

Gbk 2025/11/7 B-GBK I/345/25

JUSLINE Entscheidung

🕒 Veröffentlicht am 07.11.2025

Norm

§4 Z1 und 4 B-GIBG

§13 Abs1 Z1 und 4 B-GIBG

Diskriminierungsgrund

Mehrfachdiskriminierung

Diskriminierungstatbestand

Diskriminierung aufgrund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung

Text

Die Gleichbehandlungskommission des Bundes

Senat I Senat römisch eins

hat in der Sitzung am ..., über den Antrag von A (= Antragstellerin) vom ..., in einem Gutachten nach § 23a Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), BGBl. I Nr. 65/2004 i.d.g.F., festzustellen, dass sie bei der Ausschreibung der Stelle eines Universitätsassistenten:einer Universitätsassistentin (Prae Doc) an der Universität X vom ... auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß § 4 Z 1 und 4 sowie § 13 Abs. 1 Z 1 und 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendeshat in der Sitzung am ..., über den Antrag von A (= Antragstellerin) vom ..., in einem Gutachten nach Paragraph 23 a, Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 65 aus 2004, i.d.g.F., festzustellen, dass sie bei der Ausschreibung der Stelle eines Universitätsassistenten:einer Universitätsassistentin (Prae Doc) an der Universität römisch zehn vom ... auf Grund des Geschlechts und des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß Paragraph 4, Ziffer eins und 4 sowie Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins und 4 B-GIBG diskriminiert worden sei, folgendes

Gutachten

beschlossen:

Es liegt durch die Nichtberücksichtigung von A auf die Stelle eines Universitätsassistenten:einer Universitätsassistentin (Prae Doc) an der Universität X keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters und/oder des Familienstands bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und/oder bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß § 4 Z 1 und 4 sowie § 13 Abs. 1 Z 1 und 4 B-GIBG vor. Es liegt durch die Nichtberücksichtigung von A auf die Stelle eines Universitätsassistenten:einer Universitätsassistentin (Prae Doc) an der Universität römisch zehn keine Diskriminierung auf Grund des Geschlechts, des Alters und/oder des Familienstands bei der Begründung eines Dienst- oder Ausbildungsverhältnisses und/oder bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung gemäß Paragraph 4, Ziffer eins und 4 sowie Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins und 4 B-GIBG vor.

Begründung

Der Antrag langte am ... bei der Bundes-Gleichbehandlungskommission (B-GBK) ein. Darin wird Folgendes ausgeführt:

Die Antragstellerin habe sich am ... an der Universität X für eine Stelle als Universitätsassistentin beworben, die sowohl das Verfassen einer Dissertation, als auch eine „...“ - Ausbildung zum Inhalt gehabt habe. Die Antragstellerin habe sich am ... an der Universität römisch zehn für eine Stelle als Universitätsassistentin beworben, die sowohl das Verfassen einer Dissertation, als auch eine „...“ - Ausbildung zum Inhalt gehabt habe.

Sie habe das Studium für Y an dieser Universität X abgeschlossen und später ebenfalls dort ein Rotating Internship ... absolviert. Im Rahmen des Rotating Internship habe die Antragstellerin auch den für diese Stelle erwünschten ...kurs absolviert. Zum Zeitpunkt der Bewerbung habe die Antragstellerin mehrere Jahre Arbeitserfahrung mitgebracht sowie sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse. Sie sei bereits gut im Team integriert gewesen. Auch habe sie ihr Interesse an der Forschung durch die Teilnahme an mehreren Projekten und die Freude an Lehre durch die Arbeit mit den Studenten und Studentinnen gezeigt. Sie habe das Studium für Y an dieser Universität römisch zehn abgeschlossen und später ebenfalls dort ein Rotating Internship ... absolviert. Im Rahmen des Rotating Internship habe die Antragstellerin auch den für diese Stelle erwünschten ...kurs absolviert. Zum Zeitpunkt der Bewerbung habe die Antragstellerin mehrere Jahre Arbeitserfahrung mitgebracht sowie sehr gute Deutsch- und Englischkenntnisse. Sie sei bereits gut im Team integriert gewesen. Auch habe sie ihr Interesse an der Forschung durch die Teilnahme an mehreren Projekten und die Freude an Lehre durch die Arbeit mit den Studenten und Studentinnen gezeigt.

Sie habe die erfordernten Qualifikationen für diese Position erfüllt und das Auswahlkomitee habe sie für diese Stelle ausgewählt. Die Personalabteilung habe jedoch ihre Bewerbung mit einer fadenscheinigen Begründung abgelehnt. Daher habe sie diese von der Arbeiterkammer überprüfen lassen, welche die Begründung als inkorrekt bewertet habe.

Die Antragstellerin vermute, dass der wahre Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (... Jahre) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege, andererseits durch die Tatsache begründet sei, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut § 49 des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden müsste als einem: einer neuen Bewerber:in. Sie gründe ihre Ansicht auch darauf, dass die Universität ihr auch länger als ein Jahr (1 Jahr 4 Monate) die ihr zustehende Gehaltserhöhung durch Vorrückung nicht gegeben habe, indem der Vorrückungstichtag um ein Jahr und vier Monate verschoben worden sei. Die Antragstellerin vermute, dass der wahre Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (... Jahre) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege, andererseits durch die Tatsache begründet sei, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut Paragraph 49, des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden müsste als einem: einer neuen Bewerber:in. Sie gründe ihre Ansicht auch darauf, dass die Universität ihr auch länger als ein Jahr (1 Jahr 4 Monate) die ihr zustehende Gehaltserhöhung durch Vorrückung nicht gegeben habe, indem der Vorrückungstichtag um ein Jahr und vier Monate verschoben worden sei.

