. Michael Lang · zfhr 2021, 79 · Heft 3 v. 25.6.2021

### Terminable Employment Contracts at Universities – Revisions of [§109 UG](#)

[§ 109 UG](#) ist die zentrale arbeitsrechtliche Vorschrift im österreichischen Universitätsrecht. Sie regelt, unter welchen Voraussetzungen befristete Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten vereinbart werden können. Der Gesetzgeber nimmt nun einen Paradigmenwechsel vor: In Zukunft kommt es auf die Gesamtdauer aller befristeten Arbeitsverhältnisse an. Im Falle einer Beendigung und des späteren neuerlichen Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses werden die Beschäftigungszeiten nicht mehr gesondert berechnet. Die neuen Regelungen werfen eine Reihe von Auslegungsfragen auf, die in diesem Beitrag behandelt werden.

Section 109 of the Austrian University Act is the most important labor law provision for Austrian public universities. This provision addresses the conditions under which universities may conclude employment contracts for limited periods. The legislator is changing the paradigm: In the future the total duration of all fixed-term employment contracts that a university has concluded with each employee will be relevant. In the event that such a contract is terminated and subsequently a new contract is concluded, the duration of the employment relationship will no longer be calculated separately. The new provisions raise various interpretation issues, which are discussed in this paper.

**Deskriptoren:** Arbeitsverhältnis; Arbeitsverhältnisse, Gesamtdauer der; Befristung; Doktoratsstudium; Drittmittel- und Forschungsprojekte; Ersatzkräfte; Generationengerechtigkeit; Personal, ausschließlich in der Lehre verwendetes.

[§ 52 UG](#), [§ 94 UG](#), [§ 96 UG](#), [§ 109 UG](#), [§ 143 UG](#), [§ 143 UG](#), [§ 143 UG](#), § 20 Uni-KV, § 26 Uni-KV

Seite 79

### I. Das Gesamtkonzept des neuen [§ 109 UG](#)

Das UG enthielt bereits in seiner Stammfassung eine arbeitsrechtliche Sondervorschrift, die sich ausschließlich auf die auch noch heute gesondert geregelten Typen von Arbeitsverhältnissen bezog: Mehrmalige Befristungen wurden „bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften“ ausdrücklich für zulässig erklärt. Die Gesetzesmaterialien lieferten für den erstgenannten Typus folgende Begründung<sup>1</sup>: „Im Fall der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter ist eine Befristung auf Projektdauer oder auf die Dauer der Bedeckbarkeit der Personalkosten für diese Stelle aus den Drittmitteln notwendig und gerechtfertigt.“ Zum ausschließlich in der Lehre verwendeten Personal finden sich dort folgende Ausführungen<sup>2</sup>: „Das notwendige Lehrveranstaltungsangebot ist wegen der sich ändernden studentischen Nachfrage, der Änderungen der Studienvorschriften und der Fluktuation des Lehrpersonals nicht konstant. Lehraufträge dienen der bedarfsgerechten Ergänzung des

Lehrveranstaltungsangebots in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Die Beschäftigungsdauer der Lehrbeauftragten hat sich daher an diesem wechselnden Bedarf zu orientieren.“ Die Regelung für Ersatzkräfte wurde nicht eigens erläutert. Dies dürfte darauf zurückzuführen sein, dass auch nach allgemeinem Arbeitsrecht in solchen Fällen Befristungen zulässig sind<sup>3</sup>.

Die durch [BGBl I 81/2009](#) geschaffene generelle Erweiterung der Möglichkeit, Arbeitsverhältnisse zu befristen, erfolgte ohne wirkliche Begründung<sup>4</sup>: „Ein Aneinanderreihen von befristeten Arbeitsverhältnissen soll nicht nur bei jenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften möglich sein, sondern auch bei allen anderen Arbeitsverhältnissen – allerdings nur bei sachlicher Rechtfertigung.“

Die in weiterer Folge ausgebaut und noch stärker differenzierte Vorschrift des [§ 109 UG](#) war schließlich Gegenstand eines EuGH-Verfahrens<sup>5</sup>. Es ging um die durch BGBl I 120/2002 eingeführte Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Der EuGH gab dem vorlegenden Gericht die Kriterien mit, anhand dessen es zu prüfen hat, ob ein Verstoß gegen Unionsrecht vorliegt.

[§ 109 UG](#) erwies sich aber auch aus anderen Gründen als reformbedürftig: Die limitierten Möglichkeiten für Befristungen führten in der Praxis mitunter dazu, dass Mitarbeiter/innen nach einer letztmöglichen Befristung zunächst in keinem weiteren Arbeitsverhältnis zu ihrer Universität standen, und erst nach einiger Zeit wieder ein neues Arbeitsverhältnis abschlossen. Damit war die Hoffnung verbunden, dass dieses Arbeitsverhältnis wiederum alle Befristungsmöglichkeiten des [§ 109 UG](#) eröffnet, als wäre es das erste Arbeitsverhältnis zur Universität. Die damit verbundenen Unsicherheiten waren auf beiden Seiten belastend: Wie ein Gericht darüber entscheiden würde, ob im konkreten Fall die Unterbrechung lange genug war, um tatsächlich diese Rechtsfolgen auszulösen, konnte nie vorausgesehen werden<sup>6</sup>. Für Mitarbeiter/innen war es zudem unbefriedigend, auf diese Weise möglicherweise auch nach jahrzehntelanger Tätigkeit für eine Universität noch immer nicht über ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu verfügen.

Aus diesen Gründen nahm der Gesetzgeber das erwähnte EuGH-Urteil nicht nur zum Anlass, die Differenzierung zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung zu beseitigen<sup>7</sup>, sondern vollzog mit der Neufassung des [§ 109 UG](#) – mit den Worten der Erläuterungen zur Regierungsvorlage gesagt<sup>8</sup> – einen „Paradigmenwechsel“: Für befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten gibt es nun eine „höchstzulässige Gesamtdauer“<sup>9</sup>. Dabei sind nach [§ 109 Abs 9 UG](#) „alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse aufeinanderfolgen“. Mit der Beendigung und dem späteren neuen Abschluss von Arbeitsverhältnissen beginnen daher künftig die Fristen nicht neu zu laufen. Selbst wenn viele Jahre oder gar Jahrzehnte zwischen Arbeitsverhältnissen liegen, ist zusammenzurechnen. Die bisher oft dominierende Frage, ob es gelungen ist, die „Kette“ zu durchbrechen, ist künftig nicht mehr relevant.

In [§ 109 UG](#) werden nun an mehreren Stellen die „Verlängerung“ und der „neuerliche[r] Abschluss“ von Arbeitsverhältnissen nebeneinander gestellt. Die Rechtsfolgen sind dabei identisch. Der Gesetzgeber bringt damit zum Ausdruck, dass es nunmehr keinen Unterschied mehr macht, ob das Arbeitsverhältnis verlängert wird – es sich also um eine bloße Fortsetzung des bestehenden Arbeitsverhältnisses handelt<sup>10</sup> – oder aber ein Arbeitsverhältnis neuerlich abgeschlossen wird – es also zunächst endet und meist erst nach einiger Zeit neu begründet wird. Begannen bisher im zuletzt erwähnten Fall die in [§ 109 UG](#) vorgesehenen Regeln neu zu laufen, ist dies nunmehr ohne Bedeutung: Im Falle eines neuerlichen Abschlusses ist genauso die Gesamtdauer aller Arbeitsverhältnisse zu ermitteln wie nach einer bloßen Verlängerung. Voraussetzung dafür ist immer, dass es sich um denselben Arbeitgeber – also dieselbe Universität – handelt.

Die Gesetzesmaterialien erläutern zwar die neuen Regelungen im Detail, geben aber wieder keine Begründung, warum es überhaupt eigene arbeitsrechtliche Vorschriften für Universitäten über die Sonderfälle der Drittmittel- und Forschungsprojekte, die Ersatzkräfte und das ausschließlich in der Lehre verwendete Personal hinaus braucht<sup>11</sup>: „Dass der Universitätsbetrieb mit seinen speziellen Bedürfnissen im Lehr- und Forschungsbetrieb jedoch Sonderregelungen zum allgemeinen Arbeitsrecht – speziell zur Frage der befristeten Arbeitsverhältnisse – bedarf, ist unbestritten.“ Der Bedarf für solche arbeitsrechtlichen Sonderregelungen ergibt sich aus der in [§ 1 Abs 1 UG](#) angesprochenen besonderen Verantwortung der Universitäten für die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses<sup>12</sup>. Im Sinne einer nachhaltigen, der Generationengerechtigkeit verpflichteten Personalplanung müssen Universitäten darauf achten, dass in einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Fach nicht alle unbefristeten Stellen zugleich besetzt werden. Im Extremfall wären nämlich spätere Generationen potenzieller Nachwuchswissenschaftler/innen für 30 bis 40 Jahre vom Zugang zum Wissenschaftsbetrieb abgeschnitten. Daher bedarf es eines ausbalancierten Verhältnisses von Laufbahnstellen und befristeten Stellen. Die Universitäten haben nicht nur für Mitarbeiter/innen auf Laufbahnstellen, sondern auch für jene auf befristeten Stellen eine besondere Verantwortung: Sie müssen sie dabei unterstützen, akademische Qualifikationen – wie zB Doktorat, PhD oder Habilitation – zu erreichen. Universitäten haben die Voraussetzungen dafür zu schaffen, damit diese Mitarbeiter/innen ihre Karriere außerhalb der bisherigen Universität erfolgreich fortsetzen können. Um zu gewährleisten, dass jede Generation ihre Chancen hat, für wissenschaftliche oder künstlerische Stellen in einem Fach in Betracht zu kommen, bedarf es somit der personalpolitischen Flexibilität. Dies ist die eigentliche Rechtfertigung dafür, Universitäten auch in anderen Fällen als jenen der Drittmittel- und Forschungsprojekte, der Verwendung in der Lehre und der Ersatzkräfte die Möglichkeit einzuräumen, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen und sie gegebenenfalls weiterhin befristet zu verlängern. Im Vergleich dazu tritt die oft erwähnte Funktion universitärer Befristungen, die Eignung von Mitarbeiter/innen für eine wissenschaftliche Karriere zu prüfen<sup>13</sup>, deutlich in den Hintergrund<sup>14</sup>.

Der neugefasste [§ 109 UG](#) kennt generelle Regelungen für das allgemeine sowie für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal, und daneben Sonderregelungen für Arbeitsverhältnisse zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten, für Ersatzkräfte und für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal. Nach diesen verschiedenen Typen von Arbeitsverhältnissen unterscheidet sich auch die höchstzulässige Gesamtdauer: Für das allgemeine Personal gilt eine Gesamtdauer von sechs Jahren, für das wissenschaftliche und künstlerische Personal von acht Jahren. Unter diese generellen Regelungen fallen in Hinblick auf die Gesamtdauer auch Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten und Forschungsprojekten abgeschlossen werden. Für Arbeitsverhältnisse von Ersatzkräften ist eine eigene Gesamtdauer von sechs Jahren vorgesehen. Eine Sonderregelung gibt es auch für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal: Die Gesamtdauer beträgt acht Studienjahre. Im Falle des Wechsels zwischen verschiedenen Typen von Arbeitsverhältnissen sind für die Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer die in anderen Typen von Arbeitsverhältnissen zurückgelegten Beschäftigungszeiten anzurechnen. Somit gibt es zwar verschiedene höchstzulässige Gesamtdauern von befristeten Dienstverhältnissen, aber jeweils unter Berücksichtigung von in anderen Typen von Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten.

Keine Regeln ohne Ausnahmen: Im Falle eines Wechsels in eine Verwendung nach [§ 94 Abs 2 Z 1 UG](#) kann die sonst höchstzulässige Gesamtdauer überschritten werden: Universitätsprofessor/innen können nach den [§§ 98, 99 Abs 1, Abs 3](#) und [99a UG](#) bis zu einer Dauer von sechs Jahren einmalig befristet bestellt werden<sup>15</sup>.

Andere Zeiträume sind überhaupt bei der Berechnung der Gesamtdauern auszublenden. Darunter fallen Perioden gemäß § 20 Abs 3 Z 1 des Kollektivvertrags. Es handelt sich dabei um Zeiten eines Beschäftigungsverbot nach den §§ 3 bis 5 MSchG, einer Karenz nach dem MSchG oder dem Väter-Karenzgesetz (VKG) und der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungs- oder Zivildienstes. Aufgrund einer Änderung des Kollektivvertrages, die noch vor dem nach der neuen Fassung des § 109 Abs 8 UG maßgebenden Stichtag des 1. 5. 2021 in Kraft getreten ist<sup>16</sup>, wurde dessen § 20 Abs 3 Z 1 unter dort näher bestimmten Voraussetzungen auch um Zeiten einer Verlängerung des Arbeitsverhältnisses bei einer Teilzeitbeschäftigung nach § 15h MSchG oder § 8 VKG erweitert<sup>17</sup>.

In der zuvor geltenden Fassung des § 109 UG war § 20 Abs 3 Z 1 des Kollektivvertrags nicht ausdrücklich erwähnt. Pfeil geht für die frühere Rechtslage allgemein von der Zulässigkeit objektiv günstigerer Regelungen aus und sieht alle Tatbestände des § 20 Abs 3 des Kollektivvertrags von den damals in § 109 UG vorgesehenen Fristen ausgenommen<sup>18</sup>. Angesichts der ausdrücklichen Aufnahme von Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 1 des Kollektivvertrages in § 109 Abs 8 UG fällt es nun schwer, diese Durchbrechung der Regelungen über die Gesamtdauer im Interpretationsweg auch auf die anderen Tatbestände des § 20 Abs 3 des Kollektivvertrages zu erweitern. Der Umkehrschluss ist für sich alleine betrachtet aber niemals zwingend. Mit gleicher Berechtigung lässt sich auch die sinngemäße Anwendung dieser Regelung auf andere ähnliche Sachverhalte vertreten. Es ist daher auch nicht ausgeschlossen, die ausdrückliche Erwähnung der besonders wichtigen von § 20 Abs 3 Z 1 des Kollektivvertrages erfassten Konstellationen zum Anlass zu nehmen, bei der Feststellung der Gesamtdauer vergleichbare Fälle unberücksichtigt zu lassen.

§ 109 UG regelt auch die Zahl der möglichen Befristungen von Arbeitsverhältnissen. Für allgemeines sowie wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal gilt, dass Arbeitsverhältnisse einmalig befristet werden können. Mit Personen, die dem wissenschaftlichen oder künstlerischen Universitätspersonal angehören, können Arbeitsverhältnisse darüber hinaus noch bis zu zwei Mal verlängert oder neu abgeschlossen werden. Mit einer Bestellung zur Universitätsprofessorin oder zum Universitätsprofessor nach den §§ 98, 99 Abs 1, Abs 3 und 99a UG kann eine weitere Befristung verbunden werden. Bei Arbeitsverhältnissen, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, sowie von Ersatzkräften und ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist hingegen die Zahl der Befristungen gesetzlich nicht limitiert. Entscheidend ist hier bloß, dass die Gesamtdauern nicht überschritten werden.

Weder für die Anzahl noch für die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse zählen wie bisher die Beschäftigungszeiten studentischer Mitarbeiter/innen. Nach § 96 Abs 2 UG gilt dies auch für die in § 96 Abs 1 UG näher geregelten Ausbildungsverhältnisse von Ärzt/inn/en. Ebenso bleiben Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, allerdings nur im Ausmaß von bis zu vier Jahren. In der zuletzt genannten Vorschrift klingt die seinerzeit – vor dem UG – maßgebende Vorschrift des § 6 Abs 3 UniAbgG nach: Mit der „Bestellung zum Wissenschaftlichen (Künstlerischen) Mitarbeiter“ wurde damals „ein Ausbildungsverhältnis [...] begründet“. Nach § 6a Abs 7 UniAbgG endete dieses Ausbildungsverhältnis in aller Regel nach Ablauf von vier Jahren<sup>19</sup>.

