

§ 109 UG 2002 – Zeitliche Lücken und zeitliche Grenzen



§ 109 Universitätsgesetz 2002

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

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

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

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

Allgemeine Erläuterungen zu § 109 Universitätsgesetz 2002

Wird ein Arbeitsverhältnis zeitlich befristet, darf diese Befristung maximal sechs Jahre betragen.

Grundsätzlich darf an ein befristetes Arbeitsverhältnis kein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis gereiht werden.

Es gibt jedoch Ausnahmefälle, in denen die Aneinanderreihung von zwei oder mehr befristeten Arbeitsverhältnissen zulässig ist. Auch für diese Ausnahmefälle ist allerdings die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse mit maximal 6 Jahren bei Vollbeschäftigung bzw. maximal 8 Jahren bei Teilzeitbeschäftigung (bis zu 37,5 Wochenstunden) begrenzt.

Eine mehrmalige Aneinanderreihung von Arbeitsverhältnissen innerhalb der Gesamtdauer ist erlaubt, wenn die ArbeitnehmerInnen:

- im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt sind oder
- ausschließlich in der Lehre verwendet werden (zB LektorInnen, TutorInnen) oder
- als Ersatzkräfte für vorübergehend abwesende MitarbeiterInnen angestellt wurden.

Beim Wechsel in eine andere Verwendung innerhalb des wissenschaftlichen Personals (zB ProjektmitarbeiterIn auf UniversitätsassistentIn, UniversitätsassistentIn auf Senior Lecturer, UniversitätsassistentIn Praedoc auf Senior Scientist, UniversitätsassistentIn Praedoc auf UniversitätsassistentIn Postdoc) ist eine weitere Befristung zulässig.

Berechnungsrichtlinien

I Unterbrechung:

Unmittelbar bedeutet grundsätzlich ohne zeitliche Unterbrechung. In Anlehnung an das allgemeine Kettendienstvertragsrecht ist jedoch davon auszugehen, dass § 109 UG in diesem Punkt nicht eng am Wortlaut, sondern offen zu interpretieren ist, sodass auch durch eine gewisse zeitliche Unterbrechung die Begründung eines unzulässigen Kettendienstverhältnisses bei Vorliegen eines inhaltlichen Zusammenhangs zwischen den Arbeitsverhältnissen nicht ausgeschlossen wird. Die Zulässigkeit einer neuerlichen Befristung ist daher im Einzelfall zu beurteilen. Dazu sind die Dauer der Unterbrechung, die Dauer der Arbeitsverträge sowie deren Inhalt und die Umstände der Unterbrechung und der Neubegründung zu berücksichtigen.

- Beträgt der Zeitraum der **Unterbrechung** im Anschluss an befristete Arbeitsverhältnisse **zumindest 12 Monate**, gilt die darauffolgende befristete Anstellung jedenfalls als neuerliche Erstanstellung iSd §109; die **Obergrenze** von 6/8 Jahren beginnt **neu zu laufen**.
- Beträgt der Zeitraum der **Unterbrechung** im Anschluss an befristete Arbeitsverhältnisse **zumindest halb so lange wie der Zeitraum der befristeten Beschäftigungen**, wird die Kette unterbrochen. Die darauffolgende befristete Anstellung gilt als neuerliche Erstanstellung iSd §109; die **Obergrenze** von 6/8 Jahren beginnt **neu zu laufen**.
- Die notwendige Unterbrechung darf in keinem Fall mit einer anderen Form der Beschäftigung (Werkvertrag, freier Dienstvertrag) "gefüllt" werden.

Während zB eine regelmäßige Lehrtätigkeit jeweils im Wintersemester (und jeweils eine Unterbrechung im Sommersemester) grundsätzlich zu keiner Zusammenrechnung der Arbeitsverhältnisse von LektorInnen führt, würde eine Lücke von einem Semester nicht ausreichen, um nach einer unterbrochenen Lehrtätigkeit von 8 Jahren von einer neuerlichen Erstanstellung ausgehen zu können. In diesem Fall ist der Zeitraum von 8 Jahren in Relation zur Lücke zu setzen; die Unterbrechung muss daher zumindest 12 Monate betragen.