Vergeblich habe die Antragstellerin versucht, mit der Personalabteilung zu sprechen und sich über ihre Situation zu erkundigen – ihr sei sowohl telefonisch, als auch persönlich eine Auskunft verweigert worden. Ebenso seien mehrere Terminanfragen bei der Rektorin abgelehnt worden.

Da eine „...“ zurzeit in Österreich nur an der Universität X absolviert werden könne, bedeute diese Absage nicht nur ein nicht entstandenes Arbeitsverhältnis, sondern auch eine Verhinderung zur Ausbildung (und besseren Karrierechancen) und somit „eine Niederlage der Frauenemanzipation“. Da eine „...“ zurzeit in Österreich nur an der Universität römisch zehn absolviert werden könne, bedeute diese Absage nicht nur ein nicht entstandenes Arbeitsverhältnis, sondern auch eine Verhinderung zur Ausbildung (und besseren Karrierechancen) und somit „eine Niederlage der Frauenemanzipation“.

In der Stellungnahme vom ... erläuterte die Universität X im Wesentlichen, dass als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (Prae-Doc)“ eine Befristung von 4 Jahren vorgesehen sei. Diese Befristung sei gemäß § 109 Abs. 2 UG in der geltenden Fassung für die Antragstellerin aufgrund der Anzahl der bereits abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht mehr möglich gewesen. In der Stellungnahme vom ... erläuterte die Universität römisch zehn im Wesentlichen, dass als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (Prae-Doc)“ eine Befristung von 4 Jahren vorgesehen sei. Diese Befristung sei gemäß Paragraph 109, Absatz 2, UG in der geltenden Fassung für die Antragstellerin aufgrund der Anzahl der bereits abgeschlossenen befristeten Arbeitsverträge nicht mehr möglich gewesen.

In den folgenden Zeiten sei die Antragstellerin mit jeweils befristeten Arbeitsverträgen an der Universität X beschäftigt gewesen: In den folgenden Zeiten sei die Antragstellerin mit jeweils befristeten Arbeitsverträgen an der Universität römisch zehn beschäftigt gewesen:

1.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung)

2.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung): Arbeitsverhältnis in Verbindung mit dem Universitätslehrgang „...“

3.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung)

4.) ... bis ...: Fellow/Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung)

Die Antragstellerin sei seit ... nicht mehr an der Universität X beschäftigt. Eine weitere befristete Anstellung der Antragstellerin sei nicht mehr möglich. Somit könne die Stelle aufgrund der Ausschreibung, in der die Befristung und die Dauer des Dienstverhältnisses mit ... - ... festgelegt worden sei, nicht mit der Antragstellerin besetzt werden. Die Stelle mit der Kennzahl: ... sei bisher auch nicht besetzt worden. Die Antragstellerin sei seit ... nicht mehr an der Universität römisch zehn beschäftigt. Eine weitere befristete Anstellung der Antragstellerin sei nicht mehr möglich. Somit könne die Stelle aufgrund der Ausschreibung, in der die Befristung und die Dauer des Dienstverhältnisses mit ... - ... festgelegt worden sei, nicht mit der Antragstellerin besetzt werden. Die Stelle mit der Kennzahl: ... sei bisher auch nicht besetzt worden.

Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität werde im § 109 UG geregelt. § 109 Abs. 1 UG laute: „Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.“ Die Möglichkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität werde im Paragraph 109, UG geregelt. Paragraph 109, Absatz eins, UG laute: „Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.“

§ 109 Abs. 2 UG laute: „Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.“ Paragraph 109, Absatz 2, UG laute: „Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß Paragraph 94, Absatz 2, angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Absatz eins, zulässig.“

In den erläuternden Bemerkungen zur UG-NovelleBGBl. I Nr. 93/2021 werde zu § 109 Abs. 1 und 2 UG ausgeführt: „Abs. 1 entspricht der geltenden Regelung und gibt die grundsätzliche arbeitsrechtliche Regelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen wieder. Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist. Diese Regelung ist in erster Linie auf das allgemeine Universitätspersonal anzuwenden.“ In den erläuternden Bemerkungen zur UG-Novelle Bundesgesetzblatt Teil eins, Nr. 93 aus 2021, werde zu Paragraph 109, Absatz eins und 2 UG ausgeführt: „Abs. 1 entspricht der geltenden Regelung und gibt die grundsätzliche arbeitsrechtliche Regelung zu befristeten Arbeitsverhältnissen wieder. Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist. Diese Regelung ist in erster Linie auf das allgemeine Universitätspersonal anzuwenden.“

Dass der Universitätsbetrieb mit seinen speziellen Bedürfnissen im Lehr- und Forschungsbetrieb jedoch Sonderregelungen zum allgemeinen Arbeitsrecht — speziell zur Frage der befristeten Arbeitsverhältnisse — bedürfe, sei unbestritten. Dieses „Sonderrecht“ würde in den Abs. 2 bis 9 abgebildet. Abs. 2 sehe für Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 UG angehören würden (wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) die Möglichkeit einer zusätzlichen zweimaligen