Voraussetzung für die Anwendung des § 109 Abs 7 Satz 1 UG ist, dass das Arbeitsverhältnis „auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt“ hat. Das Wort „auch“ bringt zum Ausdruck, dass der Abschluss des Doktoratsstudiums nicht der einzige Inhalt des Arbeitsvertrages zu sein braucht. Der erfolgreiche Abschluss des Doktoratsstudiums ist auch nicht garantiert. Daher schuldet der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin das Bemühen, ein solches Studium abzuschließen. Dazu muss die Universität auch entsprechende Freiräume zur Verfügung stellen. Damit ist aber wiederum nicht gesagt, dass die Zeiten dafür so bemessen sein müssen, dass das Doktoratsstudium ausschließlich in der Arbeitszeit absolviert werden kann. Nach § 26

Abs 5 des Kollektivvertrages gehören zu den Aufgaben einer Universitätsassistentin oder eines Universitätsassistenten nach Maßgabe des Arbeitsvertrages unter anderem auch „selbständige Forschungstätigkeiten bzw. künstlerische Tätigkeiten“. Für das Doktoratsstudium erforderliche Tätigkeiten lassen sich darunter subsumieren und entsprechend vereinbaren. Ob die Vereinbarung, wonach der Abschluss eines Doktoratsstudiums angestrebt wird, erfüllt werden kann, hängt auch von der studienrechtlichen Zulassung ab. Der Abschluss des entsprechenden Arbeitsverhältnisses

Seite 82

setzt aber nicht voraus, dass diese zu diesem Zeitpunkt bereits erfolgt ist. So könnte beispielsweise im Falle eines während des laufenden Semesters abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses eine studienrechtliche Zulassung noch gar möglich sein<sup>20</sup>. Der studienrechtliche Antrag kann nur von der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gestellt werden, und die arbeitsrechtliche Vereinbarung umfasst dann auch das Bemühen um die Zulassung. Stellt sich dies aber aufgrund fehlender Voraussetzungen – wenn beispielsweise das Vorstudium im Zulassungsverfahren nicht als fachlich in Frage kommend akzeptiert wird<sup>21</sup> – als dauerhaft unmöglich heraus, wird der Arbeitsvertrag zu adaptieren sein. Selbst wenn dies nicht erfolgt und der Arbeitsvertrag deshalb auch nicht beendet wird, ist davon auszugehen, dass dann der Abschluss des Doktoratsstudiums nicht mehr als vereinbart gilt. Beendet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Studium ohne Abschluss, bedarf dies ebenfalls der Vertragsänderung. Nur bis zu diesem Zeitpunkt ist das Arbeitsverhältnis von [§ 109 Abs 7 Satz 1 UG](#) erfasst. War den Vertragspartner/inne/n von vorneherein klar, dass nicht einmal die Voraussetzungen für die Zulassung zum Studium vorliegen, wird der Abschluss des Doktoratsstudiums – selbst wenn dies im Text des Vertrages erwähnt ist – schon gar nicht ernsthaft vereinbart worden sein. Umgekehrt ist auch denkbar, erst während des bereits laufenden Arbeitsverhältnisses den Abschluss eines Doktoratsstudiums zu vereinbaren. Nur Zeiten, in denen der Abschluss des Doktoratsstudiums Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist, zählen für Zwecke des [§ 109 Abs 7 Satz 1 UG](#).

Die Gesamtdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen kann sich durch diese Sonderregelung insbesondere in den Fällen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals nach [§ 109 Abs 2 UG](#), aber auch bei Arbeitsverhältnissen, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, und bei solchen von Ersatzkräften wesentlich verlängern. Zumindest für unter [§ 109 Abs 2 UG](#) fallendes wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal kann sich durch [§ 109 Abs 7 Satz 1 UG](#) auch die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse erhöhen.

Zu überlegen ist, ob es für die nach [§ 109 UG](#) an sich zulässigen Befristungen einer gesonderten sachlichen Rechtfertigung im Einzelfall bedarf. Pfeil vertritt zur früheren Fassung des [§ 109 Abs 2 UG](#) die Auffassung, dass dort die Fälle „gleichsam legaldefinierter sachlicher Rechtfertigungsgründe“ geregelt sind<sup>22</sup>, und beruft sich dabei auch auf *Löschnigg/Rainer*, die angesichts der besonderen Zweckbestimmungen des [§ 109 UG](#) von der „unwiderlegliche[n] Vermutung der Rechtfertigung der Befristung“ sprechen<sup>23</sup>. Die bisher in [§ 109 Abs 2 UG](#) explizit angesprochenen Fälle der Drittmittel- und Forschungsprojekte, der Ersatzkräfte und des ausschließlich in der Lehre verwendeten Personals sind weiterhin in [§ 109 UG](#) gesondert geregelt, sodass die hinter diesen Vorschriften stehenden Zweckbestimmungen nach wie vor relevant erscheinen. Ähnliches gilt für Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss des Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, und für Arbeitsverhältnisse von studentischen Mitarbeiter/inne/n. Zumindest keine explizite Zweckbestimmung findet sich hingegen im nunmehrigen [§ 109 Abs 2 UG](#). Die Möglichkeit der zweimaligen Verlängerung oder des zweimaligen neuerlichen Abschlusses von befristeten Arbeitsverhältnissen könnte aber mit der bereits erwähnten besonderen Verantwortung der Universitäten für die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses im Zusammenhang stehen: Nach einer nachhaltigen, der

Seite 5



Generationengerechtigkeit verpflichteten Personalplanung haben die Universitäten darauf zu achten, dass in einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Fach nicht alle unbefristeten Stellen zugleich besetzt werden, um zu verhindern, dass im Extremfall spätere Generationen potenzieller Nachwuchswissenschaftler/innen für Jahrzehnte vom Zugang zum Wissenschaftsbetrieb abgeschnitten werden. Dazu müssen die Universitäten auch die Möglichkeit haben, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Die sachliche Rechtfertigung dafür erfolgt nicht auf der individuellen Ebene, sondern in Hinblick auf die Personalstruktur der Universität insgesamt. Für erhöhte Flexibilität bei Befristungen innerhalb des Regimes des [§ 109 UG](#) spricht zusätzlich auch, dass außerhalb des Anwendungsbereichs des [§ 109 UG](#) für Arbeitsverhältnisse an Universitäten auch die nach allgemeinem Arbeitsrecht sonst zulässigen Befristungen ausgeschlossen sind<sup>24</sup>. Die sich aus [§ 109 Abs 2 UG](#) ergebende Erweiterung der Abschlussmöglichkeiten befristeter Verträge entschädigt die Universitäten für die sie sonst treffenden Einschränkungen<sup>25</sup>. All diese Überlegungen sprechen dafür, dass die nach [§ 109 UG](#) zulässigen Befristungen keiner über die genannten Zweckbestimmungen der einzelnen Tatbestände hinausgehenden gesonderten sachlichen Rechtfertigung bedürfen. Auch für die zulässige Dauer der befristeten Arbeitsverhältnisse bestehen keine weiteren Restriktionen, die sich nicht schon aus der jeweils maßgebenden Gesamtdauer ergeben. Im Fachschrifttum wird es auch für zulässig erachtet, dass eine Person mit derselben Universität parallel ein zeitlich überlappendes zweites Arbeitsverhältnis schließen

Seite 83

kann<sup>26</sup>. Voraussetzung dafür ist eine klare Trennung der einzelnen Arbeitsverhältnisse, insbesondere in Hinblick auf die Art der Tätigkeit, das Ausmaß der Arbeitsleistung, die zeitliche Dauer der Verpflichtung, den Ort der Tätigkeit und die Zuordnung des Entgelts<sup>27</sup>. Fallen die Arbeitsverhältnisse unter verschiedene Regelungen des [§ 109 UG](#), können die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl von Arbeitsverhältnissen unterschiedlich sein. Bei der Berechnung der Gesamtdauer sind aber nach [§ 109 Abs 9 UG](#) immer alle befristeten Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen. Wenn eines der Arbeitsverhältnisse bereits früher begonnen hat, sind daher die in diesem Arbeitsverhältnis verbrachten Zeiten auch auf die Gesamtdauer des später abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses anzurechnen.

[§ 109 UG](#) hat befristete Arbeitsverhältnisse vor Augen. Die Regelung soll verhindern, dass Arbeitnehmer/innen zu lange in einem oder mehreren befristeten Arbeitsverhältnissen gehalten werden sollen. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage wird dementsprechend festgehalten<sup>28</sup>: „Ziel der Neuregelung ist es nun, eine klare, europarechtskonforme Regelung zu schaffen, die sich auf die mögliche Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse sowie auf die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse fokussiert“. In [§ 109 Abs 9 UG](#) ist allerdings auf den ersten Blick undifferenziert davon die Rede, dass bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer „alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen [sind], unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen“. Dennoch ist in Hinblick auf die geschilderte Zielsetzung davon auszugehen, dass es immer nur um *befristete* Arbeitsverhältnisse geht. Unbefristete Arbeitsverhältnisse sind nicht einzuberechnen. Wenn daher zunächst ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird, das dann einvernehmlich oder durch Kündigung beendet wird<sup>29</sup>, und später ein befristetes Arbeitsverhältnis begründet wird, ist dieses frühere unbefristete Arbeitsverhältnis bei der Berechnung der Gesamtdauer und der Anzahl der Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 UG](#) nicht zu berücksichtigen. Gleiches gilt im Falle zeitlich überlappender paralleler Arbeitsverhältnisse, wenn eines davon unbefristet abgeschlossen ist: Auch dieses unbefristete Arbeitsverhältnis ist nicht zu berücksichtigen.

Wie schon bisher spricht [§ 109 Abs 1 UG](#) weiterhin davon, dass Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit „bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrages“ einmalig bis zu einer Dauer von sechs Jahren zu befristen sind. Die Auslegungsfragen, die mit der angeordneten

Seite 6

„Rechtsunwirksamkeit“ schon bisher verbunden waren<sup>30</sup>, belasten daher auch die neue Rechtslage. Der OGH hat diese Rechtsfolge nur auf den Fall des § 109 Abs 1 beschränkt: Außerhalb des [§ 109 Abs 1 UG](#) hat es „bei dem Ergebnis zu bleiben, dass im Falle einer von Beginn an unzulässigen Mehrfachbefristung die Befristung als solche der Unwirksamkeit anheimfällt, sodass der Vertrag – hier der dritte Dienstvertrag des Klägers – als unbefristet anzusehen ist“<sup>31</sup>. Entscheidend war auch, dass die Parteien aufgrund der gesetzlichen Rahmenbedingungen „nur mehr ein unbefristetes Dienstverhältnis vereinbaren konnten“<sup>32</sup>. Wenn das abgeschlossene oder verlängerte Arbeitsverhältnis die höchstzulässige Anzahl befristeter Arbeitsverhältnisse oder deren höchstzulässige Gesamtdauer überschreitet, werden solche Arbeitsverhältnisse wohl auch nach neuer Rechtslage in allen Fällen des [§ 109 UG](#) mit Ausnahme jener des Abs 1 als unbefristete Arbeitsverhältnisse anzusehen sein. Zu [§ 109 Abs 1 UG](#) hat der OGH seine Sympathie dafür erkennen lassen, den Ausdruck der „Rechtsunwirksamkeit“ nicht überzubetonen und die bei Verstößen gegen [§ 109 Abs 1 UG](#) maßgebenden Rechtsfolgen jenen Folgen zumindest anzunähern, die auch sonst nach [§ 109 UG](#) zum Tragen kommen<sup>33</sup>: „Hervorzuheben ist hier insbesondere die Kritik von Löschnigg/Rainer, aaO 143 f, die zu einer möglichen Totalunwirksamkeit des Arbeitsvertrags ausführen, Ziel der Regelung sei die Vermeidung übermäßig langer Befristungen. Die Verpflichtung zur Einhaltung des [§ 109 UG](#) treffe primär den/die Arbeitgeber/in. Es liege keine übergeordnete Zwecksetzung vor, die eine derart drastische Sanktion wie die Totalnichtigkeit des Arbeitsvertrags rechtfertigen würde. Die schwächere Position habe der Stellenbewerber inne. Zudem gelte [§ 109 UG](#) auch für das allgemeine Universitätspersonal. Die Sanktionen bei Verstößen gegen [§ 109 UG](#) müssten daher eine gewisse sachlich gebotene Gleichmäßigkeit mit jenen bei unzulässigen Kettendienstverträgen aufweisen, wolle man eine verfassungsrechtlich gleichheitswidrige Rechtsfolgenanordnung vermeiden. Schließlich wäre nicht einzusehen, warum die Rechtsfolgenanordnung des Abs 1 von Abs 2, zu dem nicht die Rechtsunwirksamkeit des gesamten Arbeitsvertrags vertreten werde, derart stark divergieren sollte. Der Wortlaut des § 109

Seite 84

Abs 1 UG sei daher in Hinblick auf die ‚Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags‘ als Widerspruch zur inneren Zwecksetzung des UG, zur immanenten Teleologie der gesamten Arbeitsrechtsordnung und zum europarechtlichen Diskriminierungsverbot zu sehen, der mittels teleologischer Reduktion zu beseitigen sei.“

## **II. Die einzelnen Typen von Arbeitsverhältnissen**

### **1. Die generellen Regelungen des [§ 109 Abs 1](#) und [2 UG](#)**

Für allgemeines Personal ergibt sich aus [§ 109 Abs 1 UG](#), dass eine Befristung nur einmal zulässig ist und dass die Dauer eines auf bestimmte Zeit abgeschlossenen Arbeitsverhältnisses höchstens sechs Jahre betragen darf. Kürzere Befristungen sind daher auch möglich. Soll das Arbeitsverhältnis verlängert werden, ist dies – wenn man von den in den weiteren Absätzen des [§ 109 UG](#) geregelten Ausnahmen absieht – nur mehr unbefristet möglich. Gleiches gilt, wenn dann zu einem beliebigen späteren Zeitpunkt ein neues Arbeitsverhältnis abgeschlossen wird.

Bei wissenschaftlichem und künstlerischem Universitätspersonal beträgt die erstmalige höchstzulässige Befristung ebenfalls sechs Jahre, maximal zwei weitere Verlängerungen sind möglich, sofern die Dauer der Dienstverhältnisse so bemessen ist, dass sie insgesamt acht Jahre nicht übersteigt. Fraglich könnte sein, ob dann, wenn ein Dienstverhältnis zunächst beispielsweise auf ein Jahr abgeschlossen wurde, mit der Verlängerung eine siebenjährige Befristung verbunden werden darf. Der Wortlaut des [§ 109 Abs 2 UG](#) schließt dies nicht aus. Ob eine über die sechs Jahre hinausgehenden Verlängerung oder der neuerliche Abschluss eines auf mehr als sechs Jahre befristeten Arbeitsverhältnisses zulässig ist, hängt letztlich davon ab, wie man das Zusammenspiel zwischen [§ 109 Abs 1](#) und [Abs 7 Satz 1 UG](#) beurteilt: Wenn Zeiten bis zu vier

Seite 7

Jahren in einem Arbeitsverhältnis, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat, unberücksichtigt bleiben, könnte dies den Schluss zulassen, dass sich in solchen Fällen die maximale erste Befristungsdauer nach [§ 109 Abs 1 UG](#) von sechs auf zehn Jahre erhöht. Dann wäre gar nicht einzusehen, warum im Falle von Verlängerungen oder neuerlichen Abschlüssen die nächste Befristung nur mit höchstens sechs Jahren bemessen werden dürfte. Allerdings ist es nicht zwingend, die Vorschrift des [§ 109 Abs 7 Satz 1 UG](#) auch auf die erste Befristung von wissenschaftlichem und künstlerischem Universitätspersonal zu beziehen: Die Regelung spricht davon, dass die Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, „für die höchstzulässige Gesamtdauer“ unberücksichtigt bleiben. [§ 109 Abs 9 UG](#) verweist für die „Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer“ zwar auch auf [§ 109 Abs 1 UG](#). Dieser Verweis könnte aber nur auf das allgemeine Universitätspersonal bezogen werden, für das die sechs Jahre des [§ 109 Abs 1 UG](#) tatsächlich die Gesamtdauer ausmachen. Für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal ergibt sich die Gesamtdauer erst, wenn man [§ 109 Abs 2 UG](#) mitberücksichtigt, sodass der Verweis des [§ 109 Abs 9 UG](#) auf [§ 109 Abs 1 UG](#) für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal nicht gilt. Die sechs Jahre der ersten Befristung des [§ 109 Abs 1](#) sind für diese Gruppe daher keine „Gesamtdauer“, weshalb auch [§ 109 Abs 7 Satz 1 UG](#) nicht greift. Dies spricht dafür, die sechs Jahre beim wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal nicht nur als maximale Dauer der ersten, sondern auch jeder weiteren Befristung zu sehen, sei es im Zuge einer Verlängerung oder eines neuerlichen Abschlusses. Würde die mit sechs Jahren bemessene maximale Befristung in [§ 109 Abs 1 UG](#) für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal nur für das erste Arbeitsverhältnis gelten, würde sie wenig Sinn machen. Erklärbar ist diese Höchstdauer der Befristung mit der arbeitsrechtlichen Wertung, die Arbeitnehmer/innen vor „Knebelung“ durch lang dauernde Befristungen zu schützen<sup>34</sup>. Die Dauer des neuerlichen befristeten Arbeitsverhältnisses ist somit sowohl durch die sechsjährige Frist als auch die verbleibende Gesamtdauer begrenzt.