In aller Regel unzulässig sind jene Fälle, in denen die Unterbrechung nur um der Unterbrechung willen gemacht wird, der Zweck der Unterbrechung also nur darin besteht, ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermeiden, ohne dass sich sonst die Rahmenbedingungen der Tätigkeit ändern. Solche Fälle würden als bloße Umgehung des Kettenvertragsverbots gewertet.

II Gesamtdauer:

Auch wenn die Unterbrechungen zwischen den einzelnen Befristungen ein so geringes Ausmaß aufweisen, dass noch von „unmittelbar“ aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnissen auszugehen ist, sind diese zeitlichen Unterbrechungen für die Maximalgrenzen dennoch nicht zu berücksichtigen. Unter „Gesamtdauer“ ist die Dauer der Arbeitsverhältnisse an sich (ohne Hinzuzählen der Lücken) zu verstehen. Dienstverhinderungen, Freistellungen, Karenzierungen etc, dh Zeiten, in denen nicht gearbeitet wird, das Arbeitsverhältnis dem Grunde nach aber besteht, sind für die zeitlichen Höchstgrenzen hingegen zu beachten.

- Ist der Zeitraum der **Unterbrechung** zwischen befristeten Arbeitsverhältnissen zu kurz, um als neuerliche Erstanstellung iSv Punkt I zu gelten, bemisst sich die Obergrenze von 6/8 Jahren an der ersten Befristung. Die Zeiten der Nichtbeschäftigung unterbrechen die Kette nicht, werden aber für die Berechnung der maximalen Beschäftigungsdauer grds **nicht berücksichtigt**. Es zählen nur Zeiten der tatsächlichen Beschäftigung.

Eine abweichende Vorgehensweise gilt für USI-KursleiterInnen, deren Semesterverträge immer über 5 Monate abgeschlossen werden und die daher bei einer mehrmals aufeinanderfolgenden semesterweisen Bestellung immer ein Monat „pausieren“.

Hier ist der Zeitraum der Nichtbeschäftigung durch die Vertragsgestaltung der Universität bedingt (und haben MitarbeiterInnen darauf keinen Einfluss), für die Berechnung der höchstzulässigen Gesamtdauer wird die jeweils einmonatige Unterbrechung nicht berücksichtigt, sondern eingerechnet. USI-KursleiterInnen können insgesamt maximal 16 Semester angestellt werden.

§ 109 UG unterscheidet in Bezug auf die höchstzulässige Beschäftigungsdauer lediglich zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigung. Auf das konkrete Ausmaß der Teilzeitbeschäftigung (wie viele Wochenstunden) kommt es bei der Berechnung der höchstzulässigen Gesamtdauer nicht an. Arbeitsverhältnisse mit einem Beschäftigungsausmaß von zB 30 Wochenstunden sind daher ebenso als Teilzeitarbeit zu bewerten wie eine geringfügige Beschäftigung im Ausmaß von zB 8 Wochenstunden.

- Bei einem Beschäftigungsausmaß von bis zu 37,5 Wochenstunden können Arbeitsverhältnisse bis zu 8 Jahren, bei einem darüber hinausgehenden Beschäftigungsausmaß hingegen nur bis zu 6 Jahren kombiniert werden.

III Berücksichtigungsrelevante Beschäftigungsverhältnisse:

Liegt der Zeitraum der Anstellung als studentische MitarbeiterIn (**TutorIn** oder **StudienassistentIn**) bzw als **LektorIn mit** einer Lehrbeauftragung von **max 4 Semesterwochenstunden** am Beginn der Beschäftigung an der Universität Wien, wird dieser bei einer **anschließenden anderen Anstellung nicht berücksichtigt**.

- Unabhängig von der Anstellungsdauer als TutorIn, StudienassistentIn oder LektorIn mit einer Lehrbeauftragung von max 4 Semesterwochenstunden kann ein anderes befristetes Arbeitsverhältnis für bis zu 6 Jahre/8 Jahre abgeschlossen werden; die **Obergrenze** von 6/8 Jahren beginnt **neu zu laufen**.