Befristung (Befristung gemäß Abs. 1 und zwei Verlängerungen) vor, und zwar entweder eine unmittelbare Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder ein erneuter Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses. Dass der Universitätsbetrieb mit seinen speziellen Bedürfnissen im Lehr- und Forschungsbetrieb jedoch Sonderregelungen zum allgemeinen Arbeitsrecht — speziell zur Frage der befristeten Arbeitsverhältnisse — bedürfe, sei unbestritten. Dieses „Sonderrecht“ würde in den Absatz 2 bis 9 abgebildet. Absatz 2, sehe für Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß Paragraph 94, Absatz 2, UG angehören würden (wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter) die Möglichkeit einer zusätzlichen zweimaligen Befristung (Befristung gemäß Absatz eins und zwei Verlängerungen) vor, und zwar entweder eine unmittelbare Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder ein erneuter Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses.

Der § 109 UG in der gültigen Fassung sehe somit eine zweimalige Verlängerung bzw. einen zweimaligen neuerlichen Abschluss für befristete Arbeitsverhältnisse von Personen vor, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören würden, dies unter Berücksichtigung von Abs. 1. Somit sehe der § 109 UG drei Befristungen als maximale Anzahl der Befristungen vor. Dazu auch Pfeil in Pfeil/Grimm/Schöberl, Personalrecht der Universitäten² § 109 UG (Stand 1.10.2021, rdb.at), Randzahl 9: „Wohl einen gewissen Ausgleich für diese strengerer Regelungen soll die nun in § 109 Abs. 2 neu vorgesehene Möglichkeit bieten. Diese erlaubt generell bei dem wissenschaftlichen/künstlerischen Personal zugehörigen Arbeitnehmer:innen den Abschluss von bis zu drei befristeten Arbeitsverhältnissen.“ Der Paragraph 109, UG in der gültigen Fassung sehe somit eine zweimalige Verlängerung bzw. einen zweimaligen neuerlichen Abschluss für befristete Arbeitsverhältnisse von Personen vor, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß Paragraph 94, Absatz 2, angehören würden, dies unter Berücksichtigung von Absatz eins, Somit sehe der Paragraph 109, UG drei Befristungen als maximale Anzahl der Befristungen vor. Dazu auch Pfeil in Pfeil/Grimm/Schöberl, Personalrecht der Universitäten² Paragraph 109, UG (Stand 1.10.2021, rdb.at), Randzahl 9: „Wohl einen gewissen Ausgleich für diese strengerer Regelungen soll die nun in Paragraph 109, Absatz 2, neu vorgesehene Möglichkeit bieten. Diese erlaubt generell bei dem wissenschaftlichen/künstlerischen Personal zugehörigen Arbeitnehmer:innen den Abschluss von bis zu drei befristeten Arbeitsverhältnissen.“

Eine Sonderregelung würde auch in § 109 Abs. 7 UG festgelegt, indem Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben würden. Eine Sonderregelung würde auch in Paragraph 109, Absatz 7, UG festgelegt, indem Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben würden.

Unter Berücksichtigung des § 109 Abs. 7 UG würden daher beispielsweise im Anschluss an einen Vier-Jahres-Vertrag als prae-doc, wobei auch der Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehöre, noch drei befristete Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren abgeschlossen werden können. Unter Berücksichtigung des Paragraph 109, Absatz 7, UG würden daher beispielsweise im Anschluss an einen Vier-Jahres-Vertrag als prae-doc, wobei auch der Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt des Arbeitsverhältnisses gehöre, noch drei befristete Verträge als wissenschaftliche Mitarbeiterin bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren abgeschlossen werden können.

Die Antragstellerin habe bereits vier befristete Arbeitsverträge gehabt, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis auf die Anzahl der Befristungen hinzugezählt würde oder nicht, eine weitere Befristung nach dem § 109 UG nicht mehr zulässig sei. Die Antragstellerin habe bereits vier befristete Arbeitsverträge gehabt, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis auf die Anzahl der Befristungen hinzugezählt würde oder nicht, eine weitere Befristung nach dem Paragraph 109, UG nicht mehr zulässig sei.

Als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (Prae-Doc)“ sei eine Befristung von 4 Jahren vorgesehen. Mit der Antragstellerin seien bereits vier befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen worden, daher sei ein neuerliches befristetes Dienstverhältnis, auch wenn es für die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse aufgrund von § 109 Abs. 7 UG unberücksichtigt bleiben würde, aufgrund der bereits erfolgten Überschreitung der Anzahl der möglichen Befristungen nicht mehr möglich. Als Muss-Kriterium der Ausschreibung „Universitätsassistent:in (Prae-Doc)“ sei eine Befristung von 4 Jahren vorgesehen. Mit der Antragstellerin seien bereits vier befristete Dienstverhältnisse abgeschlossen worden, daher sei ein neuerliches befristetes Dienstverhältnis, auch

wenn es für die höchstzulässige Anzahl der Arbeitsverhältnisse aufgrund von Paragraph 109, Absatz 7, UG unberücksichtigt bleiben würde, aufgrund der bereits erfolgten Überschreitung der Anzahl der möglichen Befristungen nicht mehr möglich.