Im Fall des späteren neuerlichen Abschlusses des Arbeitsverhältnisses stellt sich ein weiteres Auslegungsproblem: [§ 109 Abs 9 UG](#) ordnet die Zusammenrechnung aller Arbeitsverhältnisse nur für die höchstzulässige Gesamtdauer an, nicht aber für die Anzahl der Arbeitsverhältnisse. Die Vorschrift unterscheidet sich insoweit von [§ 109 Abs 7 UG](#), wo „die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse“ angesprochen sind. Daraus könnte geschlossen werden, dass bei einem neuerlich abgeschlossenen – anders als bei einem bloß verlängerten – Arbeitsverhältnis in Hinblick auf die Anzahl der Arbeitsverhältnisse nochmals eine Befristung nach [§ 109 Abs 1 UG](#) und zwei weitere Verlängerungen nach [§ 109 Abs 2 UG](#) zulässig sind, auch wenn die höchstzulässige Zahl dieser Befristungen im Rahmen des früheren Arbeitsverhältnisses bereits erreicht wurde. Entscheidend wäre dann bloß, dass sich alle befristeten Arbeitsverhältnisse innerhalb der Gesamtdauer von acht Jahren bewegen, für die [§ 109 Abs 9 UG](#) unzweifelhaft die Zusammenrechnung vorsieht. Dagegen spricht aber, dass auf Basis dieser These die Erwähnung des zweimaligen neuerlichen Abschlusses in [§ 109 Abs 2 UG](#) keinen Sinn machen würde. Daher ist auch im Falle eines zu einem späteren Zeitpunkt begründeten weiteren Arbeitsverhältnisses zu eruieren, ob die Zahl der höchstzulässigen Verlängerungen bereits konsumiert wurde. Ist das der Fall, kann dann nur noch ein unbefristeter Vertrag abgeschlossen werden, auch wenn im Rahmen der Gesamtdauer noch für eine weitere Befristung Platz wäre.

Nach [§ 109 Abs 7 UG](#) bleiben Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, nicht bloß für die höchstzulässige Gesamtdauer, sondern auch für die höchstzulässige Anzahl der



Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt. Wenn daher ein solches Arbeitsverhältnis zunächst auf vier Jahre abgeschlossen wird, stellt sich die Frage, wie die erste Verlängerung zu werten ist. Nach dem Wortlaut des [§ 109 Abs 2 UG](#) handelt es sich dabei um die erste der beiden nach dieser Vorschrift zulässigen Verlängerungen. Dies würde im Ergebnis aber in diesem Beispiel bedeuten, dass das Arbeitsverhältnis, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat, doch für Zwecke der Anzahl der Arbeitsverhältnisse berücksichtigt wird. Denn aus der Zusammenschau der ersten beiden Absätze ergibt sich, dass Arbeitsverträge im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals drei Mal befristet werden dürfen. Obwohl das erste Arbeitsverhältnis im Anwendungsbereich des [§ 109 Abs 7 UG](#) nicht mitzählen soll, wäre es dennoch berücksichtigt: Die erste Befristung würde dann doch mitgezählt werden. Der Vorgabe des [§ 109 Abs 7 UG](#) wäre nicht entsprochen. Mit seiner Wendung „sofern in diesem Bundesgesetz nichts anderes bestimmt ist“, die anderen Absätzen des [§ 109 UG](#) den Vorrang einräumt, verhilft [§ 109 Abs 1 UG](#) aber auch der Vorschrift des [§ 109 Abs 7 UG](#) zum Durchbruch: Im Beispielsfall können nach der ersten vierjährigen Befristung bis zu drei weitere Befristungen vereinbart oder bis zu drei Arbeitsverhältnisse neuerlich abgeschlossen werden. Erfolgt die erste Befristung hingegen auf einen vier Jahre übersteigenden Zeitraum, ist dieses Arbeitsverhältnis für die Zwecke der höchstzulässigen Anzahl der Arbeitsverhältnisse nicht von [§ 109 Abs 7 UG](#) erfasst, sodass nur mehr zwei weitere Befristungen vereinbart werden können.

Zu überlegen ist, ob die Vorschrift des [§ 109 Abs 7 UG](#) auch für das allgemeine Universitätspersonal Bedeutung haben kann. Ihr Wortlaut differenziert jedenfalls insoweit nicht und lässt daher auch für das allgemeine Universitätspersonal Raum. Wenn daher beispielsweise Mitarbeiter/innen der Rechtsabteilung einer Universität auch die Gelegenheit gegeben wird, sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit dem rechtswissenschaftlichen Doktoratsstudium zu widmen und auch der Arbeitsvertrag den Abschluss eines solchen Doktoratsstudiums zum Inhalt hat, spricht nichts dagegen, [§ 109 Abs 7 UG](#) auch auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden. Auch in diesem Fall ist es daher möglich, das Arbeitsverhältnis zunächst auf vier Jahre zu befristen, und dann um sechs weitere Jahre zu verlängern: Die unter [§ 109 Abs 7 UG](#) fallende erste Befristung, schließt eine weitere – „einmalig[e]“ – Befristung nach [§ 109 Abs 1 UG](#) nicht aus. Wird das erste Arbeitsverhältnis aber auf mehr als vier Jahre befristet, kann die Verlängerung oder ein weiteres Arbeitsverhältnis nicht mehr befristet werden: Die erste Befristung ist dann nicht von [§ 109 Abs 7 UG](#) erfasst.

## 2. Drittmittel- und Forschungsprojekte

Eine Sonderregelung sieht das Gesetz für Arbeitsverhältnisse vor, „die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden“. Der Gesetzgeber bedient sich mit der Erwähnung der Drittmittel- und der Forschungsprojekte einer Terminologie, die sich schon zuvor in [§ 109 UG](#) gefunden hat. Entscheidend ist der Projektbezug. Nach *Löschnigg/Rainer* handelt es sich schon nach allgemeinem Sprachgebrauch bei Projekten um in sich geschlossene Einheiten, Arbeiten oder Aufträge und nicht um Tätigkeiten und Leistungen auf unbestimmte Zeit<sup>35</sup>.

Drittmittelprojekte sind nicht auf die wissenschaftliche Forschung oder auf die Entwicklung und Erschließung der Künste beschränkt<sup>36</sup>. Sie können sich ebenso auf die universitäre Lehre erstrecken und – wenn dies von den Aufgaben der Universität nach [§ 3 UG](#) gedeckt ist – auch den nicht-wissenschaftlichen Bereich erfassen<sup>37</sup>.

Aufgrund des Umstands, dass nicht nur Drittmittelprojekte, sondern ausdrücklich auch Forschungsprojekte genannt sind, kann geschlossen werden, dass auch solche Projekte erfasst sind, die nicht oder nicht ausschließlich aus Drittmitteln finanziert sind<sup>38</sup>. Die finanzielle Grundlage kann bei Forschungsprojekten teilweise oder gänzlich im universitären Globalbudget liegen<sup>39</sup>. Nach *Löschnigg/Rainer* wird innerhalb des Globalbudgets ein eigenes Projektbudget oder ein spezifischer Budgetrahmen für ein eigenständiges Forschungsprojekt nach [§ 109 UG](#) zu

verlangen sein<sup>40</sup>. Die Projekte sind spezifisch zu umschreiben, eine Mitarbeit in der „allgemeinen“ Forschung reicht nicht<sup>41</sup>. Zum gleichlautenden Begriff in [§ 96 UG](#) vertritt *Kopetzki*, dass ein Forschungsprojekt voraussetzt, dass Inhalt und Ziel der beabsichtigten Forschung im Vorhinein festgelegt sind, nähere Vorgaben über die quantitative, qualitative und zeitliche Dimension des Projekts sind nicht erforderlich<sup>42</sup>. Der Umstand, dass die Gesetzesmaterialien zur Stammfassung des UG nur davon sprechen, dass „die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Drittmitteln bezahlt und entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird“<sup>43</sup>, messen *Löschnigg/Rainer* schon für die bisher geltende Rechtslage keine Bedeutung bei<sup>44</sup>: Die Erläuterungen würden von einer anderen Formulierung

Seite 86

der gesetzlichen Vorschriften ausgehen. Selbst wenn dies nicht der Fall wäre, sollten die damaligen Gesetzesmaterialien nicht überbewertet werden: Wenn der Gesetzgeber neben Drittmittelprojekten auch Forschungsprojekte erwähnt, legt dies nahe, dass es sich dabei auch um aus Globalmitteln finanzierte Forschungsprojekte handeln kann. Sonst wäre die gesonderte Erwähnung von Forschungsprojekten überflüssig<sup>45</sup>. Die Gesetzesmaterialien zur UG-Novelle erwähnen nun ausdrücklich, dass „auch über das Globalbudget finanzierte Projekte“ umfasst sind<sup>46</sup>, sodass diese Frage nicht mehr strittig sein sollte.

[§ 109 Abs 3 UG](#) spricht nunmehr davon, dass die Arbeitsverhältnisse „überwiegend“ zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden müssen, um unter diese Vorschrift zu fallen<sup>47</sup>. Wenn daher neben der Mitarbeit am Projekt auch eine Lehrtätigkeit vereinbart ist, schadet dies nicht. Entscheidend ist, dass der zeitliche Aufwand für das Projekt den zeitlichen Aufwand für die Lehrtätigkeit übersteigt. Nach denselben Maßstäben ist auch in Hinblick auf andere Tätigkeiten zuzuordnen: Wenn daher neben der überwiegenden Projektstätigkeit auch eine zeitlich untergeordnete nicht-projektbezogene wissenschaftliche oder künstlerische Tätigkeit vereinbart ist, fällt das gesamte Arbeitsverhältnis unter [§ 109 Abs 3 UG](#). Dies gilt auch dann, wenn die zeitlich untergeordnete Tätigkeit aus anderen Quellen – wie zB aus Globalmitteln – finanziert wird<sup>48</sup>. Ist hingegen der Zeitaufwand für die vereinbarte Mitwirkung am Projekt gleich groß oder geringer als die anderen vereinbarten Tätigkeiten, fällt das gesamte Arbeitsverhältnis unter die generellen Regelungen des [§ 109 Abs 1](#) oder [2 UG](#). Dies gilt wohl auch dann, wenn es bei dieser anderen Tätigkeit um Lehre geht. Denn [§ 109 Abs 6 UG](#) verlangt in Hinblick auf die Lehre Ausschließlichkeit. Das in [§ 109 Abs 3 UG](#) verankerte Überwiegensprinzip verhindert nicht, dass dennoch ein weiteres Arbeitsverhältnis zur Universität bestehen kann, das für Zwecke des [§ 109 UG](#) gesondert zu beurteilen ist. Die Begründung eines derartigen eigenständig zu beurteilenden Arbeitsverhältnisses setzt eine klare Trennung voraus, insbesondere in Hinblick auf die Art der Tätigkeit, das Ausmaß der Arbeitsleistung, die zeitliche Dauer der Verpflichtung, den Ort der Tätigkeit und die Zuordnung des Entgelts<sup>49</sup>.

Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, können allgemeines genauso wie wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal betreffen<sup>50</sup>. Sie fallen in Hinblick auf die zulässige Gesamtdauer unter die generellen Regelungen des [§ 109 Abs 1](#) und [2 UG](#). Eine Sonderregelung gibt es nur für die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse: Für sie ist kein Limit vorgesehen. Die Arbeitsverhältnisse können beliebig oft verlängert oder neu abgeschlossen werden, solange sich die jeweilige Befristung noch innerhalb der jeweiligen Gesamtdauer von sechs oder acht Jahren bewegt.

[§ 109 Abs 3 UG](#) spricht von Arbeitsverhältnissen, die „abgeschlossen werden“. Verlängerungen sind nicht ausdrücklich angesprochen. Die Vorschrift unterscheidet sich daher von [§ 109 Abs 2](#), [5](#) und [6 UG](#), wo jeweils sowohl der Abschluss als auch die Verlängerung ausdrücklich erwähnt sind. In den noch zu besprechenden Übergangsvorschriften unterscheidet der Gesetzgeber auch

Seite 10

bewusst zwischen Fällen des neuerlichen Abschlusses und der Verlängerung und sieht unterschiedliche Rechtsfolgen vor. Im Kontext des [§ 109 Abs 3 UG](#) würde es hingegen keinen Sinn machen anzunehmen, dass Verlängerungen bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von Arbeitsverhältnissen doch zu berücksichtigen wären. Vielmehr liegt ein Größenschluss nahe: Wenn „abgeschlossene“ Arbeitsverhältnisse bei der höchstzulässigen Anzahl nicht einzuberechnen sind, muss das erst recht für bloß verlängerte Arbeitsverhältnisse gelten. Außerdem ist auch ein verlängertes Arbeitsverhältnis „abgeschlossen“.

Fraglich könnte allerdings sein, ob für wissenschaftliches und künstlerisches Personal beim erstmaligen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses die Höchstgrenze des [§ 109 Abs 1 UG](#) von sechs Jahren auch dann gilt, wenn die Beschäftigung überwiegend im Rahmen eines Drittmittel- oder Forschungsprojekts erfolgt. Solche Arbeitsverhältnisse können an sich – anders als bei allgemeinem Universitätspersonal – nach [§ 109 Abs 2 UG](#) auf insgesamt acht Jahre verlängert werden. Da die Ausnahme des [§ 109 Abs 3 UG](#) nur die höchstzulässige Anzahl von Arbeitsverhältnissen anspricht, nicht aber die Dauer, ist daher auch für das erste Arbeitsverhältnis die Höchstgrenze von sechs Jahren im Falle einer Befristung maßgebend. Soll die Beschäftigung weiterhin im Rahmen eines Drittmittel- oder Forschungsprojekts durchgeführt werden, bedarf es somit einer Verlängerung.

Seite 87

[§ 109 Abs 7 UG](#) hat auch für [§ 109 Abs 3 UG](#) Bedeutung: Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiter/innen bleiben für die höchstzulässige Gesamtdauer genauso unberücksichtigt wie – allerdings nur im Ausmaß von bis zu vier Jahren – Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben. Eine dabei geforderte Dissertation könnte entweder unmittelbar das Forschungsprojekt sein oder aber im Rahmen des Forschungsprojekts verfasst werden. Wenn dies nicht der Fall ist: Dann liegen die Voraussetzungen für die Anwendung des [§ 109 Abs 7 UG](#) immer noch vor, wenn auch der Abschluss des Doktoratsstudiums Inhalt des Arbeitsverhältnisses ist, und gleichzeitig das Arbeitsverhältnis überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen ist.

### 3. Ersatzkräfte

Eine Sonderregel für Ersatzkräfte findet sich in [§ 109 Abs 5 UG](#). Hier greift der Gesetzgeber ebenfalls auf im Kontext des [§ 109 UG](#) bereits bewährte Terminologie zurück. Erleichterungen beim Abschluss befristeter Arbeitsverträge sind dem Arbeitsrecht auch sonst nicht fremd<sup>51</sup>. Der Grund für den Vertretungsfall ist irrelevant<sup>52</sup>: Typische Fälle sind längere Krankheiten, Elternkarenz, Erholungs- und Sonderurlaube, Freistellungen, Suspendierungen, vorübergehende Dienstzuteilungen, Abwesenheiten aufgrund von Auslandsaufenthalten oder die Übernahme besonderer Funktionen. Entscheidend ist der vorübergehende Charakter der Abwesenheit des Vertretenen<sup>53</sup>. Eine Ersatzkraft kann die Vertretung von zwei oder mehreren Arbeitnehmer/innen innehaben<sup>54</sup>. Ebenso kann die Vertretung von Mitarbeiter/innen in ein- und demselben Arbeitsverhältnis erfolgen<sup>55</sup>. Der innere Zusammenhang zu den einzelnen Arbeitsplätzen und den zu ersetzenden Arbeitnehmer/innen darf aber nicht verloren gehen<sup>56</sup>. „Springer/innen“, die ohne bestimmten Bezug zu konkreten Arbeitnehmer/innen und Arbeitsplätzen zur beliebigen Vertretung aufgenommen werden, sind daher keine Ersatzkräfte<sup>57</sup>. Nach *Löschnigg/Rainer* können sich das ersetzende und das zu ersetzende Arbeitsverhältnis auch zeitlich überlappen, wenn solche Überschneidungen zur Einschulung oder für Zwecke abschließender Arbeiten erforderlich sind<sup>58</sup>. Ebenso kann die Befristung auch kürzer sein als der Zeitraum der Abwesenheit<sup>59</sup>. Ein gleiches Qualifikationsniveau muss nicht gegeben sein, weshalb nach *Löschnigg/Rainer* auch zwei halbbeschäftigte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen ohne Doktorat eine/n Universitätsprofessor/in ersetzen können<sup>60</sup>. Unter [§ 109 Abs 5 UG](#) können

Seite 11

Ersatzkräfte für wissenschaftliches und künstlerisches genauso wie für allgemeines Universitätspersonal fallen<sup>61</sup>.