Die Sonderregelungen des § 109 UG beziehen sich auf **Arbeitsverhältnisse** zu einer Universität. Sie knüpfen an das Vorliegen eines (echten) Arbeitsvertrags an.

IV Verwendungswechsel

Für sog Verwendungswechsel hat der Gesetzgeber eine weitere Fallkonstellation geregelt, in welcher zulässigerweise eine einmalige neuerliche Befristung vereinbart werden kann, soweit dadurch die Obergrenze von 6/8 Jahren nicht überschritten wird.

- Ein Wechsel in eine andere Verwendung liegt bei einem Wechsel der MitarbeiterInnengruppe (zB ProjektmitarbeiterIn auf UniversitätsassistentIn, UniversitätsassistentIn auf Senior Lecturer), bei einem Wechsel der Karrierestufe (UniversitätsassistentIn Praedoc auf UniversitätsassistentIn Postdoc) oder bei einem Wechsel von einer Drittmittelstelle zu einer Stelle aus dem Globalbudget oder umgekehrt statt.

- Ein Wechsel der Verwendung ist auch dann erfüllt, wenn man die Fakultät wechselt, ohne dass sich die MitarbeiterInnengruppe ändert, sofern mit dem Fakultätswechsel auch eine Änderung des Inhalts der Tätigkeit verbunden ist.

V Zulässigkeit einer weiteren Verlängerung

Eine einmalige über die 6/8 Jahre hinausgehende **einmalige Verlängerung auf 10 bzw. 12 Jahre** ist (nur) bei sachlicher Rechtfertigung zulässig. Als sachliche Rechtfertigung gilt die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen bei sogenannten SelbstantragstellerInnen. Darüber hinaus können auch Arbeitsverhältnisse von ProjektmitarbeiterInnen auf max 10 bzw 12 Jahre verlängert werden, die nicht selbst den Projektantrag gestellt haben, wenn sie im Projektantrag namentlich genannt sind und die Projektleitung die für das Projekt wesentliche einschlägige Qualifikation der ProjektmitarbeiterIn bestätigt.

- Bei sachlicher Rechtfertigung (SelbstantragstellerInnen, namentlich genannte ProjektmitarbeiterInnen) können Arbeitsverhältnisse über 6/8 Jahre hinaus einmalig verlängert werden. Die Entscheidung über die eine Verlängerung trifft das Rektorat.

Für Projekte aus Exzellenzprogrammen bestimmter FördergeberInnen (FWF, ERC, ÖAW und WWTF) kann im Einzelfall nach Genehmigung durch das Rektorat ein unbefristetes Arbeitsverhältnis abgeschlossen werden.

VI Zulässige Aneinanderreihungen

Maximaler Gesamtzeitraum: 6/8
Jahre

UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc Allgemeines Universitätspersonal	ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre
--	---

ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre	UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc Allgemeines Universitätspersonal
---	--

ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre	UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc Allgemeines Universitätspersonal	ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre
---	---	---

UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc	ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre	UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc
--	---	--

Maximaler Gesamtzeitraum: 6/8 Jahre

StudienassistentIn TutorIn LektorIn (max 4 SWS)	UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc Allgemeines Universitätspersonal	ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre
--	--	---

StudienassistentIn TutorIn LektorIn (max 4 SWS)	ProjektmitarbeiterIn Ersatzkraft Ausschließlich Lehre	UniversitätsassistentIn Praedoc UniversitätsassistentIn Postdoc Allgemeines Universitätspersonal
--	---	--

VII Zulässige Kombinationen aus UniversitätsassistentIn Praedoc und UniversitätsassistentIn Postdoc

Maximaler Gesamtzeitraum: 6/8 Jahre

Maximaler Gesamtzeitraum: 6/8 Jahre

UniversitätsassistentIn Praedoc (4 Jahre, 30 Stunden)	12 Monate Unterbrechung	UniversitätsassistentIn Postdoc (4 bis 6 Jahre, 20 oder 40 Stunden)
--	----------------------------	--

Maximaler Gesamtzeitraum: (4+3) 7 Jahre

UniversitätsassistentIn Praedoc (4 Jahre, 30 Stunden)	UniversitätsassistentIn Postdoc (3 Jahre, 40 Stunden)
--	--