Weiters bestehe für die Vereinbarung des Doktorates entsprechend § 109 Abs. 7 UG am Ende der Befristungskette ein hohes Risiko, dass ein unbefristeter Vertrag entstehe. Auch die Vermeidung des Risikos eines allfälligen unbefristeten Dienstverhältnisses durch den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mit Vereinbarung des Doktorats im Arbeitsvertrag am Ende der Befristungskette sei für die Entscheidung, die Antragstellerin nicht mehr bestellen zu können, maßgeblich gewesen. Diese Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs. Weiters bestehe für die Vereinbarung des Doktorates entsprechend Paragraph 109, Absatz 7, UG am Ende der Befristungskette ein hohes Risiko, dass ein unbefristeter Vertrag entstehe. Auch die Vermeidung des Risikos eines allfälligen unbefristeten Dienstverhältnisses durch den Abschluss eines Arbeitsverhältnisses mit Vereinbarung des Doktorats im Arbeitsvertrag am Ende der Befristungskette sei für die Entscheidung, die Antragstellerin nicht mehr bestellen zu können, maßgeblich gewesen. Diese Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs.

Dazu führe der Manz-Kommentar, Schrammel in Perthold-Stoitzner, UG 3.02 § 109 Rz 30 (Stand 1.9.2023, rdb.at) aus: „Wird das Doktorat nach drei Jahren einer Vier-Jahres-Befristung erworben, kann nicht die gesamte Vertragszeit von vier Jahren unberücksichtigt bleiben. Die Vertragspartner hätten es sonst in der Hand, eine vierjährige Befristung kurz vor dem Erwerb des Doktorats zu vereinbaren. Dieser Vertrag hätte somit zu Beginn seiner Laufzeit auch den Erwerb des Doktorats zum Inhalt; die gesamte Laufzeit des Vertrages würde für die Anzahl der zulässigen Befristungen unberücksichtigt bleiben.“ ... „Durch den vorzeitigen Erwerb des Doktorats wird der ursprüngliche Vertrag nicht beendet. Der Vertrag wandelt sich nach dem Erwerb des Doktorats in einen „normalen“ befristeten Vertrag, der entsprechend § 109 Abs. 2 UG auf die zulässige Zahl der Verlängerungen anzurechnen ist. Die Privilegierung reduziert sich daher auf die Nichtberücksichtigung der Doktoratszeit für die Gesamtdauer der befristeten Verträge. Der Gesetzgeber hat dieses Problem offenkundig übersehen, möglicherweise ist er auch davon ausgegangen, dass ein Zeitraum von vier Jahren für den Erwerb des Doktorats in der Praxis nicht ausreichen wird.“ Dazu führe der Manz-Kommentar, Schrammel in Perthold-Stoitzner, UG 3.02 Paragraph 109, Rz 30 (Stand 1.9.2023, rdb.at) aus: „Wird das Doktorat nach drei Jahren einer Vier-Jahres-Befristung erworben, kann nicht die gesamte Vertragszeit von vier Jahren unberücksichtigt bleiben. Die Vertragspartner hätten es sonst in der Hand, eine vierjährige Befristung kurz vor dem Erwerb des Doktorats zu vereinbaren. Dieser Vertrag hätte somit zu Beginn seiner Laufzeit auch den Erwerb des Doktorats zum Inhalt; die gesamte Laufzeit des Vertrages würde für die Anzahl der zulässigen Befristungen unberücksichtigt bleiben.“ ... „Durch den vorzeitigen Erwerb des Doktorats wird der ursprüngliche Vertrag nicht beendet. Der Vertrag wandelt sich nach dem Erwerb des Doktorats in einen „normalen“ befristeten Vertrag, der entsprechend Paragraph 109, Absatz 2, UG auf die zulässige Zahl der Verlängerungen anzurechnen ist. Die Privilegierung reduziert sich daher auf die Nichtberücksichtigung der Doktoratszeit für die Gesamtdauer der befristeten Verträge. Der Gesetzgeber hat dieses Problem offenkundig übersehen, möglicherweise ist er auch davon ausgegangen, dass ein Zeitraum von vier Jahren für den Erwerb des Doktorats in der Praxis nicht ausreichen wird.“

Für die in diesem Fall gegenständliche Frage der Beurteilung der Bestimmung des § 109 Abs. 7 UG sei andererseits auch die Frage des Betreibens des Doktoratsstudiums maßgeblich. Richtig sei, dass gemäß § 109 Abs. 7 UG neue Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben würden. Richtig sei weiter, dass dem Gesetz grundsätzlich nicht zu entnehmen sei, wo sich das Arbeitsverhältnis, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt habe, in der Befristungskette befinde (ob dieses also am Anfang, in der Mitte oder am Ende der Befristungskette liege). Für die in diesem Fall gegenständliche Frage der Beurteilung der Bestimmung des Paragraph 109, Absatz 7, UG sei andererseits auch die Frage des Betreibens des Doktoratsstudiums maßgeblich. Richtig sei, dass gemäß Paragraph 109, Absatz 7, UG neue Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hätten, bis zum Ausmaß von vier Jahren für die höchstzulässige Gesamtdauer und die höchstzulässige Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse unberücksichtigt bleiben würden. Richtig sei weiter, dass dem Gesetz grundsätzlich nicht zu entnehmen sei, wo sich das Arbeitsverhältnis, das auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt habe, in der Befristungskette befinde (ob dieses also am Anfang, in der Mitte oder am Ende der Befristungskette liege).