Das Gesetz sieht für Ersatzkräfte eine eigene Gesamtdauer der Befristungen von sechs Jahren vor. Auch für diese Gesamtdauer gilt: Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von vier Jahren unberücksichtigt. Innerhalb der sechsjährigen Gesamtdauer ist die Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen nicht beschränkt: Eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung ist genauso möglich wie ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen. Damit ist aber auch die Dauer der einzelnen Befristungen innerhalb der sechs Jahre nicht limitiert.

#### 4. Ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal

Sonderregelungen sind auch für ausschließlich in der Lehre beschäftigtes Personal vorgesehen. Diese Formulierung ist ebenfalls aus der bisherigen Fassung des [§ 109 UG](#) übernommen: *Löschnigg/Rainer* erwähnen dabei die Abhaltung eigener Lehrveranstaltungen und die damit verbundenen Prüfungen, Evaluierungsmaßnahmen, Koordinierung mit anderen Lehrveranstaltungen sowie die lehrveranstaltungsbezogene Studierendenverwaltung<sup>62</sup>. Die Mitwirkung an Lehrveranstaltungen anderer sowie die Betreuung von Studierenden bei deren eigenen wissenschaftlichen Leistungen wie Masterarbeiten und Dissertationen können auch umfasst sein<sup>63</sup>. Nach Auffassung des OGH sind die in [§ 155](#) und [§ 192 BDG](#) „genannten Verwaltungstätigkeiten (Prüfungen, Evaluierungen, Managementtätigkeiten etc) [...] sämtlich Ausfluss und Bestandteil der Lehrtätigkeit der betreffenden Bediensteten und ändern nichts daran, dass diese Bediensteten – so sie nicht mit weiteren Tätigkeiten betraut sind – ausschließlich in der Lehre tätig sind“<sup>64</sup>. Wer in

Seite 88

einem nicht ganz unerheblichen Umfang Arbeiten leistet, die mit der Lehre nichts mehr zu tun haben, fällt aus der Sonderregelung heraus<sup>65</sup>. Umgekehrt bedeutet dies aber, dass der Ausdruck „ausschließlich“ andere Arbeiten in unerheblichem Umfang zulässt.

*Löschnigg/Rainer* vertreten die Auffassung, dass ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal im Ausnahmefall auch allgemeines Universitätspersonal umfassen könnte<sup>66</sup>: Vereinzelt werden bei manchen Lehrveranstaltungen (zB in Labors, bei Freilandpraktika oder Mikroskopieseminaren) Tätigkeiten nichtwissenschaftlichen Charakters erbracht. Arbeitsverträge mit derart nichtwissenschaftlichen, aber lehrveranstaltungsbezogenen Inhalten könnten demnach von der Sonderregelung abgedeckt sein<sup>67</sup>. Nach *Pfeil* sind Angehörige des allgemeinen Universitätspersonals hingegen nie als „ausschließlich in der Lehre verwendet“ anzusehen<sup>68</sup>.

Nach [§ 109 Abs 6 UG](#) beträgt der maßgebende Zeitraum acht Studienjahre. [§ 109 Abs 9 UG](#), wo die Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse geregelt ist, verweist auch auf [§ 109 Abs 6 UG](#) und betrachtet damit diese acht Studienjahre als eine „Gesamtdauer“. Auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage sprechen im Zusammenhang mit dem ausschließlich in der Lehre verwendeten Personal von der „Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse“ und erläutern, dass dabei „nicht mehr auf Kalenderjahre, sondern auf Studienjahre abgestellt [wird], weil dies dem Studien- und Lehrbetrieb besser entspricht“<sup>69</sup>. Betrachtet man allerdings [§ 109 Abs 6 UG](#) selbst, zeigt sich, dass dieser Vorschrift offenbar ein spezieller Inhalt des Begriffs „Gesamtdauer“ zugrunde liegt: „Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung oder ein mehrfacher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von acht Studienjahren zulässig“. Dem Wortlaut nach scheint es hier nicht um eine Zusammenrechnung der Zeiten von Arbeitsverhältnissen zu gehen. Vielmehr erwecken die Formulierungen den Eindruck, dass diese Vorschrift alle innerhalb einer Zeitspanne von acht Studienjahren erfolgten Verlängerungen und Abschlüsse von Arbeitsverhältnissen für zulässig erklärt. [§ 109 Abs 6 UG](#) nennt den Beginn dieser Periode nicht explizit. Die acht Studienjahre beginnen offenbar mit der ersten Verlängerung oder dem ersten

Seite 12

neuerlichen Abschluss des Arbeitsverhältnisses. Die Vorschrift erwähnt zwar auch den Abschluss von Arbeitsverhältnissen, aber nur den mehrfachen neuerlichen Abschluss, nicht aber den ersten Abschluss. Dann würde das erste befristete Arbeitsverhältnis noch außerhalb dieser Zeitspanne liegen und in die Gesamtdauer nicht einzubeziehen sein. Eine Begrenzung der Dauer der ersten Befristung des Arbeitsverhältnisses fehlte dieser Deutung zufolge. Ähnliches gälte auch am Ende der acht Studienjahre: Entscheidend ist offenbar, dass die letzte Verlängerung oder der letzte neuerliche Abschluss eines Arbeitsverhältnisses innerhalb der acht Studienjahre liegt. Wenn diese Verlängerung oder der neuerliche Abschluss des Arbeitsverhältnisses wiederum befristet erfolgt, was der Wortlaut keineswegs ausschließt, gibt es für die Dauer einer solchen Befristung keine Beschränkung. Sie kann offenbar über das Ende des Zeitraums von acht Studienjahren – auch deutlich – hinausgehen. Warum gerade die erste und die letzte mögliche Befristung eine beliebige Dauer haben können und bei der Gesamtdauer im Ergebnis unberücksichtigt bleiben sollen und damit weit über sie hinausgehen können, wäre aber nicht einsichtig.

Der Schlüssel für das Verständnis des [§ 109 Abs 6 UG](#) könnte in der Bezugnahme auf Studienjahre liegen: Das Studienjahr beginnt nach [§ 52 Abs 1 Satz 1 UG](#) am 1. 10. und endet am 30. 9. des Folgejahres. Studienjahre unterscheiden sich somit in ihrer Länge nicht von den Jahren, von denen sonst in [§ 109 UG](#) die Rede ist. Zu überlegen ist daher, warum die abweichende Terminologie „dem Studien- und Lehrbetrieb besser entspricht“<sup>70</sup>. In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage findet sich der Hinweis, „dass es in der Praxis oft der Fall ist, dass eine Lehrveranstaltung nur im Wintersemester bzw. nur im Sommersemester stattfindet“<sup>71</sup>. Wenn das Arbeitsverhältnis nicht ununterbrochen vom 1. 10. bis zum 30. 9. des Folgejahres besteht, ist dennoch eines von acht Studienjahren betroffen. Jedes Studienjahr, in dem teilweise oder zur Gänze ein Arbeitsverhältnis besteht, zählt für die höchstzulässige Gesamtdauer von acht Studienjahren. Der Gesetzgeber erwähnt vermutlich deshalb explizit die Verlängerung und den neuerlichen Abschluss von Arbeitsverhältnissen, weil in jedem Studienjahr, in dem eine Verlängerung oder ein neuerlicher Abschluss stattfindet, jedenfalls ein Arbeitsverhältnis existiert. Dass dies auch in Studienjahren der Fall ist, in denen ein Arbeitsverhältnis erstmals begründet wird, und in denen das Arbeitsverhältnis einfach fort dauert, ohne dass es einer Verlängerung oder eines neuen Abschlusses bedarf, setzt er offenbar als selbstverständlich voraus. Diese sich zugegebenermaßen nicht zwanglos aus dem Wortlaut ergebende Deutung des [§ 109 Abs 6 UG](#) hat dann zum Ergebnis, dass bei der Berechnung der maximal zulässigen acht Studienjahre währenden Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen nur jene Studienjahre einzubeziehen sind, in denen zumindest für einen Teil des Studienjahres ein sich ausschließlich auf die Lehre beziehendes Arbeitsverhältnis vorliegt. Studienjahre, in denen gar kein Arbeitsverhältnis besteht, sind in [§ 109 Abs 6 UG](#) nicht angesprochen. Dazu halten zumindest

Seite 89

die Erläuterungen zur Regierungsvorlage fest<sup>72</sup>: „Wird in einem Studienjahr keine Lehre ausgeübt, zählt dieses Jahr bei der Feststellung der zulässigen Gesamtbefristungsdauer nicht mit.“ Für diese Auslegung spricht auch, dass sie sich mit dem sonst in [§ 109 Abs 6 UG](#) anzutreffenden Konzept vereinbaren lässt, wonach für Zwecke der Berechnung der Gesamtdauer nur Perioden, in denen ein Arbeitsverhältnis besteht, berücksichtigt werden, und zwar unabhängig davon, wie weit sie auseinanderliegen.

Die in [§ 109 Abs 7](#) und [§ 109 Abs 8 UG](#) genannten Ausnahmen haben für [§ 109 Abs 6 UG](#) nur geringe Bedeutung: Wer zum ausschließlich in der Lehre verwendeten Personal gehört, kann sich kaum gleichzeitig in einem Arbeitsverhältnis befinden, das auch den Abschluss des Doktoratsstudiums zum Inhalt hat. Eher ist vorstellbar, dass jemand schon als studentische/r Mitarbeiter/in ausschließlich zur Unterstützung der Lehre verwendet wurde: Dann zählen die Zeiten dieses Arbeitsverhältnisses nicht für [§ 109 Abs 6 UG](#)<sup>73</sup>. Denkbar ist natürlich, dass sich

Seite 13



jemand in Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 1 des Kollektivvertrages – oder allenfalls auch sinngemäß anwendbarer ähnlicher Zeiten – befindet: Diese Zeiten bleiben bei der Berechnung der Gesamtdauer ebenfalls unberücksichtigt.

### **III. Der Wechsel zwischen den verschiedenen Typen von Arbeitsverhältnissen**

#### **1. Der Wechsel in die generelle Regelung des [§ 109 Abs 1 UG](#) für allgemeines Universitätspersonal**

Im universitären Alltag kann es vorkommen, dass Mitarbeiter/innen sich im Laufe der Zeit in unterschiedlichen Arbeitsverhältnissen befinden. Bei befristeten Arbeitsverhältnissen ist Hinblick auf die Gesamtdauer und die Anzahl der höchstzulässigen Arbeitsverhältnisse danach zu unterscheiden, ob es entweder um allgemeines Universitätspersonal einerseits oder um wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal andererseits geht, und dann noch zu differenzieren, ob es sich um Arbeitsverhältnisse handelt, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, oder um Ersatzkräfte oder um ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal. Dementsprechend soll dargelegt werden, was für die Gesamtdauer und die Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse gilt, wenn jemand von einem Typus zum anderen wechselt. Die Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse ist an sich für jeden Typus gesondert geregelt. Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer sind jene Regelungen maßgebend, die für den zuletzt gewählten Typus gelten. Bei der höchstzulässigen Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse ist hingegen keine derartige Zusammenrechnungsvorschrift vorgesehen. Was dies konkret für die in der Praxis denkbaren Konstellationen bedeutet, möchte ich näher beleuchten.

Für das allgemeine Universitätspersonal ist an sich in [§ 109 Abs 1 UG](#) eine höchstzulässige Befristung eines Arbeitsverhältnisses von sechs Jahren vorgesehen. Ein Wechsel von anderen Typen von Arbeitsverhältnissen in das allgemeine Personal ist praktisch vorstellbar. Wenn daher zuvor jemand in einem Arbeitsverhältnis war, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hatte, und zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Personal gehört hat, ist eine Dauer von bis zu vier Jahren nicht zu berücksichtigen. Darüber hinaus gehende Zeiträume sind auf die sechs Jahre anzurechnen. War dieses erste Arbeitsverhältnis auf höchstens vier Jahre befristet, ist diese Befristung nach [§ 109 Abs 7 UG](#) nicht in die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse einzuberechnen. Eine weitere Befristung von bis zu sechs Jahren nach [§ 109 Abs 1 UG](#) ist daher zulässig. Der Vorgabe des [§ 109 Abs 7 UG](#), die aufgrund des in § 109 Abs 1 enthaltenen Vorbehalts „sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist“ Vorrang vor [§ 109 Abs 1 UG](#) hat, wäre sonst nicht Rechnung getragen. War das Arbeitsverhältnis, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hatte, aber auf mehr als vier Jahre befristet, bleibt diese Befristung nach [§ 109 Abs 1 UG](#) nicht mehr unberücksichtigt: Für Zwecke des [§ 109 Abs 1 UG](#) liegt dann bereits eine einmalige Befristung vor, sodass dann keine weitere Befristung zulässig ist.

Zeiten in Arbeitsverhältnissen, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen wurden, werden in die für das allgemeine Universitätspersonal festgelegte Gesamtdauer von sechs Jahren eingerechnet. Wenn daher solche befristeten Dienstverhältnisse bestehen, ist im Falle eines Wechsels von einem Projekt in die generelle Regelung des [§ 109 Abs 1 UG](#) zu prüfen, ob Zeiten von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren verbleiben. [§ 109 Abs 1 UG](#) ermöglicht sowohl im Falle der Verlängerung als auch des neuerlichen Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses eine weitere letztmalige Befristung, und zwar unabhängig davon, wie oft das Arbeitsverhältnis bereits befristet war, als es überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen war. Denn Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 3 UG](#) finden „bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung“. Dies ist dem Wortlaut nach nicht nur auf [§ 109 Abs 3 UG](#) beschränkt, sondern gilt generell, und daher auch für Zwecke des [§ 109 Abs 1 UG](#). Ob während des projektbezogenen Arbeitsverhältnisses

eine Zugehörigkeit zum allgemeinen oder aber zum wissenschaftlichen oder künstlerischen Universitätspersonal bestand, ist für all diese Überlegungen nicht von Bedeutung.

Für Ersatzkräfte nach [§ 109 Abs 5 UG](#), die in die generelle Regelung für allgemeines Universitätspersonal nach [§ 109 Abs 1 UG](#) wechseln, gelten im Ergebnis dieselben Regelungen: Die Zeiten, die in Arbeitsverhältnissen

Seite 90

als Ersatzkräfte verbracht wurden, mindern die verbleibenden Zeiten von sechs Jahren für befristete Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 1 UG](#). Bei der Anzahl der Arbeitsverhältnisse in [§ 109 Abs 5 UG](#) ist zwar eine andere Formulierung als in [§ 109 Abs 3 UG](#) gewählt. Dennoch spricht die fehlende Zusammenrechnung der Anzahl der Arbeitsverhältnisse – anders als die Gesamtdauer – in [§ 109 Abs 9 UG](#) dafür, die Möglichkeit des Abschlusses eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach [§ 109 Abs 1 UG](#) nicht deshalb auszuschließen, weil es schon ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 5 UG](#) gab. Daher ist unabhängig von der Anzahl der Befristungen während der Beschäftigung als Ersatzkraft eine weitere Befristung zulässig, die höchstens die auf die sechs Jahre verbleibende Dauer umfassen darf. Auch hier macht es keinen Unterschied, ob es sich bei der Beschäftigung als Ersatzkraft um wissenschaftliches und künstlerisches Personal oder aber um allgemeines Personal gehandelt hat.

