

13.8.2015

**Stellungnahme des Rektors
der mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes**

Zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 (UG) des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, GZ BMWF-52.250/0080-WF/IV/6/2015, wird fristgerecht folgende Stellungnahme vorgelegt:

1. § 13b normiert die strukturelle und inhaltliche Gestaltung des Entwicklungsplans. Auf diese Weise wird die Autonomie der Universitäten auf zwei Ordnungsebenen eingeschränkt: Einerseits unmittelbar bei Erstellung des Entwicklungsplans selbst (Struktur und Inhalt werden vorgegeben); andererseits in der Folge systematisch (verstärkter Konnex zur LV, siehe "rollierend") aufgrund der dadurch verschriftlichten Absichten. Beide Neuerungen korrespondieren inhaltlich mit keiner der bmwfw-eigenen Zieldefinitionen lt. Vorblatt/Ziele. Wie eine stärkere Determinierung des Entwicklungsplans dessen Weiterentwicklung dienen soll (siehe unter "Maßnahme 10", Vorblatt/Inhalt), erschließt sich nach den Gesetzen der Logik nicht.

Insbesondere aus Sicht des Personalmanagements sind die neuen Vorgaben sehr detailliert: Die Anführung der „Zahl der Professuren gem. § 99 UG 2002“ ist überschießend und sollte besser auf § 99 Abs. 3 und 6 UG 2002 eingeschränkt werden. § 99 Abs. 3 betrifft die Anzahl der ausschließlich für UniversitätsdozentInnen gewidmeten befristeten Professuren; § 99 Abs. 6 betrifft die Anzahl der Stellen für Assoziierte ProfessorInnen, die ihr Qualifizierungsverfahren bereits abgeschlossen haben und nach Ausschreibung im Mitteilungsblatt und Auswahl in die organisationsrechtliche Gruppe des Oberbaus übergeleitet werden sollen.

Ein allgemeiner Verweis auf § 99 gesamt würde bedeuten, dass sämtliche vom Rektorat beabsichtigten – und seien es auch nur sehr kurzfristige Universitätsprofessuren, die geschaffen werden, um einem neuen oder vorübergehenden Bedarf zu entsprechen – schon vorab als Zahl im Entwicklungsplan mitbedacht werden müssen. Diese Regelung würde damit die Einrichtung von befristeten Professuren äußerst unflexibel machen und ein rasches Reagieren der Rektorate auf aktuellen Bedarf ausschließen, soweit damit eine Änderung des Entwicklungsplans verbunden ist.

Insgesamt würde mit der neuen Regelung in dieser Form die Handlungsfähigkeit der Universitäten in personellen Angelegenheiten deutlich eingeschränkt.

Die mdw fordert daher, die derzeit geltende Fassung nicht zu ändern, da die geplante Änderung einen erheblichen Eingriff in die Autonomie der Universitäten darstellt.

2. § 15 (8): Die neue Verpflichtung zur Einholung der Zustimmung des BM vor dem Eingehen von Haftungen über mehr als 10 Mio EUR greift ebenfalls deutlich in die Autonomie der Universitäten ein. Dem Bund kommt auf diese Weise ab der genannten Betragshöhe eine "Mitverantwortung" (Maßnahme 11, Vorblatt/Inhalt) zu. Deutlicher kann eine Einschränkung universitärer Autonomie kaum formuliert sein.

Die mdw fordert daher, die derzeit geltende Fassung nicht zu ändern, da die geplante Änderung einen erheblichen Eingriff in die Autonomie der Universitäten darstellt.