Wenn das Arbeitsverhältnis nach § 109 Abs. 7 UG neu „auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat“,

sei damit zumindest ein ernsthaftes Betreiben eines Doktoratsstudiums erforderlich, um ein Arbeitsverhältnis, das mit diesem Doktoratsstudium verbunden sei, gemäß § 109 Abs. 7 UG neu unberücksichtigt lassen zu können. Wenn das Arbeitsverhältnis nach Paragraph 109, Absatz 7, UG neu „auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt hat“, sei damit zumindest ein ernsthaftes Betreiben eines Doktoratsstudiums erforderlich, um ein Arbeitsverhältnis, das mit diesem Doktoratsstudium verbunden sei, gemäß Paragraph 109, Absatz 7, UG neu unberücksichtigt lassen zu können.

Die Antragstellerin sei bis ... im Diplomstudium Y und dann bis ... im Internship ... gemeldet gewesen. Es liege keine Zulassung oder laufende Meldung zum Doktoratsstudium vor. Würde ein befristeter Arbeitsvertrag zwar formal den Abschluss eines Doktoratsstudiums oder das Verfassen einer Dissertation beinhalten, tatsächlich aber zu keinem Zeitpunkt eine Inskription im Doktoratsstudium vorliegen oder zwar formal eine Inskription vorliegen, das Studium aber nicht ernsthaft betrieben werden, würde ein Gericht im Falle einer Klage durch die Mitarbeiterin oder durch den Mitarbeiter von einer Umgehung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen des § 109 UG ausgehen und bei Unzulässigkeit einer weiteren Befristung ohne Anwendung des § 109 Abs. 7 UG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen. Die Antragstellerin sei bis ... im Diplomstudium Y und dann bis ... im Internship ... gemeldet gewesen. Es liege keine Zulassung oder laufende Meldung zum Doktoratsstudium vor. Würde ein befristeter Arbeitsvertrag zwar formal den Abschluss eines Doktoratsstudiums oder das Verfassen einer Dissertation beinhalten, tatsächlich aber zu keinem Zeitpunkt eine Inskription im Doktoratsstudium vorliegen oder zwar formal eine Inskription vorliegen, das Studium aber nicht ernsthaft betrieben werden, würde ein Gericht im Falle einer Klage durch die Mitarbeiterin oder durch den Mitarbeiter von einer Umgehung der Arbeitnehmerschutzbestimmungen des Paragraph 109, UG ausgehen und bei Unzulässigkeit einer weiteren Befristung ohne Anwendung des Paragraph 109, Absatz 7, UG ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen.

Die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis würde somit vom ernsthaften Betreiben des Doktoratsstudiums durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und somit von einem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abhängen, auf das die Universität keinen Einfluss nehmen könne. Grundsätzlich sei es für die Universität X arbeitsrechtlich nicht möglich einen gewissen Studienerfolg zu fordern (arbeitsrechtlich könne nur das ernsthafte Bemühen gefordert werden, während ein ernsthaftes Betreiben eines Studiums einen positiven Studienerfolg fordere) und bei dessen Fehlen zu sanktionieren. Die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis würde somit vom ernsthaften Betreiben des Doktoratsstudiums durch die Arbeitnehmerin oder den Arbeitnehmer und somit von einem Verhalten der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abhängen, auf das die Universität keinen Einfluss nehmen könne. Grundsätzlich sei es für die Universität römisch zehn arbeitsrechtlich nicht möglich einen gewissen Studienerfolg zu fordern (arbeitsrechtlich könne nur das ernsthafte Bemühen gefordert werden, während ein ernsthaftes Betreiben eines Studiums einen positiven Studienerfolg fordere) und bei dessen Fehlen zu sanktionieren.

Die Arbeits- und Sozialgerichte würden aber für den Fall, dass das Doktorats- oder PhD-Studium nicht ernsthaft betrieben würde, aus guten Gründen von einer Umgehung des § 109 UG ausgehen und damit zum Schluss kommen, dass die Befristung unzulässig sei und würden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen. Die Arbeits- und Sozialgerichte würden aber für den Fall, dass das Doktorats- oder PhD-Studium nicht ernsthaft betrieben würde, aus guten Gründen von einer Umgehung des Paragraph 109, UG ausgehen und damit zum Schluss kommen, dass die Befristung unzulässig sei und würden ein unbefristetes Arbeitsverhältnis feststellen.

Da die Stelle als Universitätsassistent:in (Prae-Doc) aufgrund des Bildungsauftrags der Universität jedenfalls eine Rotationsstelle bleiben solle, sei es unter den gegebenen Voraussetzungen nach einer Risikoabwägung nicht möglich, am Ende der Befristungskette Ausnahmen nach § 109 Abs. 7 UG neu zu ermöglichen. Dies auch im Hinblick darauf, dass es sich bei § 109 UG um eine Arbeitnehmerschutzbestimmung handle und eine weite Auslegung einer Verletzung des Arbeitnehmerschutzes gleichkommen würde. Da die Stelle als Universitätsassistent:in (Prae-Doc) aufgrund des Bildungsauftrags der Universität jedenfalls eine Rotationsstelle bleiben solle, sei es unter den gegebenen Voraussetzungen nach einer Risikoabwägung nicht möglich, am Ende der Befristungskette Ausnahmen nach Paragraph 109, Absatz 7, UG neu zu ermöglichen. Dies auch im Hinblick darauf, dass es sich bei Paragraph 109, UG um eine Arbeitnehmerschutzbestimmung handle und eine weite Auslegung einer Verletzung des Arbeitnehmerschutzes gleichkommen würde.

Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin sei somit sachlich begründet und gerechtfertigt. Damit entstehe aber

sowohl bei Nichtbetreiben eines Doktoratsstudiums, aber jedenfalls auch bei einem zügigen Betreiben des Doktoratsstudiums und dem Erwerb des Doktorats vor dem Ablauf der 4-Jahresbefristung ein befristetes Dienstverhältnis, das auf die zulässige Anzahl der Dienstverhältnisse anzurechnen sei. Damit liege es aber bei einem Arbeitsvertrag nach § 109 Abs. 7 UG am Ende der Befristungskette nicht mehr in der Sphäre der Arbeitgeberin Universität X die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Diese Rechtsansicht, die auch auf dem Kommentar des Arbeitsrechtsprofessors Schrammel im großen ManzKommentar zum Universitätsgesetz beruhe, sei jedenfalls vertretbar. Eine vertretbare Rechtsansicht, die der Grund für die Nichtbesetzung der Stelle mit der Antragstellerin sei, stelle keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters dar. Die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin sei somit sachlich begründet und gerechtfertigt. Damit entstehe aber sowohl bei Nichtbetreiben eines Doktoratsstudiums, aber jedenfalls auch bei einem zügigen Betreiben des Doktoratsstudiums und dem Erwerb des Doktorats vor dem Ablauf der 4-Jahresbefristung ein befristetes Dienstverhältnis, das auf die zulässige Anzahl der Dienstverhältnisse anzurechnen sei. Damit liege es aber bei einem Arbeitsvertrag nach Paragraph 109, Absatz 7, UG am Ende der Befristungskette nicht mehr in der Sphäre der Arbeitgeberin Universität römisch zehn die Umwandlung eines befristeten Arbeitsverhältnisses in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu vermeiden. Diese Rechtsansicht, die auch auf dem Kommentar des Arbeitsrechtsprofessors Schrammel im großen ManzKommentar zum Universitätsgesetz beruhe, sei jedenfalls vertretbar. Eine vertretbare Rechtsansicht, die der Grund für die Nichtbesetzung der Stelle mit der Antragstellerin sei, stelle keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts oder des Alters dar.

Die bereits mit der Antragstellerin abgeschlossenen befristeten Arbeitsverhältnisse und zusätzlich die Vermeidung des Risikos eines allfälligen unbefristeten Dienstverhältnisses durch die Vereinbarung eines Doktorats als Inhalt des Arbeitsvertrages am Ende der Befristungskette sei für die Nichtbesetzung der Stelle mit der Antragstellerin maßgeblich gewesen.

Diese Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs und betreffe nicht das Alter oder das Geschlecht der Bewerberin. Die Entscheidung sei nicht frauenspezifisch, sondern geschlechtsunabhängig zu sehen. Die Universität beurteile ähnliche Sachverhalte gleich und die Vorgehensweise bei dieser Aufnahme entspreche der gängigen Praxis an der Universität X. Diese Entscheidung liege im Beurteilungsspielraum des stellenbesetzenden Organs und betreffe nicht das Alter oder das Geschlecht der Bewerberin. Die Entscheidung sei nicht frauenspezifisch, sondern geschlechtsunabhängig zu sehen. Die Universität beurteile ähnliche Sachverhalte gleich und die Vorgehensweise bei dieser Aufnahme entspreche der gängigen Praxis an der Universität römisch zehn.

Der Universität obliege es im Rahmen einer Risikoabwägung sicherzustellen, dass sich zeitlich befristete Arbeitsverhältnisse auf einer im Stellenplan als Rotationsstelle definierten Stelle nicht durch von der Universität unbeeinflussbare Umstände in unbefristete Dienstverhältnisse umwandeln können.

Die Ansprüche aus den bestehenden Dienstverhältnissen seien der Antragstellerin abgegolten worden, auch ihrem Wunsch nach Festlegung ihres Vorrückungstichtages mit dem ... und der dementsprechenden Abgeltung sei entsprochen worden.

Für die Entscheidung, die Stelle nicht mit der Antragstellerin zu besetzen, seien weder ihr Geschlecht, ihr Alter noch ihre familiären Verhältnisse und auch nicht die Entgeltshöhe gemäß dem Kollektivvertrag relevant gewesen, und mit dieser Entscheidung habe ihr auch keine weitere Ausbildung verwehrt werden sollen.

Die Entscheidung beruhe darauf, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis nicht mehr abgeschlossen werden konnte und die Stelle im Stellenplan der Universität X - wie aus der Ausschreibung bereits ersichtlich - als befristete Rotationsstelle und nicht als unbefristete Dauerstelle ausgewiesen sei. Die Entscheidung beruhe darauf, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis nicht mehr abgeschlossen werden konnte und die Stelle im Stellenplan der Universität römisch zehn - wie aus der Ausschreibung bereits ersichtlich - als befristete Rotationsstelle und nicht als unbefristete Dauerstelle ausgewiesen sei.

Weder eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes noch eine Verletzung des Frauenförderungsgebotes würden vorliegen.