Wechselt ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal ([§ 109 Abs 6 UG](#)) in ein dem allgemeinen Universitätspersonal zugehöriges Arbeitsverhältnis, sind ebenfalls bisherige Beschäftigungszeiten auf die sechsjährige Gesamtdauer des [§ 109 Abs 1 UG](#) anzurechnen. Dabei stellt sich aber das Problem, dass es in [§ 109 Abs 6](#) um Studienjahre geht, und die hier angestellten Überlegungen zum Ergebnis gehabt haben, dass für diese Zwecke jedes Studienjahr zählt, in dem auch nur für einen Teil davon ein Arbeitsverhältnis besteht. Daher bedarf es der Umrechnung der auf diese Weise ermittelten bereits ausgeschöpften „Studienjahre“ für Zwecke der Gesamtdauer nach [§ 109 Abs 1 UG](#). Dazu bieten sich zwei unterschiedliche Methoden an, die allerdings auch zu unterschiedlichen Ergebnissen führen können: Eine Möglichkeit besteht darin, jedes nach [§ 109 Abs 6 UG](#) ausgeschöpfte Studienjahr als volles Jahr nach [§ 109 Abs 1 UG](#) zu verstehen. Wenn also jemand zwei Jahre hintereinander jeweils von Anfang März bis Ende August in Arbeitsverhältnissen stand, bei denen er oder sie ausschließlich in der Lehre verwendet wurde, handelt es sich bei diesen Zeiträumen nach [§ 109 Abs 6 UG](#) um zwei Studienjahre. Dann wären für Zwecke des [§ 109 Abs 1 UG](#) nur mehr vier Jahre für ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis übrig. Die andere Möglichkeit besteht darin, die in früheren Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten nach den Maßstäben zu beurteilen, die für die Arbeitsverhältnisse maßgeblich sind, in die die Mitarbeiter/innen wechseln: Dann sind die Zeiten zu berücksichtigen, die tatsächlich in solchen Arbeitsverhältnissen verbracht wurden. Im oben genannten Beispiel sind das zwei Mal sechs Monate. Von den sechs Jahren sind daher schon insgesamt zwölf Monate – also ein Jahr – ausgeschöpft. Somit verbleiben maximal 5 Jahre für die letztmalig zulässige Befristung nach [§ 109 Abs 1 UG](#). Der Umstand, dass die Gesamtdauer nach den Regelungen für das jeweils letzte Arbeitsverhältnis berechnet wird, lässt sich dafür ins Treffen führen, auch die Berechnung der dafür maßgebenden Zeiten nach diesen Regelungen vorzunehmen. Im konkreten Fall bedeutet dies, dass nur zwölf Monate verbraucht sind. Die Berechnung der Gesamtdauer erfolgt dann nach anderen Maßstäben als die Anzahl der Arbeitsverhältnisse, bei der es nach [§ 109 Abs 9 UG](#) eben nicht zu einer Zusammenrechnung kommt: Ungeachtet der Zahl der Arbeitsverhältnisse, die während der ausschließlichen Verwendung in der Lehre abgeschlossen wurden, kann es nach dem Wechsel in das allgemeine Personal nach [§ 109 Abs 1 UG](#) noch eine weitere Befristung geben, soweit die Gesamtdauer von sechs Jahren noch nicht verbraucht ist.

## **2. Der Wechsel in die generelle Regelung des [§ 109 Abs 2 UG](#) für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal**

Seite 15

Wer von einer befristeten Stelle im allgemeinen Universitätspersonal nach [§ 109 Abs 1 UG](#) in das wissenschaftliche und künstlerische Personal nach [§ 109 Abs 2 UG](#) wechselt, dem eröffnet sich die Perspektive höchstens zweier zusätzlicher Verlängerungen oder des neuerlichen Abschlusses von höchstens zwei Arbeitsverhältnissen. Die verbleibende Dauer dieser Arbeitsverhältnisse bemisst sich nach der Differenz zwischen der Gesamtdauer von acht Jahren und der bisherigen Dauer des Arbeitsverhältnisses während der Zugehörigkeit zum allgemeinen Universitätspersonal.

Zeiten in Arbeitsverhältnissen, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen wurden, werden in die für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal festgelegte Gesamtdauer von acht Jahren eingerechnet. Wenn daher solche befristeten Dienstverhältnisse bestehen, ist im Falle eines Wechsels von einem Projekt nach [§ 109 Abs 3 UG](#) in die generelle Regelung des [§ 109 Abs 2 UG](#) zu prüfen, ob Zeiten von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von acht Jahren verbleiben. Die auch für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal anwendbare Vorschrift des [§ 109 Abs 1 UG](#) ermöglicht sowohl im Falle der Verlängerung als auch des neuerlichen Abschlusses eines Arbeitsverhältnisses eine weitere Befristung, und [§ 109 Abs 2 UG](#) dann nochmals zwei Befristungen, und zwar unabhängig davon, wie viele Befristungen dem bereits vorangegangen sind, als das Arbeitsverhältnis projektzugehörig war. Denn auch hier gilt: Die Anzahl der Arbeitsverhältnisse im Anwendungsbereich des [§ 109 Abs 3 UG](#) ist auch für Zwecke des [§ 109 Abs 2 UG](#) nicht zu berücksichtigen. Ob während des projektbezogenen Arbeitsverhältnisses eine Zugehörigkeit zum allgemeinen oder zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal bestand, macht keinen Unterschied.

Für Ersatzkräfte nach [§ 109 Abs 5 UG](#), die in die generelle Regelung für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal nach [§ 109 Abs 2 UG](#) wechseln, ist zu berücksichtigen, dass die höchstzulässige Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 2 UG](#) acht Jahre beträgt, nach [§ 109 Abs 5 UG](#) hingegen sechs Jahre. Alle Zeiten, die in Arbeitsverhältnissen als Ersatzkräfte verbracht wurden, mindern die verbleibenden

Seite 91

Zeiten von acht Jahren für befristete Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 2 UG](#). Wiederum gilt, dass [§ 109 Abs 1 UG](#) eine weitere Befristung, und [§ 109 Abs 2 UG](#) zwei nochmalige Befristungen ermöglichen, wobei die auf die achtjährige Gesamtdauer verbleibende Zeitspanne insgesamt nicht überschritten werden darf. Die Zahl der befristeten Arbeitsverhältnisse als Ersatzkraft ist hingegen unbeachtlich. Auch hier macht es keinen Unterschied, ob es sich bei der Beschäftigung als Ersatzkraft um wissenschaftliches und künstlerisches Personal oder aber um allgemeines Personal gehandelt hat.

Wechselt bisher ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal ([§ 109 Abs 6 UG](#)) in ein dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal zugehöriges Arbeitsverhältnis, sind ebenfalls bisherige Beschäftigungszeiten auf die achtjährige Gesamtdauer des [§ 109 Abs 2 UG](#) anzurechnen. Die Umrechnung der Studienjahre nach [§ 109 Abs 6 UG](#) auf die Gesamtdauer nach [§ 109 Abs 2 UG](#) hat dabei nach den zuvor beschriebenen Grundsätzen zu erfolgen: Die in früheren Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten sind nach den Maßstäben zu beurteilen, die für die Arbeitsverhältnisse maßgeblich sind, in die die Mitarbeiter/innen wechseln: Daher sind die Zeiten zu berücksichtigen, die tatsächlich in solchen Arbeitsverhältnissen verbracht wurden. Die Anzahl der Befristungen, die während der ausschließlich in der Lehre erfolgten Verwendung bereits vorgenommen wurden, ist hingegen nicht einzuberechnen: Wiederum sind eine weitere Befristung nach [§ 109 Abs 1 UG](#) und zwei nochmalige Befristungen nach [§ 109 Abs 2 UG](#) möglich.

### **3. Der Wechsel in die Regelungen für Drittmittel- und Forschungsprojekte sowie für Ersatzkräfte**

Seite 16

Wenn jemand in ein Arbeitsverhältnis wechselt, das überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen wird, gibt es keine Höchstanzahl für Befristungen mehr. Dies gilt unabhängig vom Typus des Arbeitsverhältnisses an der Universität, aus dem gewechselt wird. Die Zahl früherer befristeter Arbeitsverhältnisse ist ebenfalls irrelevant. Ob es sich nunmehr oder zuvor um allgemeines oder aber wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal gehandelt hat, ist für diese Zwecke auch ohne Bedeutung.

Die nach [§ 109 Abs 3 UG](#) entscheidende Schranke ist die Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse, für die eine Zusammenrechnung vorzunehmen ist. [§ 109 Abs 3 UG](#) ist zwar in [§ 109 Abs 9 UG](#) nicht eigens angesprochen. Daraus kann aber nicht geschlossen werden, dass diese Arbeitsverhältnisse von der gemeinsamen Berechnung der Gesamtdauer ausgenommen sind. Das Fehlen eines Verweises in [§ 109 Abs 9 UG](#) auf [§ 109 Abs 3 UG](#) hat vielmehr seinen Grund darin, dass [§ 109 Abs 3 UG](#) keine eigenständige Gesamtdauer vorsieht, sondern sich dafür die Regelungen des [§ 109 Abs 1](#) und [2 UG](#) zu eigen macht. Die Regelungen des [§ 109 Abs 1](#) und [2 UG](#) sind von [§ 109 Abs 9 UG](#) ohnehin ausdrücklich erfasst.

Folglich kommt es für die Berechnung der Gesamtdauer darauf an, ob es beim projektbezogenen Arbeitsverhältnis um allgemeines oder aber um wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal geht: Für allgemeines Universitätspersonal beträgt die Gesamtdauer sechs Jahre, für wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal acht Jahre. Wenn jemand daher bisher zum allgemeinen Universitätspersonal gehört hat und unter die Regelung des [§ 109 Abs 1 UG](#) gefallen ist, oder Teil des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals war und von [§ 109 Abs 2 UG](#) erfasst war, und die Zugehörigkeit zum allgemeinen oder zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal weiterhin erhalten bleibt, ändert sich durch den Wechsel in das projektbezogene Arbeitsverhältnis die Gesamtdauer nicht. Für befristete Arbeitsverhältnisse verbleibt die Differenz zwischen den in [§ 109 Abs 1 UG](#) vorgesehenen sechs Jahren oder den in [§ 109 Abs 2 UG](#) vorgesehenen acht Jahren einerseits und den bisherigen Zeiten befristeter Beschäftigung andererseits.

Wenn jemand als bisherige Ersatzkraft in ein Arbeitsverhältnis wechselt, das überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen wird, gilt weiterhin, dass es für die Anzahl der Befristungen keine Höchstgrenzen gibt. Dies gilt unabhängig davon, ob die Ersatzkraft oder der oder die im Projekt beschäftigte Arbeitnehmer/in zum allgemeinen oder aber zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gehört, und auch dann, wenn gleichzeitig auch ein Wechsel vom allgemeinen in das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal oder umgekehrt erfolgt. Die maximale Dauer der befristeten projektbezogenen Arbeitsverhältnisse hängt davon ab, wie lange die befristeten Arbeitsverhältnisse als Ersatzkraft abgeschlossen waren: Im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals sind die auf die sechs Jahre fehlenden Zeiten für Befristungen möglich, im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals die auf die acht Jahre fehlenden Zeiten.

Im Falle des Wechsels von ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal in ein Arbeitsverhältnis, das zur Durchführung von Drittmittel- und Forschungsprojekten abgeschlossen wird, ist wiederum umzurechnen: Auf die höchstzulässige Gesamtdauer von sechs Jahren bei allgemeinem Universitätspersonal und acht Jahren bei wissenschaftlichem und künstlerischem Personal sind die tatsächlichen Zeiten anzurechnen, die in Arbeitsverhältnissen nach [§ 109 Abs 6 UG](#) verbracht wurden. Auf die Studienjahre ist nicht abzustellen. Eine höchstzulässige Anzahl von Befristungen gibt es für keine der beiden Typen von Arbeitsverhältnissen.

All die hier angestellten Überlegungen gelten auch für einen Wechsel von einem anderen Typus von universitärem Arbeitsverhältnis in das Arbeitsverhältnis als Ersatzkraft: Beschränkungen für die Anzahl von Befristungen gibt es keine. Während aber bei projektbezogenen Arbeitsverhältnissen die Gesamtdauer für allgemeines Universitätspersonal sechs Jahre und für wissenschaftliches und künstlerisches Personal acht Jahre beträgt, beträgt die Gesamtdauer bei Ersatzkräften auch für wissenschaftliches und künstlerisches Personal nur sechs Jahre.

Die in anderen Typen von befristeten Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten sind von den sechs Jahren abzuziehen, um die verbleibende Gesamtdauer zu errechnen.

#### **4. Der Wechsel in die Regelungen für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal**

Wenn jemand in das ausschließlich in der Lehre verwendete Personal wechselt, gibt es keine Grenzen für die Anzahl von Befristungen, und zwar unabhängig davon, wie oft frühere universitäre Arbeitsverhältnisse befristet waren. Hingegen gibt es eine Gesamtdauer von acht Studienjahren, auf die die Zeiten anderer befristeter Arbeitsverhältnisse an der Universität anzurechnen sind. Geht man auch hier davon aus, dass für die Berechnungsmethode der Typus von Arbeitsverhältnis maßgebend ist, in das gewechselt wird, bedeutet dies, dass jedes Studienjahr, in dem zumindest anteilig ein Arbeitsverhältnis bestand, dann als Studienjahr zählt.

An einem Beispiel erläutert: Eine Mitarbeiterin ist zunächst von Anfang Juni bis Ende Oktober desselben Jahres in einem befristeten Arbeitsverhältnis als Ersatzkraft tätig. Etliche Jahre später wechselt sie in das ausschließlich in der Lehre verwendete Personal. Dabei stellt sich die Frage, wieviele Studienjahre noch für befristete Arbeitsverhältnisse im Rahmen der Gesamtdauer von insgesamt acht Studienjahren verbleiben. Die tatsächliche Dauer des früheren Arbeitsverhältnisses beträgt fünf Monate. Wendet man die nach [§ 109 Abs 6 UG](#) maßgebenden Methoden auch schon auf die früheren Arbeitsverhältnisse an, sind bereits zwei Studienjahre verbraucht: Das Studienjahr beginnt am 1. 10. und endet am 30. 9. Der Zeitraum von Anfang Juni bis Ende Oktober fällt daher in zwei Studienjahre. Wenn man – spiegelbildlich zu den bereits behandelten umgekehrten Fallkonstellationen – die Regelungen anwendet, die für das Arbeitsverhältnis maßgebend sind, in das gewechselt wird, spricht dies für die zuletzt erwähnte Lösung.

Hat man diese Frage einmal geklärt, sind die weiteren Auslegungsfragen vergleichsweise einfach zu beantworten: Es macht dann keinen Unterschied, ob das frühere Arbeitsverhältnis den generellen Regelungen des [§ 109 Abs 1 UG](#) für allgemeines Universitätspersonal oder des [§ 109 Abs 2 UG](#) für wissenschaftliches und künstlerisches Personal unterworfen war, oder ob es sich um Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen wurden, oder um Ersatzkräfte handelt. In jedem Fall ist die sich aus [§ 109 Abs 6 UG](#) ergebende Berechnungsweise auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden, und auf diese Weise die Zahl der für Zwecke dieser Vorschrift bereits verbrauchten Studienjahre zu ermitteln.

