

7. Oktober 2019

GÖD-Info: EuGH-Urteil zu befristeten Dienstverhältnissen an den Universitäten

Sehr geehrte Frau Kollegin, sehr geehrter Herr Kollege!

Das **Fazit** vorweg:

- **Die Regelung in § 109 UG, die bei Teilzeitbeschäftigung eine längere maximal zulässige Dauer von Arbeitsverhältnissen festlegt als bei einer vergleichbaren Vollzeitbeschäftigung, ist nur in begründeten Ausnahmefällen zulässig, deren Vorliegen das inländische Gericht zu prüfen hat.**
- **Soweit der prozentuale Anteil der von dieser Regelung benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten, stellt das eine nach EU-Recht unzulässige mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts dar.**
- **Die Beweislast für das Nichtvorliegen einer solchen mittelbaren Diskriminierung liegt bei den Universitäten.**

Die **Konsequenzen** daraus:

- **Betroffene können die Anerkennung eines unbefristeten Arbeitsverhältnisses einfordern.** Unbefristete Arbeitsverhältnisse können aber oft von der Universität durch Kündigung beendet werden.
- Das BMBWF hat bereits eine Anpassung von § 109 UG angekündigt.

Die Entscheidung im Detail:

Der EuGH hat mit Urteil vom 3.10.2019 in der Rechtssache C-274/18 ausgesprochen, dass der Umstand, dass nach der österreichischen Rechtslage (§ 109 UG) für ArbeitnehmerInnen in Teilzeitbeschäftigung an öffentlichen Universitäten eine längere Höchstdauer von befristeten Arbeitsverhältnissen als für Vollzeitbeschäftigte zulässig ist, nur dann nicht gegen die Teilzeitrichtlinie 97/81/EG verstößt, wenn dieser Unterschied aus objektiven Gründen gerechtfertigt ist und in einem angemessenen Verhältnis zu diesen Gründen steht.

Die von einer teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmerin wegen wiederholter Befristungen mit einer Gesamtdauer von über elf Jahren im Rahmen von

Forschungsprojekten geklagte Universität hat im Verfahren vorgebracht, dass Teilzeitbeschäftigte einen geringeren Kenntnis- und Erfahrungsstand erwürben als Vollzeitbeschäftigte und daher für den Abschluss bestimmter Forschungsarbeiten und die Publikation der Ergebnisse dieser Arbeiten mehr Zeit brauchen würden, sodass die Festsetzung derselben Höchstdauer befristeter Arbeitsverhältnisse für Voll- und Teilzeitbeschäftigte es den Teilzeitbeschäftigten erschweren würde, sich bis zum Ablauf der Höchstdauer in dem betreffenden universitären Bereich zu etablieren.

Der EuGH hat diese Argumentation aber nicht als pauschale Rechtfertigung gelten lassen, sondern ausgeführt, dass diese Unterscheidung nur dann zulässig ist, wenn im konkreten Fall eine besondere Beziehung zwischen der Art der ausgeübten Tätigkeit und der Erfahrung, die durch die Ausübung dieser Tätigkeit nach einer bestimmten Anzahl geleisteter Arbeitsstunden erworben wird, besteht und, falls dies bejaht wird, aber noch weiter zu prüfen ist, ob die Zeit, die erforderlich ist, um Forschungsarbeiten abzuschließen und allenfalls die Publikation von deren Ergebnissen zu gewährleisten, die von § 109 UG getroffene Unterscheidung zu rechtfertigen vermag. Bejahendenfalls ist dann weiters zu prüfen, ob die Regelung zu dem Ziel, das mit ihr verfolgt werden soll, in einem angemessenen Verhältnis steht.

Obwohl der EuGH also nur über Befristungen im Rahmen von Forschungsprojekten entschieden hat, legt diese Urteilsbegründung nahe, dass bei den anderen in § 109 Abs. 2 UG genannten Befristungsgründen (ausschließlich in der Lehre verwendet; Ersatzkraft) die vom EuGH dargelegten Kriterien, die die unterschiedliche Höchstdauer rechtfertigen können, in der Regel nicht vorliegen werden.

Soweit sich aber die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten als nicht zulässig erweist und die für Vollzeit zulässige Höchstdauer (6 Jahre bzw. 10 Jahre in Ausnahmefällen) überschritten wurde, liegt ein unbefristetes Arbeitsverhältnis vor.

Auch unter einem zweiten Aspekt kann lt. EuGH die längere Höchstdauer der Befristung bei Teilzeit in einem unzulässigen Widerspruch zum EU-Recht stehen, nämlich wenn der prozentuale Anteil der benachteiligten weiblichen Beschäftigten signifikant höher ist als der der benachteiligten männlichen Beschäftigten und die Regelung nicht durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt ist oder die Mittel zur Erreichung dieses Ziels nicht angemessen und erforderlich sind.

Der EuGH hat aber nicht geprüft, ob diese Benachteiligung vorliegt und die Beurteilung den nationalen Gerichten überlassen. Er hat aber im Urteil klargelegt,

dass es, um den Anschein einer Diskriminierung glaubhaft zu machen, nicht Sache der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers ist, in Bezug auf die ArbeitnehmerInnen, die von der nationalen Regelung betroffen sind, konkrete statistische Zahlen oder konkrete Tatsachen vorzulegen, wenn sie oder er zu solchen Zahlen oder Tatsachen keinen oder nur schwer Zugang hat.

Betroffene können bei Nichtvorliegen der vom EuGH geforderten Ausnahmegründe oder wegen mittelbarer Diskriminierung daher die unbefristete Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses über das vereinbarte Enddatum hinaus verlangen.

Gewerkschaftsmitglieder werden dabei nötigenfalls von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst unterstützt.

Es ist aber darauf hinzuweisen, dass unbefristete Arbeitsverhältnisse durch Kündigung beendet werden können. Eine Kündigung kann nur erfolgreich angefochten werden, wenn Sozialwidrigkeit (keine Aussicht auf gleichwertige Beschäftigung in absehbarer Zeit) vorliegt und kein persönlicher oder betrieblicher Grund besteht, der die Kündigung dessen ungeachtet erforderlich macht. Betroffene, die die Voraussetzungen für das Vorliegen des erweiterten Kündigungsschutzes auf Grundlage des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen an österreichischen Universitäten erfüllen (§ 22 KV; abhängig von Lebensalter und Beschäftigungsdauer) sind grundsätzlich nur bei von der Universität nachzuweisendem Bedarfsmangel kündbar.

Das BMBWF hat bereits die Absicht erklärt, § 109 UG an die Rechtsprechung des EuGH anzupassen. Bei der Weiterentwicklung dieser Bestimmung wird sich natürlich auch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst im Interesse der ArbeitnehmerInnen einbringen.

Mit kollegialen Grüßen

Mag. Dr. Eckehard Quin, e.h.

Bereichsleiter Dienstrecht, Kollektivverträge