Die B-GBK hat erwogen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters bei der Begründung

eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung nach § 4 Z 1 und 4 sowie § 13 Abs. 1 Z 1 und 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit der Begründung eines Dienstverhältnisses oder der ressortinternen Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechtes, des Alters oder des Familienstands unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebotes auf Grund des Geschlechts und/oder des Alters bei der Begründung eines Dienstverhältnisses und bei Maßnahmen der ressortinternen Aus- und Weiterbildung nach Paragraph 4, Ziffer eins und 4 sowie Paragraph 13, Absatz eins, Ziffer eins und 4 B-GIBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit der Begründung eines Dienstverhältnisses oder der ressortinternen Aus- und Weiterbildung auf Grund des Geschlechtes, des Alters oder des Familienstands unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird.

Gemäß § 25 Abs. 2 B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Universität X für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Gemäß Paragraph 25, Absatz 2, B-GIBG hat die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers darzulegen, dass bei Abwägung aller Umstände eine höhere Wahrscheinlichkeit dafürspricht, dass ein anderes von ihr oder ihm glaubhaft gemachtes Motiv für die unterschiedliche Behandlung ausschlaggebend war. Von der B-GBK war also die Begründung der Universität römisch zehn für die gegenständliche Personalentscheidung im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Die Antragstellerin hat sich am ... an der Universität X für eine Stelle als Universitätsassistentin beworben, die sowohl das Verfassen einer Dissertation, als auch eine „...“-Ausbildung zum Inhalt hatte. Sie ist der Meinung, die erforderlichen Qualifikationen für diese Position erfüllt zu haben und sie wurde auch vom Auswahlkomitee für diese Stelle vorgeschlagen. Ihre Bewerbung wurde jedoch in weiterer Folge von der Personalabteilung ohne Angabe von für sie nachvollziehbaren Gründen abgelehnt. Die Antragstellerin hat sich am ... an der Universität römisch zehn für eine Stelle als Universitätsassistentin beworben, die sowohl das Verfassen einer Dissertation, als auch eine „...“-Ausbildung zum Inhalt hatte. Sie ist der Meinung, die erforderlichen Qualifikationen für diese Position erfüllt zu haben und sie wurde auch vom Auswahlkomitee für diese Stelle vorgeschlagen. Ihre Bewerbung wurde jedoch in weiterer Folge von der Personalabteilung ohne Angabe von für sie nachvollziehbaren Gründen abgelehnt.

Die Antragstellerin vermutet, dass der Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (... Jahre) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege, andererseits durch die Tatsache begründet sei, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut § 49 des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden müsste als einem: einer neuen Bewerber:in. Sie gründet ihre Ansicht auch darauf, dass die Universität ihr länger als ein Jahr (1 Jahr 4 Monate) die ihr zustehende Gehaltserhöhung durch Vorrückung nicht gegeben habe, indem der Vorrückungstichtag um ein Jahr und vier Monate verschoben worden sei. Die Antragstellerin vermutet, dass der Grund der Ablehnung einerseits in ihrem Geschlecht (weiblich), ihrem Alter (... Jahre) und ihrer nicht abgeschlossenen Familienplanung (noch keine Kinder) liege, andererseits durch die Tatsache begründet sei, dass ihr nach mehr als drei Jahren Berufserfahrung laut Paragraph 49, des Kollektivvertrages mehr bezahlt werden müsste als einem: einer neuen Bewerber:in. Sie gründet ihre Ansicht auch darauf, dass die Universität ihr länger als ein Jahr (1 Jahr 4 Monate) die ihr zustehende Gehaltserhöhung durch Vorrückung nicht gegeben habe, indem der Vorrückungstichtag um ein Jahr und vier Monate verschoben worden sei.

Die Universität X wies in ihrer Stellungnahme vom ... darauf hin, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aufgrund der Gesetzeslage - § 109 UG lässt nur maximal drei befristete Arbeitsverhältnisse zu - nicht mehr hätte abgeschlossen werden können. Diese Prae-doc-Stelle sei im Stellenplan der Universität als befristete Rotationsstelle und nicht als unbefristete Dauerstelle ausgewiesen. Die Universität römisch zehn wies in ihrer Stellungnahme vom ... darauf hin, dass ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis mit der Antragstellerin aufgrund der Gesetzeslage - Paragraph 109, UG lässt nur maximal drei befristete Arbeitsverhältnisse zu - nicht mehr hätte abgeschlossen werden können. Diese Prae-doc-Stelle sei im Stellenplan der Universität als befristete Rotationsstelle und nicht als unbefristete Dauerstelle ausgewiesen.

Der Senat I der B-GBK erwog bei seiner Entscheidungsfindung, dass die Antragstellerin zweifelsfrei alle Anstellungskriterien in fachlicher Hinsicht bestens erfüllte, was von Dienstgeberseite auch nicht in Abrede gestellt wird. Zur Motivation der Ablehnung waren die rechtlichen Ausführungen der Universität X auf ihre Glaubwürdigkeit zu prüfen. Die Antragstellerin hatte in der Vergangenheit in den folgenden Zeiten insgesamt bereits vier befristete

Arbeitsverträge mit der Universität X: Der Senat römisch eins der B-GBK erwog bei seiner Entscheidungsfindung, dass die Antragstellerin zweifelsfrei alle Anstellungskriterien in fachlicher Hinsicht bestens erfüllte, was von Dienstgeberseite auch nicht in Abrede gestellt wird. Zur Motivation der Ablehnung waren die rechtlichen Ausführungen der Universität römisch zehn auf ihre Glaubwürdigkeit zu prüfen. Die Antragstellerin hatte in der Vergangenheit in den folgenden Zeiten insgesamt bereits vier befristete Arbeitsverträge mit der Universität X:

1.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung)

2.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung); Arbeitsverhältnis in Verbindung mit dem Universitätslehrgang „...“

3.) ... bis ...: Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung)

4.) ... bis ...: Fellow/Universitätsassistentin (Doktorat nicht Voraussetzung). Die Betrauung mit der ausgeschriebenen Prae-doc-Stelle wäre also die fünfte Befristung eines Arbeitsverhältnisses in Folge (Kettenvertrag) gewesen.