## **IV. Übergangsregelungen**

### **1. Die generelle Regelung**

Die hier beschriebene Fassung des [§ 109 UG](#) tritt nach [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) nicht nur am 1. 10. 2021 in Kraft, sondern „ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die ab dem 1. Oktober 2021 abgeschlossen werden“. Dann sind – von Ausnahmen abgesehen – bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer „auch Zeiten in Arbeitsverhältnissen zur Universität zu berücksichtigen, die vor dem 1. Oktober 2021 liegen“. Das Gesetz spricht hier nur vom Abschluss, nicht aber von der Verlängerung. Die Verlängerung ist gesondert – allerdings nur für den Fall, wenn sich die Verwendung nicht ändert – und mit einer grundlegend anderen Rechtsfolge in [§ 143 Abs 84 UG](#) angesprochen: „Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Änderung der Verwendung verlängert, ist § 109 in der Fassung des Bundesgesetzes [BGBl I Nr. 20/2021](#) weiterhin anzuwenden.“ Zwei Sonderfälle des Abschlusses des Arbeitsverhältnisses sind – als *lex specialis* zu [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) – in [§ 143 Abs 85 UG](#) geregelt: „Wird ein Arbeitsverhältnis gemäß § 109 Abs 6 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.“

In Hinblick auf den Abschluss des Arbeitsverhältnisses fällt auf, dass in [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) und in [§ 143 Abs 85 Satz 2 UG](#) nur von „abgeschlossen“ die Rede ist, während [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#) von „neu abgeschlossen“ spricht. In [§ 109 UG](#) selbst findet sich in den Absätzen 2, 5 und 6 die Wendung „neuerlicher Abschluss“. Der Gesetzgeber bringt dadurch zum Ausdruck, dass neben dem erstmaligen Abschluss auch weitere – eben „neu[e]“ oder „neuerliche[r]“ – Abschlüsse zulässig sind. Vor diesem Hintergrund ist verständlich, dass [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#) die Formulierung „neu abgeschlossen“ verwendet. Denn diese Vorschrift ordnet an, dass „Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 verbracht wurden, unberücksichtigt“ bleiben. Somit setzt die Anwendung dieser Vorschrift voraus, dass vor dem 1. 10. 2021 bereits ein oder mehrere Arbeitsverhältnisse zur Universität bestanden haben müssen. Daher kann es sich in dieser Regelung nur um ein neues Arbeitsverhältnis handeln, also ein Arbeitsverhältnis, das „neu abgeschlossen“ wurde. In [§ 143 Abs 83 UG](#) wird hingegen konsequenterweise nur das Wort „abgeschlossen“ verwendet, weil sowohl erstmalige als auch neue Abschlüsse von Arbeitsverhältnissen erfasst sind. Nicht völlig erklärbar ist hingegen vor diesem Hintergrund, warum [§ 143 Abs 85 Satz 2 UG](#) nicht auch von „neu abgeschlossen“, sondern nur von „abgeschlossen“ spricht. Denn auch hier geht es um „Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 in einem solchen Arbeitsverhältnis verbracht wurden“. Daher erfasst diese Vorschrift – ähnlich wie [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#) – Konstellationen, in denen es bereits ein früheres Arbeitsverhältnis zur Universität gab. Die in [§ 143 Abs 85 Satz 2 UG](#) gewählte Terminologie deutet daher darauf hin, dass der Gesetzgeber doch nicht in allen Fällen säuberlich zwischen „neu abgeschlossen“ und „abgeschlossen“ unterschieden hat, was aber ein weiterer

Seite 93

Grund dafür ist, dieser Differenzierung keine besondere Bedeutung beizumessen.

Die genannten Vorschriften sprechen nur den Abschluss, nicht aber die Verlängerung von Arbeitsverhältnissen an. Wenn zwischen dem Abschluss und der Verlängerung des Arbeitsverhältnisses zu differenzieren ist, muss allerdings berücksichtigt werden, dass [§ 143 Abs 84 UG](#) nur den Fall erfasst, in dem „ohne Änderung der Verwendung verlängert“ wird. Daher stellt sich die Frage, wie mit Arbeitsverhältnissen zu verfahren ist, die ab dem 1. 10. 2021 unter Änderung der Verwendung verlängert werden. Dieser Fall ist in den Übergangsbestimmungen nicht ausdrücklich angesprochen. Daher ist zu überlegen, ob auf solche Arbeitsverhältnisse nur die Inkrafttretensvorschrift des ersten Satzteils des [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) anzuwenden ist: Der neugefasste [§ 109 UG](#) wäre dann ab dem 1. 10. 2021 anwendbar. Damit ist aber noch nicht geklärt, was mit Zeiten früherer Dienstverhältnisse zu geschehen hat. Eine Möglichkeit wäre, den Umkehrschluss aus [§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) zu ziehen, und diese explizit für den Abschluss von Arbeitsverhältnissen maßgebenden Regelungen gerade nicht auch für diesen Fall der Verlängerung heranzuziehen. Dies würde aber zum fragwürdigen Ergebnis führen, dass gerade bei einem Arbeitsverhältnis, das unter Änderung der Verwendung verlängert wird, bisherige Arbeitsverhältnisse gar nicht zu berücksichtigen wären, während bei der Verlängerung ohne Änderung der Verwendung und beim Abschluss eines Arbeitsverhältnisses bisherige Beschäftigungszeiten eine Rolle spielen. Einer solchen Deutung steht auch das systematische Argument entgegen, dass der Gesetzgeber für die Fälle, in dem frühere Arbeitsverhältnisse nicht berücksichtigt werden sollten – nämlich bei neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnissen nach [§ 109 Abs 3](#) und [6 UG](#) – dies in [§ 143 Abs 85 UG](#) explizit angeordnet hat. Wollte man den neuen [§ 109 UG](#) im Falle der Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses *mit* Änderung der Verwendung aufgrund der Inkrafttretensvorschrift im ersten Satzteil des [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) unmittelbar anwenden, ergibt sich außerdem keineswegs zwingend, dass frühere Arbeitsverhältnisse nicht zu berücksichtigen sind. Denn der neugefasste [§ 109 UG](#) selbst unterscheidet nicht, ob die in dieser Vorschrift angesprochenen Arbeitsverhältnisse vor oder nach dem 1. 10. 2021 abgeschlossen

Seite 19

wurden. Wird die Neufassung des [§ 109 UG](#) sofort am 1. 10. 2021 anwendbar, dann könnten auch alle früheren Arbeitsverhältnisse nach den dort vorgesehenen Regelungen zu beurteilen sein.

Allerdings ist Vorsicht geboten, der bloßen Inkrafttretensvorschrift im ersten Satzteil des [§ 143 Abs 83 Satz 1 UG](#) zu viel Bedeutung beizumessen. Denn diese Regelung unterscheidet ja auch zwischen dem Inkrafttreten und dem Beginn der Anwendung, der sich eben ausschließlich auf ab dem 1. 10. 2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse bezieht. Würde man in den Fällen, in denen der Anwendungsbeginn nicht ausdrücklich angesprochen ist, auf das Inkrafttreten der Regelung mit 1. 10. 2021 zurückgreifen, würden dann auch jene Fälle mit 1. 10. 2021 schlagartig unter das neue Regime fallen, in denen weder eine Verlängerung noch ein neuerlicher Abschluss eines Arbeitsverhältnisses erfolgt, sondern das bisherige befristete Arbeitsverhältnis aufgrund der getroffenen arbeitsrechtlichen Vereinbarungen einfach über den 1. 10. 2021 hinaus weiter läuft. Dies hätte dann die ebenfalls äußerst merkwürdige Konsequenz, wonach für nach dem 1. 10. 2021 erfolgte Verlängerungen ohne Verwendungsänderung noch das alte Regime gilt, für einfach weiterlaufende Arbeitsverhältnisse aber bereits der neugefasste [§ 109 UG](#), und im Extremfall eine in einem Arbeitsvertrag vereinbarte Befristung von einem Tag auf den anderen ex lege unzulässig würde. Ein solches Ergebnis wird dem Gesetzgeber kaum als intendiert zu unterstellen sein. Daher ist ein Größenschluss am Platz: Wenn sogar auf bestimmte Verlängerungen – nämlich jene ohne Änderung der Verwendung – die bisherigen Regelungen weiterhin anwendbar sind, muss dies umso mehr davon für über den 1. 10. 2021 einfach weiterlaufende Arbeitsverhältnisse bis zum Ablauf der vereinbarten Befristung der Fall sein.

Entscheidende Bedeutung kommt dem Wort „Verwendung“ zu, ohne deren Änderung die Verlängerung unter [§ 143 Abs 84 UG](#) fällt. In der neuen Fassung des [§ 109 UG](#) findet sich ein Hinweis zum Verständnis dieses Ausdrucks: [§ 109 Abs 4 UG](#) spricht vom Wechsel „in eine Verwendung“ nach [§ 94 Abs 2 Z 1 UG](#), also in ein Arbeitsverhältnis als Universitätsprofessor/in. Auch der bisherige [§ 109 Abs 4 UG](#) nannte ein Beispiel für eine Verwendungsänderung: „Eine andere Verwendung [...] 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.“ *Dumpelnik* erwähnt zur bisherigen Rechtslage das ausschließlich in der Lehre verwendete Personal, die Mitarbeiter/innen in Drittmittel- und Forschungsprojekten und die Ersatzkräfte und fasst zusammen<sup>74</sup>: „Allen drei Gruppen ist gemein, dass eine Veränderung ihrer Verwendung auch zum Verlust des Sonderstatus hinsichtlich ihrer mehrmaligen Befristung“ führt. Ein Wechsel zwischen diesen verschiedenen Typen von Arbeitsverhältnissen ist daher als Änderung der Verwendung einzustufen. Auch die Erläuterungen zur Regierungsvorlage enthalten einige Beispiele, in denen von einem Wechsel in eine bestimmte – offenbar andere – Verwendung die Rede ist, wie vom allgemeinen Universitätspersonal in die Verwendung „wissenschaftliche/r künstlerischer Mitarbeiter/in“<sup>75</sup>. Geht man davon aus, dass bei Fehlen eines inneren Zusammenhangs zwischen den Arbeitsverhältnissen, schon bisher von einem neuerlichen Abschluss gesprochen werden konnte<sup>76</sup>, spricht viel dafür, dass Verlängerungen mit Veränderung der Verwendung überhaupt als neuerlicher Abschluss des Arbeitsverhältnisses

Seite 94

einzustufen sind. Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage bestätigen dies<sup>77</sup>: „Auch eine Änderung der Verwendung gilt als Abschluss eines (neuen) Arbeitsverhältnisses.“ Somit liegt bei den Übergangsbestimmungen keine Lücke vor: Vielmehr ist in allen Fällen, in denen das befristete Arbeitsverhältnis über den 1. 10. 2021 hinaus weiterläuft oder nach dem 1. 10. 2021 ohne Verwendungsänderung verlängert wird, der frühere [§ 109 UG](#) weiterhin auf diese Arbeitsverhältnisse anzuwenden, während dann, wenn es nach dem 1. 10. 2021 zu einer Verlängerung unter Änderung der Verwendung kommt oder das Arbeitsverhältnis nach einer

Seite 20

längeren Unterbrechung überhaupt neu abgeschlossen wird, die neue Rechtslage anzuwenden ist, unter den in [§ 143 Abs 83 Satz 2](#) und [3 UG](#) und Abs 85 vorgesehenen Modifikationen.

## 2. Die Relevanz vergangener Arbeitsverhältnisse

Bei Arbeitsverhältnissen, die ab dem 1. 10. 2021 abgeschlossen werden, sind nach [§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) bei „der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer gemäß § 109 Abs 9 [...] auch Zeiten in Arbeitsverhältnissen zur Universität zu berücksichtigen, die vor dem 1. Oktober 2021 liegen, Zeiten gemäß § 109 Abs 7 bleiben dabei unberücksichtigt.“ Dies bedeutet umgekehrt, dass auf ab dem 1. 10. 2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse an sich die neue Rechtslage anzuwenden ist. Nur für Zwecke der nach dem neugefassten [§ 109 UG](#) maßgebenden Gesamtdauer ist auf alle früheren Arbeitsverhältnisse zur Universität zurückzugreifen, von der Gegen Ausnahme abgesehen. Damit sind auch Zeiten zu berücksichtigen, die Jahre oder Jahrzehnte zurückliegen. Es macht keinen Unterschied, ob es sich bei den früheren Arbeitsverhältnissen um unmittelbar aufeinander folgende Arbeitsverhältnisse gehandelt hat oder um Konstellationen, in denen nach damaliger Rechtslage die Kette immer wieder unterbrochen wurde, indem es entsprechende Zeitspannen ohne Beschäftigung an der Universität zwischen den verschiedenen Arbeitsverhältnissen gab.

Für Zwecke der Berechnung der Gesamtdauer sind die in früheren Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten nach der nunmehrigen Rechtslage zu beurteilen. Dies bedeutet beispielsweise, dass nicht danach zu differenzieren ist, ob es sich um Teilzeit- oder Vollzeitbeschäftigung gehandelt hat. Weiters sind in Hinblick darauf, dass nach der hier dargelegten Auffassung für Zwecke des nunmehrigen [§ 109 Abs 9 UG](#) nur befristete Arbeitsverhältnisse einzubeziehen sind, auch nach [§ 143 Abs 84 UG](#) frühere Arbeitsverhältnisse, die unbefristet abgeschlossen wurden, dann aber zB einvernehmlich oder durch Kündigung beendet wurden, nicht zu berücksichtigen.

[§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) spricht davon, dass „auch Zeiten in Arbeitsverhältnissen zur Universität zu berücksichtigen sind, die vor dem 1. 10. 2021 liegen“. Dies wirft die Frage auf, wie mit nach dem 1. 10. 2021 liegenden Zeiten in einem zu diesem Zeitpunkt bereits laufenden befristeten Arbeitsverhältnis zu verfahren ist. Ein Beispiel dafür wäre ein auf sechs Jahre befristetes Arbeitsverhältnis, das mit 1. 10. 2016 zu laufen begann und das mit 30. 9. 2022 endet. Wenn die vor dem 1. 10. 2021 liegenden Zeiten zu berücksichtigen sind, muss das für die nach dem 1. 10. 2021 verbleibenden Zeiten erst recht gelten. Der Gesetzgeber erachtete es nur für notwendig, Zeiträume vor dem 1. 10. 2021 explizit anzusprechen, ohne damit spätere Zeiträume von der Berücksichtigung ausschließen zu wollen. Das Wort „auch“ unterstreicht dieses Verständnis. Der Lösung des Beispiels 3 in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage liegt diese Auffassung ebenfalls zugrunde<sup>78</sup>.

Zeiten gemäß [§ 109 Abs 7 UG](#) sind von der Gegen Ausnahme des [§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) erfasst. Arbeitsverhältnisse studentischer Mitarbeiter/innen bleiben daher für Zwecke der Berechnung der Gesamtdauer jedenfalls unberücksichtigt. Für Arbeitsverhältnisse, die den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, gilt dies bis zum Ausmaß von vier Jahren. Mit der weiteren Gegen Ausnahme des [§ 143 Abs 83 Satz 3 UG](#) trägt der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass in der Vergangenheit Arbeitsverträge oft noch nicht auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hatten, es aber dennoch eine beidseitige Erwartung von Universität und Mitarbeiter/inne/n gab, dass der Abschluss eines Doktoratsstudiums angestrebt werden soll und die dafür erforderlichen wissenschaftlichen oder künstlerischen Leistungen beispielsweise zum Teil auch zu den „selbständigen Forschungstätigkeiten bzw künstlerischen Tätigkeiten“ des § 26 Abs 5 Z 5 des Kollektivvertrags gehörten: „Im Ausmaß von bis zu vier Jahren bleiben ebenso Zeiten vor dem 1. Oktober 2021 unberücksichtigt, die während des Doktoratsstudiums an derselben Universität in einem Arbeitsverhältnis verbracht wurden, das in einem untrennbaren inhaltlichen Zusammenhang mit dem Doktoratsstudium stand.“ Die Erläuterungen zur Regierungsvorlage ergänzen dazu, dass es sich um Arbeitsverhältnisse

handelt, „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“<sup>79</sup>. Der Anwendungsbereich des [§ 143 Abs 83 Satz 3 UG](#) geht jedenfalls über die Fälle hinaus, in denen der Abschluss eines Doktoratsstudiums *implizit* Inhalt des Arbeitsvertrags war, denn solche Fälle sind schon von [§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) erfasst. Es kommen nur Zeiten in Betracht, in denen sowohl ein Arbeitsverhältnis als auch ein offenes Doktoratsstudium

Seite 95

bestand. Wenn das Doktoratsstudium an einer *anderen* Universität absolviert wurde, weil zB für das wissenschaftliche Fach, in dem der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin im Rahmen des Arbeitsverhältnisses tätig war, an der eigenen Universität kein Doktoratsstudium angeboten wird, ist [§ 143 Abs 83 Satz 3 UG](#) nicht anwendbar. Darin unterscheidet sich [§ 143 Abs 83 Satz 3 UG](#) vom vorherigen Satz dieser Vorschrift und auch von [§ 109 Abs 7 UG](#), wo diese Voraussetzung nicht aufgestellt ist. Doktoratsstudium und Arbeitsverhältnis müssen eng – das Gesetz spricht sogar von einem „untrennbaren inhaltlichen Zusammenhang“ – verknüpft sein. Wenn daher Mitarbeiter/innen des allgemeinen Universitätspersonals aus bloß privatem Interesse an derselben Universität ein Doktoratsstudium absolviert haben, fällt dies auch nicht unter [§ 143 Abs 83 Satz 3 UG](#).

Sofern nach neuer Rechtslage die Zahl der Arbeitsverhältnisse relevant ist, sind die früheren Arbeitsverhältnisse offenbar nicht einzuberechnen. Denn sonst hätte der Gesetzgeber eine ähnliche Regelung getroffen wie für die Gesamtdauer. Folglich sind die nunmehrigen Vorschriften des [§ 109 Abs 1](#) und [2 UG](#) für neu abgeschlossene Arbeitsverhältnisse anwendbar: Unabhängig davon wie viele Arbeitsverhältnisse schon vorher bestanden, kann jedenfalls ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden. Diese Befristung fällt dann unter [§ 109 Abs 1 UG](#). Handelt es sich um wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal, sind noch bis zu zwei weitere Verlängerungen oder zwei neuerliche Abschlüsse befristeter Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 2 UG](#) möglich. Ob allerdings dabei die sechs- oder achtjährige Gesamtdauer ausgeschöpft werden kann, hängt vom Ausmaß der in früheren Arbeitsverhältnissen verbrachten Zeiten ab. Haben Angehörige des allgemeinen Universitätspersonals bereits ein sechsjähriges befristetes Arbeitsverhältnis hinter sich, bevor sie ab 1. 10. 2021 in eine Verwendung in das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal wechseln, kann [§ 109 Abs 1 UG](#) auch in Hinblick auf die dort vorgesehene Befristung nicht mehr angewendet werden. In den verbleibenden zwei Jahren sind daher im Anwendungsbereich des [§ 109 Abs 2 UG](#) nur noch zwei Verlängerungen oder neue Abschlüsse zulässig<sup>80</sup>.

Für Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, und für Arbeitsverhältnisse von Ersatzkräften sind keine Höchstgrenzen für die Anzahl der Befristungen vorgesehen. Daher ist schon aus diesem Grund die Anzahl früherer Arbeitsverhältnisse nicht von Bedeutung. Hier kommt es nur auf die Gesamtdauer an, die so wie sonst bei einem Wechsel von einem Typus eines Arbeitsverhältnisses zu einem anderen nach den Vorschriften zu berechnen ist, die jeweils für den Typus gelten, auf den gewechselt wird. Dabei macht es keinen Unterschied, ob dieser Wechsel vor oder nach dem 1. 10. 2021 erfolgt.

### **3. Die Verlängerung ohne Änderung der Verwendung**

Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis ohne Änderung der Verwendung verlängert, „ist § 109 in der Fassung des Bundesgesetzes [BGBl. I Nr. 20/2021](#) weiterhin anzuwenden“. Eine Änderung der Verwendung liegt vor, wenn Mitarbeiter/innen eine weitere Karrierestufe erreichen, und zB auf eine Postdoc-Stelle wechseln oder zu Universitätsprofessor/inn/en werden. Als entscheidend wird auch angesehen, ob sich die Qualität der Tätigkeit ändert oder unter anderen rechtlichen

Seite 22

Rahmenbedingungen ausgeübt wird<sup>81</sup>. Wenn aber jemand innerhalb desselben Typus von Arbeitsverhältnis bleibt, ändert sich die Verwendung sonst nicht. Dies bedeutet, dass eine Verlängerung des Arbeitsverhältnisses als Ersatzkraft auch dann keine Verwendungsänderung bewirkt, wenn sich die vertretene Person ändert. Gleiches gilt für Mitarbeiter/innen, die von einem Drittmittel- oder Forschungsprojekt zu einem anderen wechseln. Anders ist es aber, wenn man dabei vom allgemeinen in das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal oder umgekehrt wechselt. Eine Verwendungsänderung liegt jedenfalls bei einem Wechsel von einem Arbeitsverhältnis als Ersatzkraft in ein zur Durchführung eines Drittmittel- oder Forschungsprojektes abgeschlossenes Arbeitsverhältnis oder umgekehrt und bei einem Wechsel von einer dieser Sonderfälle in das allgemeine Regime des [§ 109 Abs 1](#) oder [2 UG](#) oder auch wieder umgekehrt vor.

Verlängerungen eines bestehenden befristeten Arbeitsverhältnisses können ohne Verwendungsänderung auch mehrfach erfolgen, soweit dies die Regelungen des bisherigen [§ 109 UG](#) zulassen. Eine über die nach dem bisherigen [§ 109 UG](#) zulässige Zahl hinausgehende Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses ohne Verwendungsänderung ist nur noch möglich, wenn dann ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vereinbart wird. Kommt es hingegen – irgendwann – nach dem 1. 10. 2021 zum Abschluss eines neuen Arbeitsverhältnisses oder zu einer Verlängerung unter Änderung der Verwendung, dann ist nach [§ 143 Abs 83 UG](#) die neue Fassung des [§ 109 UG](#) anzuwenden, wobei eben für die Feststellung der zulässigen Gesamtdauer nach Maßgabe des [§ 143 Abs 83 Satz 2 UG](#) auch Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse zu berücksichtigen sind. Ob daher der Abschluss oder die Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses unter Verwendungsänderung noch möglich ist, hängt davon ab, ob mit den Zeiten früherer anzurechnender befristeter Arbeitsverhältnisse nicht schon die nunmehr zulässige Gesamtdauer erreicht wird.

Ob und wann der Wechsel in das neue Regime erfolgt, hängt davon ab, ob ein Abschluss oder eine Verlängerung eines Arbeitsverhältnisses ohne Verwendungsänderung vorliegt. Eine Verlängerung unter Verwendungsänderung gilt nach den hier angestellten Überlegungen ohnehin als Abschluss. Wenn nach den

Seite 96

im bisherigen Regime geltenden Maßstäben eine Durchbrechung der „Kette“ gegeben wäre, weil eben die beiden Arbeitsverhältnisse auch zeitlich nicht unmittelbar aufeinander folgen, ist von einem neuen Abschluss eines Arbeitsverhältnisses auszugehen. Auf rein formale Kriterien wie auf die Bezeichnung wird es aber nicht ankommen können<sup>82</sup>. Daher wird nicht entscheidend sein, ob der Text des bisherigen Arbeitsvertrags bloß modifiziert wird oder ein neuer Text aufgesetzt wird. Ebenso wenig wird es auf eine übereinstimmende Erklärung der Vertragsparteien ankommen, ein neues Arbeitsverhältnis zu begründen. Entscheidend ist daher, ob bei Ablauf der Befristung von beiden Seiten eine Verlängerung gewünscht ist, oder ob die Beendigung hingenommen wird, und sich erst davon losgelöst der neuerliche Abschluss – in gleicher Verwendung – anbahnt. Denn im Falle einer Verwendungsänderung kommen ohnehin jedenfalls die neuen Regelungen zum Tragen.

#### **4. Sonderregelungen für Lehre sowie für Drittmittel- und Forschungsprojekte**

Für ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal gibt es gesonderte Übergangsvorschriften. Hintergrund dafür ist, dass das neue System der Gesamtdauer für die Universitäten und die betroffenen Mitarbeiter/innen gravierende Änderungen mit sich bringt. Die bisher als zulässig angesehene Vorgangsweise, in einem derartigen Arbeitsverhältnis stehende Lehrende ein Semester lang nicht zu beschäftigen, um dann wieder die Regelungen des bisherigen [§ 109 UG](#) neu laufen lassen zu können<sup>83</sup>, lässt sich nicht mehr fortsetzen. Daher ist auch ein längerer Zeitraum erforderlich, damit die Universitäten sich im neuen System zurechtfinden und die Mitarbeiter/innen sich auf die neue Situation einstellen können.

Seite 23



Wird ein Arbeitsverhältnis von ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ab dem 1. Oktober 2021 neu abgeschlossen, „bleiben Zeiten, die vor dem 1. 10. 2021 verbracht wurden, unberücksichtigt“. Auch in diesem Fall ist zwischen der bloßen Verlängerung oder dem neuen Abschluss eines solchen Arbeitsverhältnisses zu unterscheiden. Pfeil ist zur früheren Rechtslage davon ausgegangen, dass die Beschränkungen des damaligen [§ 109 Abs 2 UG](#) „erst ab ‚Pausen‘ von einem Semester nicht mehr angewendet werden können“<sup>84</sup>. Der nachfolgende befristete Vertrag war dann als „Erstvertrag“ zu werten<sup>85</sup>. Dementsprechend ist nunmehr von einem neu abgeschlossenen Arbeitsverhältnis auszugehen, auf das zwar die neue Fassung des [§ 109 UG](#) anzuwenden ist, aber für dessen Gesamtdauer frühere Zeiten unberücksichtigt bleiben. Solange diese Arbeitsverhältnisse nur verlängert werden, ist aber die bisherige Fassung des [§ 109 UG](#) anwendbar. Wenn die danach geltende Gesamtdauer von sechs Jahren, im Fall einer Teilzeitbeschäftigung von acht Jahren erreicht ist, sind weitere befristete Arbeitsverhältnisse nicht mehr möglich. Nur durch einen neuerlichen Abschluss beginnt die Uhr neu zu laufen. Die Sonderregelung des [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#), nach der „Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 verbracht wurden, unberücksichtigt“ bleiben, deutet darauf hin, dass hingegen Zeiträume *ab* dem 1. 10. 2021 für Zwecke der neuen Gesamtdauer des [§ 109 Abs 6 UG](#) einzuberechnen sind. Dem Beispiel 4 der Erläuterungen zur Regierungsvorlage liegt jedoch eine andere Auffassung zugrunde<sup>86</sup>: *„Beginn eines auf sechs Jahre befristeten Arbeitsverhältnisses als Lehrbeauftragte oder Lehrbeauftragter mit 1. Oktober 2018, Neuabschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses nach einer Unterbrechung zum 1. Oktober 2025: die bisherigen Zeiten bleiben unberücksichtigt – Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von 8 Studienjahren sind möglich.“* Den Gesetzesmaterialien zufolge, nach denen für das am 1. 10. 2025 abgeschlossene Arbeitsverhältnis Befristungen bis zu einer Gesamtdauer von 8 Studienjahren möglich sind, bleiben offenbar auch die drei Studienjahre zwischen 1. 10. 2021 und 30. 9. 2024, die Zeiten des früheren Arbeitsverhältnisses waren, unberücksichtigt. Kommt es nach dem 1. 10. 2021 zu einem Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mit ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal, bleiben nicht nur vor dem 1. 10. 2021 zurückgelegte Zeiten in diesem Typus von Arbeitsverhältnissen unberücksichtigt, sondern generell „Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 verbracht wurden“. Es macht also keinen Unterschied, um welche Art von Arbeitsverhältnis es sich gehandelt hat.

Umgekehrt bleiben Zeiten, die vor dem 1. 10. 2021 in einem Arbeitsverhältnis als ausschließlich in der Lehre verwendetes Personal zurückgelegt wurden, nur dann unberücksichtigt, wenn das neue Arbeitsverhältnis unter [§ 109 Abs 6 UG](#) fällt. Wird ab dem 1. 10. 2021 ein unter die neuen Vorschriften des [§ 109 Abs 1](#) oder [2 UG](#) fallendes Arbeitsverhältnis begründet oder geht es um ab dem 1. 10. 2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, oder um seitdem abgeschlossene Arbeitsverhältnisse von Ersatzkräften, ist nicht [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#) anwendbar, sondern [§ 143 Abs 83 UG](#). In diesem Fall sind Zeiten früherer Arbeitsverhältnisse von damals ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal nach den für den künftigen Typus von Arbeitsverhältnis anwendbaren Regelungen nach den oben beschriebenen Grundsätzen umzurechnen und zu berücksichtigen.

Eine weitere Sonderregelung enthält [§ 143 Abs 85 Satz 2 UG](#): „Wird ein Arbeitsverhältnis ab dem 1. Oktober 2021 überwiegend zur Durchführung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten abgeschlossen,

Seite 97

bleiben Zeiten, die vor dem 1. Oktober 2021 in einem solchen Arbeitsverhältnis verbracht wurden, im Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt.“ Diese Zeiten brauchen somit nur dann nicht einberechnet werden, wenn das frühere Arbeitsverhältnis unter [§ 109 Abs 3 UG](#) gefallen ist. Zeiten aus anderen früheren Arbeitsverhältnissen mit der Universität sind daher zu

Seite 24

berücksichtigen. Umgekehrt sind aber auch frühere Arbeitsverhältnisse nach [§ 109 Abs 3 UG](#) in die Gesamtdauer einzubeziehen, wenn das ab dem 1. 10. 2021 abgeschlossene Arbeitsverhältnis nicht unter [§ 109 Abs 3 UG](#) fällt. Eine Ausnahme davon gibt es nur dann, wenn das neue Arbeitsverhältnis ausschließlich die Verwendung in der Lehre ([§ 109 Abs 6 UG](#)) vorsieht: Dass die früheren Zeiten im Arbeitsverhältnis nach [§ 109 Abs 3 UG](#) unberücksichtigt bleiben, ergibt sich in diesem Fall aus der in dieser Hinsicht weiter gefassten Vorschrift des [§ 143 Abs 85 Satz 1 UG](#).

Zur Sonderregelung des [§ 143 Abs 85 Satz 2 UG](#) für Arbeitsverhältnisse, die überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten abgeschlossen werden, stellt sich noch die Frage, wie mit Zeiten ab dem 1. 10. 2021 aus Arbeitsverhältnissen umzugehen ist, die bereits früher abgeschlossen wurden. Wenn das Arbeitsverhältnis vom 1. 10. 2018 bis 30. 9. 2024 besteht, bleiben die drei Jahre zwischen 1. 10. 2018 und 30. 9. 2021 für die Berechnung der Gesamtdauer eines weiteren Arbeitsverhältnisses nach [§ 109 Abs 3 UG](#) ab 1. 10. 2025 jedenfalls unberücksichtigt. Geht man auch für diese Konstellation von der bereits dargelegten Auffassung aus, die Beispiel 4 in den Erläuterungen zur Regierungsvorlage zugrunde liegt<sup>87</sup>, könnte noch ein weiteres Jahr aus dem Zeitraum zwischen 1. 10. 2021 und 30. 9. 2024 für Zwecke der Gesamtdauer außer Ansatz bleiben.

## V. Zusammenfassende Würdigung

Für die Universitäten gibt es weiterhin Sonderarbeitsrecht. Der neugefasste [§ 109 UG](#) trägt auch in Zukunft den Bedürfnissen der Universitäten nach Flexibilität im Bereich des mit überwiegend zur Durchführung von Drittmittel- oder Forschungsprojekten beschäftigten Personals, der Ersatzkräfte und des ausschließlich in der Lehre verwendeten Personals Rechnung. Darüber hinaus gibt es auch sonst in bestimmten Grenzen die Möglichkeit, befristete Arbeitsverhältnisse abzuschließen. Im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals bestehen daher die erforderlichen gesetzlichen Rahmenbedingungen für eine Personalstruktur, die vom Grundsatz der Generationengerechtigkeit getragen ist und ein ausbalanciertes Verhältnis von Laufbahn- und befristeten Stellen vorsieht. Auf diese Weise lässt sich sicherstellen, dass nicht alle wissenschaftlichen oder künstlerischen Stellen in einem Fach mit Personen derselben Alterskohorte besetzt werden, was zur Folge haben könnte, dass in den nächsten Jahrzehnten keine Chancen mehr für den Nachwuchs bestünden, im Wissenschaftsbetrieb Fuß zu fassen. Neu ist die vorgesehene Gesamtdauer, in die alle Arbeitsverhältnisse zur Universität einzubeziehen sind. Daher macht es keinen Unterschied mehr, ob ein Arbeitsverhältnis „unterbrochen“ wurde. Für Universitäten und Mitarbeiter/innen gibt es dadurch mehr Rechtssicherheit. Die Entscheidung, ob ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angeboten wird, kann daher nicht mehr so lange hinausgeschoben werden. Ob dies für die Mitarbeiter/innen tatsächlich vorteilhaft ist, wird sich erst zeigen: Durch den Wegfall der Möglichkeit der Universitäten, Arbeitsverhältnisse im Wege von Unterbrechungen „vorsichtshalber“ auch über lange Zeit befristet zu halten, entsteht ein stärkerer Druck auf die Universitäten, noch genauer zu planen, unter welchen Voraussetzungen Mitarbeiter/innen Laufbahnstellen oder nur befristete Stellen angeboten werden. Dadurch könnten einige Mitarbeiter/innen in den Genuss einer unbefristeten Stelle kommen, bei denen das sonst nicht der Fall gewesen wäre. Viele Mitarbeiter/innen aber, die bisher gehofft hatten, nach einer „Pause“ doch wieder in ein Arbeitsverhältnis zur Universität zurückzukehren, werden aufgrund der neuen Regelungen vermutlich endgültig aus dem Personalstand ihrer bisherigen Universität ausscheiden. Sie werden versuchen, ihre Karriere an anderen in- oder ausländischen Universitäten oder aber bei anderen Arbeitgebern fortzusetzen.