Die Rechtmäßigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität wird im § 109 UG geregelt. Dessen Abs. 1 und 2 lauten: „(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist. Die Rechtmäßigkeit der Befristung von Arbeitsverhältnissen zur Universität wird im Paragraph 109, UG geregelt. Dessen Absatz eins und 2 lauten: „(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden, Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig bis zu einer Dauer von höchstens sechs Jahren zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

(2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.“ (2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss befristeter Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß Paragraph 94, Absatz 2, angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Absatz eins, zulässig.“

§ 109 UG sieht somit eine zweimalige Verlängerung bzw. einen zweimaligen neuerlichen Abschluss für befristete Arbeitsverhältnisse von Personen (wie die Antragstellerin) vor, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 UG angehören. Somit sind gemäß § 109 UG maximal drei Befristungen rechtlich zulässig. Paragraph 109, UG sieht somit eine zweimalige Verlängerung bzw. einen zweimaligen neuerlichen Abschluss für befristete Arbeitsverhältnisse von Personen (wie die Antragstellerin) vor, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß Paragraph 94, Absatz 2, UG angehören. Somit sind gemäß Paragraph 109, UG maximal drei Befristungen rechtlich zulässig.

Zum Ausschreibungszeitpunkt hatte die Antragstellerin bereits den vierten befristeten Arbeitsvertrag mit der Universität X abgeschlossen, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis für eine Prae-doc-Stelle letztlich der Anzahl der Befristungen hinzuzurechnen wäre oder nicht (je nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Doktoratsstudiums), eine weitere Befristung nach § 109 UG nicht mehr rechtmäßig gewesen wäre, wenn dafür keine Dauerstelle (für ein unbefristetes Dienstverhältnis) zur Verfügung stand. Zum Ausschreibungszeitpunkt hatte die Antragstellerin bereits den vierten befristeten Arbeitsvertrag mit der Universität römisch zehn abgeschlossen, sodass unabhängig davon, ob ein weiteres befristetes Arbeitsverhältnis für eine Prae-doc-Stelle letztlich der Anzahl der Befristungen hinzuzurechnen wäre oder nicht (je nach dem Zeitpunkt des Abschlusses des Doktoratsstudiums), eine weitere Befristung nach Paragraph 109, UG nicht mehr rechtmäßig gewesen wäre, wenn dafür keine Dauerstelle (für ein unbefristetes Dienstverhältnis) zur Verfügung stand.

Von dieser Rechtslage ausgehend war die Ablehnung sachlich begründet. Die Motivation in Ermangelung einer Dauerstelle im Stellenplan kein neuerliches (fünftes) rechtswidrig befristetes Dienstverhältnis zwischen der Universität X und der Antragstellerin begründen zu wollen, wäre - in gleicher oder vergleichbarer Lage- für Personen jedweden Geschlechts, Alters oder Familienstands zum Tragen gekommen und hat nach Ansicht des Senates entsprechend der Lebenserfahrung eine weit höhere Wahrscheinlichkeit für sich als dass (zumindest auch) eines der obgenannten

geschützten Merkmale dafür ausschlaggebend gewesen wäre. Von dieser Rechtslage ausgehend war die Ablehnung sachlich begründet. Die Motivation in Ermangelung einer Dauerstelle im Stellenplan kein neuerliches (fünftes) rechtswidrig befristetes Dienstverhältnis zwischen der Universität römisch zehn und der Antragstellerin begründen zu wollen, wäre - in gleicher oder vergleichbarer Lage- für Personen jedweden Geschlechts, Alters oder Familienstands zum Tragen gekommen und hat nach Ansicht des Senates entsprechend der Lebenserfahrung eine weit höhere Wahrscheinlichkeit für sich als dass (zumindest auch) eines der obgenannten geschützten Merkmale dafür ausschlaggebend gewesen wäre.

Der Senat kam sohin nach eingehender Beratung zu dem Schluss, dass die Nichtberücksichtigung der Antragstellerin für die Stelle als Universitätsassistentin (Prae Doc) keine Diskriminierung der Antragstellerin aufgrund des Geschlechts, des Alters oder des Familienstands darstellt. Dementsprechend liegt auch keine Diskriminierung der Antragstellerin bei Maßnahmen der ressortinternen Aus-und Weiterbildung vor.

Wien, November 2025

Zuletzt aktualisiert am

11.08.2026

Quelle: Gleichbehandlungskommissionen Gbk, <https://www.bmgf.gv.at/home/GK>

© 2026 JUSLINE

JUSLINE® ist eine Marke der ADVOKAT Unternehmensberatung Greiter & Greiter GmbH.

www.jusline.at