**Korrespondenz:** Univ.-Prof. DDr. h. c. Dr. Michael Lang, Vorstand des Instituts für Österreichisches und Internationales Steuerrecht der WU, Wirtschaftsuniversität Wien, Welthandelsplatz 1, 1020 Wien; E-Mail: [michael.lang@wu.ac.at](mailto:michael.lang@wu.ac.at)

\* Für die kritische Diskussion dieses Manuskripts und wertvolle Anregungen danke ich Dr. Karin Giese, Hon.-Prof. Dr. Markus Grimm, Mag. Georg Hanke, Mag.<sup>a</sup> Annette Lichtmanegger, Mag.<sup>a</sup> Katharina Müller-Weismann, Mag.<sup>a</sup> Reingard Schneider, Mag.<sup>a</sup> Doris Schöberl und Hon.-Prof. Dr. Christoph Wolf sehr herzlich. Das Manuskript wurde am 27. 3. 2021 abgeschlossen. – Der Autor ist auch Vizerektor für Forschung und Personal an der Wirtschaftsuniversität Wien, Vorsitzender des Forum Personal der Universitätenkonferenz und Vorsitzender des Dachverbands der Universitäten, hat diesen Beitrag allerdings in keiner dieser Funktionen verfasst.

<sup>1</sup> [1134 BlgNR XXI. GP](#), 100.

<sup>2</sup> [1134 BlgNR XXI. GP](#), 100.

<sup>3</sup> Dazu näher *Löschnigg/Rainer*, Aneinanderreihung von (befristeten) Arbeitsverträgen nach Universitätsgesetz 2002, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten im wirtschaftlichen Wettbewerb (2010) 109 (129).

<sup>4</sup> [225 BlgNR XXIV. GP](#), 29.

<sup>5</sup> [EuGH 3. 10. 2019, C-274/18](#).

<sup>6</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 112.

<sup>7</sup> Gegen diese Differenzierung wurden wiederholt Bedenken angemeldet, zuletzt von *Pfeil*, Neues zu § 109 UG?, in: *Funk/Melzer-Azodanloo* (Hrsg) Arbeiten in Würde – FS für Günther Löschnigg (2019) 292 (299 ff).

<sup>8</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 33.

<sup>9</sup> Dazu bereits *Pfeil*, in: *Funk/Melzer-Azodanloo* (Hrsg) FS Löschnigg 305.

<sup>10</sup> Dazu *Schrammel*, Anmerkung, DRdA 2015, 33 (33).

<sup>11</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32.

<sup>12</sup> Zusätzlich sprach bisher auch § 3 Z 4 UG von der „Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“ als Aufgabe der Universitäten. Nach der UG-Novelle ist dort nunmehr folgendes Ziel vorgegeben: „Entwicklung und Förderung geeigneter Karrieremodelle für den höchstqualifizierten wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs“. Nach den Gesetzesmaterialien zu dieser Novelle haben die Universitäten aber nach wie vor die Aufgabe, sich generell um die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses zu kümmern ([ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 33): „In Z 4 des § 3 wird eine der wesentlichen Aufgaben der Universitäten definiert: die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchses. Diese Aufgabe wird nun erweitert: die Universitäten sollen auch geeignete Karrierepfade für den wissenschaftlichen Nachwuchs, insbesondere den höchstqualifizierten entwickeln und sicherstellen.“

<sup>13</sup> So zB *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 137; OGH 26. 2. 2014, 9ObA75/13i.

<sup>14</sup> Nur in diesen Fällen wäre die oft erhobene Forderung nach Abschluss unbefristeter Verträge bei gleichzeitiger Entwicklung einer Kündigungskultur (so zuletzt *Pfeil*, in: *Funk/Melzer-Azodanloo* (Hrsg) FS Löschnigg 304 f; *Auer-Mayer*, Schutz von ArbeitnehmerInnen in befristeten Arbeitsverträgen, in: *Kietaibl/Resch* (Hrsg) Besondere Beschäftigungsverhältnisse – besondere Arbeitsrechtsvorschriften, 2020, 17, 53) eine Alternative zum Abschluss befristeter Verträge, nicht hingegen, wenn das Arbeitsverhältnis aus den oben genannten Gründen schon von Anfang an darauf hin angelegt ist, auch bei bester Leistung ein Ablaufdatum zu haben.

<sup>15</sup> Zwei befristete Arbeitsverhältnisse als Universitätsprofessor/in – also zB zunächst nach § 99 Abs 1 UG und anschließend nach § 98 UG – können jedoch auf Grundlage dieser Vorschrift nicht aneinandergereiht werden. Denn § 109 Abs 4 UG lässt nur eine einmalige weitere Befristung zu. Hat die erste befristete Professur (§ 99 UG) ihre arbeitsrechtliche Grundlage in § 109 Abs 2 UG, kann eine daran knüpfende

befristete Professur nach § 98 UG dennoch nicht auf § 109 Abs 4 UG gestützt werden: Es liegt dann kein Wechsel „in eine Verwendung gemäß § 94 Abs 2 Z 1“ mehr vor, da bereits bei der § 99 Abs 1 UG-Professur eine derartige Verwendung vorliegt. Denkbar wäre eine Aneinanderreihung derartiger befristeter Professuren, wenn ihre Gesamtdauer die acht Jahre des § 109 Abs 2 UG nicht übersteigt, und es sich bei der § 99 Abs 1 UG-Professur um das erste auf bestimmte Zeit abgeschlossene Arbeitsverhältnis nach § 109 Abs 1 UG handelt, und die daran folgende befristete Professur nach § 98 UG sich als „Verlängerung“ – so die Terminologie des § 99 Abs 1 Satz 2 UG – nach § 109 Abs 2 UG darstellt.

<sup>16</sup> Änderungen im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten: 13. Nachtrag vom 26. 3. 2021.

<sup>17</sup> Zur berechtigten Kritik am Fehlen der Elternteilzeit in § 20 Abs 3 Z 1 KV nach der zuvor bestehenden Rechtslage vgl *Glowacka/Burger-Ehrnhofer*, *Ausgewählte Fragen zum Universitätenkollektivvertrag*, in: *Brameshuber/Friedrich/Karl* (Hrsg) FS Franz Marhold (2020) 79 (87 f).

<sup>18</sup> *Pfeil*, *Befristete Arbeitsverhältnisse an Universitäten*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) *Analyse und Fortentwicklung im Arbeits-, Sozial- und Zivilrecht – FS Martin Binder* (2010) 343 (358 f); aA *Löschnigg/Ogrisegg/Ruß*, *Die Beendigung von Arbeitsverhältnissen zur Universität*, zfhr 2014, 1 (2).

<sup>19</sup> Näher *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 345.

<sup>20</sup> Zu den Zulassungsfristen vgl näher § 61 UG.

<sup>21</sup> Zur Diskussion um die Neufassung des § 64 UG vgl *Lang*, *Die allgemeine Universitätsreife für die Zulassung zu Master- und Doktoratsstudien im Lichte der Rechtsprechung des VfGH und des Entwurfs der UG-Novelle*, JRP 2020, 199 (199 ff).

<sup>22</sup> *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 348.

<sup>23</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 137.

<sup>24</sup> Dazu *Reissner*, *Ausgewählte Probleme bei der Befristung von Arbeitsverhältnissen an Universitäten*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS für Bernhard Eccher (2017) 921 (927).

<sup>25</sup> Ähnlich bereits zur früheren Rechtslage auch *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 113 sowie 118 f.

<sup>26</sup> *Löschnigg*, *Zugehörigkeit mehrerer Arbeitsverhältnisse zur Universität und Höchstgrenzen der Arbeitszeit*, unilex 2005, 1–2, 17 (19 ff); *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 138 mwN; *Drs*, *Beschäftigungstypen im Uni-Kollektivvertrag – Spielraum und Alternativen?*, in: *Löschnigg* (Hrsg) *Personalrechtliche Fragestellungen an der Universität* (2020) 161 (167).

<sup>27</sup> *Löschnigg*, unilex 2005, 1–2, 19 mwN.

<sup>28</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 31.

<sup>29</sup> Dazu *Löschnigg/Ogrisegg/Ruß*, zfhr 2014, 2 ff.

<sup>30</sup> Zur umfangreichen Diskussion *Reissner*, *Möglichkeiten und Grenzen der Gestaltung von Arbeitsverträgen an Universitäten – Befristungen, Konkurrenzklauseln und Ausbildungskostenklauseln*, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) *Das neue Universitätsarbeitsrecht* (2007) 39 (45 sowie 53 ff); *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 142 ff; *Dumpelnik*, *Universitätsarbeitsrecht* (2008) 124 f; *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 347; *Schrammel*, in: *Perthold-Stoitzner*, UG § 109 Rz 5; *Drs*, in: *Löschnigg* (Hrsg) *Personalrechtliche Fragestellungen* 173.

<sup>31</sup> OGH 25. 11. 2011, 9ObA76/11h.

<sup>32</sup> OGH 25. 11. 2011, 9ObA76/11h; 26. 2. 2014, 9ObA75/13i; dazu *Schrammel*, DRdA 2015, 33.

<sup>33</sup> OGH 25. 11. 2011, 9ObA76/11h.

<sup>34</sup> Dazu *Reissner*, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) *Universitätsarbeitsrecht* 45; *Reissner*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 924 f.

<sup>35</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 122.

<sup>36</sup> So *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 123.

<sup>37</sup> So explizit *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 123.

<sup>38</sup> So auch *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 123; vgl auch *Reissner*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 929: „Zu den tauglichen Projekten gehören *insb* die ‚Drittmittelprojekte‘, [...]“ (Hervorhebung nicht im Original).

<sup>39</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 123.

<sup>40</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 123.

<sup>41</sup> *Reissner*, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) *Universitätsarbeitsrecht* 50; *Reissner*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 929.

<sup>42</sup> Kopetzki, in: Perthold-Stoitzner, UG § 96 Rz 2.

<sup>43</sup> [ErläutRV 1134 BlgNR XXI. GP](#), 100.

<sup>44</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 122 f.

<sup>45</sup> Anders zur bisherigen Rechtslage *Reissner*, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) *Universitätsarbeitsrecht* 50; *Dumpelnik*, *Universitätsarbeitsrecht* 80; *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 349; *Schrammel*, in: Perthold-Stoitzner, UG § 109 Rz 15; *Grimm*, Sonderregelung für Kettenverträge an Universitäten aufgrund von COVID-19, CuRe 2020, 46 zu § 6 C-HG.

<sup>46</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32. Missverständlich ist allerdings der Klammerausdruck, in dem beispielhaft auf § 10 Abs 2 UG verwiesen wird: Dort geht es um die Einwerbung sonstiger Vermögenswerte, „insbesondere auch in Form von Spenden, Schenkungen und Sponsoring“.

<sup>47</sup> Nach der bisherigen Rechtslage war das Vorliegen des gesetzlichen Befristungsgrundes in Frage gestellt, wenn die Arbeitnehmer/innen in einem nicht ganz unerheblichen Ausmaß für Tätigkeiten verwendet wurden, die das Projekt weder unmittelbar noch auch nur mittelbar betrafen (so *Reissner*, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) *Universitätsarbeitsrecht* 51).

<sup>48</sup> Vgl auch *Grimm*, in: *Pfeil* (Hrsg) *Personalrecht* 308.

<sup>49</sup> Zur generellen Möglichkeit des Abschlusses mehrerer zeitlich überlappender Arbeitsverhältnisse zur Universität *Löschnigg*, unilex 2005, 1–2, 19 mwN.

<sup>50</sup> So schon zur bisherigen Rechtslage zB *Dumpelnik*, *Universitätsarbeitsrecht* 80; *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 349; *Reissner*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 930; nunmehr auch die [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32.

<sup>51</sup> Dazu nähere Nachweise bei *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 129; vgl weiters *Reissner*, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 931.

<sup>52</sup> *Pfeil*, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 349; *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 129.

<sup>53</sup> *Löschnigg/Rainer*, in: *Funk* (Hrsg) *Öffentliche Universitäten* 129.



- <sup>54</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 129; Schrammel, in: Perthold-Stoitzner, UG § 109 Rz 17.
- <sup>55</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 129.
- <sup>56</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 129.
- <sup>57</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 129 f.
- <sup>58</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 130.
- <sup>59</sup> Pfeil, in: *Barta/Radner/Held/Scharnreitner* (Hrsg) FS Binder 349.
- <sup>60</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 130.
- <sup>61</sup> So schon zur bisherigen Regelung Schrammel, in: Perthold-Stoitzner, UG § 109 Rz 17.
- <sup>62</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 126 f.
- <sup>63</sup> Reissner, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) Universitätsarbeitsrecht 51; anders hingegen Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 128, die einen konkreten Bezug zu einer Lehrveranstaltung fordern.
- <sup>64</sup> OGH 25. 6. 2007, 9ObA139/06s.
- <sup>65</sup> So zur bisherigen Rechtslage Reissner, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) Universitätsarbeitsrecht 51.
- <sup>66</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 128.
- <sup>67</sup> Löschnigg/Rainer, in: *Funk* (Hrsg) Öffentliche Universitäten 128.
- <sup>68</sup> Pfeil, in: *Pfeil* (Hrsg) Personalrecht der Universitäten (2010) § 109 Rz 9; ebenso Reissner, in: *Schurr/Umlauf* (Hrsg) FS Eccher 930.
- <sup>69</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32.
- <sup>70</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32.
- <sup>71</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32.
- <sup>72</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 32 f.
- <sup>73</sup> Dazu Schrammel, in: Perthold-Stoitzner, UG § 109 Rz 20; vgl aber auch OGH 25. 6. 2007, 9ObA139/06s.
- <sup>74</sup> *Dumpelnik*, Universitätsarbeitsrecht 81.
- <sup>75</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 34.
- <sup>76</sup> Reissner, in: *Reissner/Tinhofer* (Hrsg) Universitätsarbeitsrecht 54.
- <sup>77</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 38.
- <sup>78</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 34: „Beginn eines mit vier Jahren befristeten Arbeitsverhältnisses als „Praedoc“ mit 1. Jänner 2016, Wechsel in eine auf vier Jahre befristete Verwendung als „Postdoc“ mit 1. Jänner 2020, Wechsel auf eine Stelle Universitätsassistentin oder Universitätsassistent mit 1. Jänner 2024: die vier Jahre als „Postdoc“ sind bei der Bestimmung der Befristung zu berücksichtigen, die neuerliche Befristung kann daher nur bis zum 31. Dezember 2028 erfolgen.“
- <sup>79</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 38.

<sup>80</sup> So auch Beispiel 1 in den [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 34.

<sup>81</sup> Schrammel, in: Perthold-Stoitzner, UG § 109 Rz 21.

<sup>82</sup> Zutreffend in Hinblick auf die Beurteilung von Qualifizierungsvereinbarungen *Drs*, in: Löschnigg (Hrsg) Personalrechtliche Fragestellungen 192.

<sup>83</sup> So zB Löschnigg/Rainer, in: Funk (Hrsg) Öffentliche Universitäten 132; Pfeil, in: Funk/Melzer-Azodanloo (Hrsg) FS Löschnigg 299.

<sup>84</sup> Pfeil, in: Pfeil (Hrsg) Personalrecht 108; vgl auch Schrammel, DRdA 2015, 33.

<sup>85</sup> Pfeil, in: Pfeil (Hrsg) Personalrecht 108.

<sup>86</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 34.

<sup>87</sup> [ErläutRV 662 BlgNR XXVII. GP](#), 34.

**Externe Verzeichnisse:** <https://doi.org/10.33196/zfhr202103007901>  
Ein Inhalt der Verlag Österreich GmbH



NutzerIn NutzerIn 27.3.2024