3. Zu § 21 Abs. 4 und 5 - Unvereinbarkeit Universitätsrat:

Im Zuge der Ausweitung der Unvereinbarkeitsbestimmungen für die Universitätsräte (Hierarchieverhältnis zwischen den Mitgliedern, etc.) sollte geregelt werden, **welche rechtlichen Konsequenzen** Verstöße gegen diese Vorgaben durch Universitätsräte haben bzw. ob es sich bei (wiederholten) Verstößen um schwere Pflichtverletzungen handelt, die zu einer Abberufung führen können oder müssen. Weiters sollte auch sprachlich noch schärfend klargestellt werden, dass die Befangenheitsregelung während der gesamten Funktionsperiode gilt und andauert um Unsicherheiten zu vermeiden.

4. Zu § 26: Die mdw begrüßt die formale Gleich(wertig)stellung von Entwicklung und Erschließung der Künste mit Forschung.

5. Bzgl. § 51 Abs. 2 Z 13a steht die mdw dem Umstand ambivalent gegenüber, dass ein eigenständiges und autonom entwickeltes künstlerisches Werk einer wissenschaftlichen Dissertation gleichgesetzt wird.

In den von der AEC unterstützten Formen des künstlerischen Doktorats ist stets ein schriftlicher mit wissenschaftlichen Methoden erstellter Anteil in der künstlerischen Dissertation zu finden.

Grundsätzlich positiv gesehen wird aber aus der Sicht einer Kunstuniversität die in den Erläuterungen festgehaltene Absicht des Gesetzgebers, auch mittels dieses neuen künstlerischen Doktorats die Entwicklung und Erschließung der Künste als gleichwertig zur wissenschaftlichen Forschung und damit gerade im Sinne der Kunstuniversitäten einzustufen.

6. Bzgl. § 79 Abs. 6 wären **Klarstellungen** notwendig, dass diese Bestimmung **keine Anfechtungsmöglichkeit** zur Folge hat und **nicht für Zulassungsverfahren an Universitäten gem. § 6 Abs. 1 Z 16-21 anzuwenden** ist. Ergänzend sollte noch konkretisiert werden, **wer** Einsicht in die Prüfungsprotokolle von Aufnahmeverfahren nehmen kann. Der Entwurf geht von „Studierenden“ aus, was eigentlich nur StudienanfängerInnen implizieren würde. Lediglich aus den EB geht hervor, dass dieses Recht wohl auch StudienwerberInnen zukommen soll.

7. § 85 stellt eine willkommene Neuerung dar, da damit wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten, die zu keinem Studienabschluss geführt haben, anerkannt werden können. Jedenfalls sollte aber die missverständliche Formulierung dahingehend präzisiert werden, dass es sich lediglich um Arbeiten handeln kann, die zu **keinem** Studienabschluss geführt haben.

8. Zu § 109 Abs. 3 und 4 - Kettenvertragsproblematik

Die Ausweitung der Möglichkeit für Universitäten, befristete Arbeitsverhältnisse aufeinanderfolgend abzuschließen wird ausdrücklich begrüßt, weil sie dem besonderen Arbeitsumfeld in Lehre und Forschung und der dadurch nötigen Flexibilität entgegen kommt.

13.8.2015

Ohne Einschränkung begrüßt wird daher die Regelung, dass Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiterin oder studentischer Mitarbeiter bei Berechnung der Fristen nicht berücksichtigt werden müssen. Grundsätzlich positiv zu bewerten ist auch die Regelung, wonach bei einem Wechsel der Verwendung eine einmalige Verlängerung als Neuaufnahme gilt.

Es wird in diesem Zusammenhang jedoch ersucht, **klarer zu definieren, was unter „Verwendungsänderungen“ zu verstehen ist**, weil von dieser Beurteilung in nachfolgenden arbeitsgerichtlichen Verfahren umfangreiche arbeitsrechtliche Ansprüche und damit verbunden erhebliche Prozesskosten abhängig sind. Insbesondere sollte geklärt werden, ob sich diese Regelung auf die unterschiedlichen Verwendungsbilder des Kollektivvertrags (§§ 25 bis 30 KV) bezieht oder ob die individuelle Verwendung der betroffenen Mitarbeiterin/des betroffenen Mitarbeiters beurteilt werden muss. Weiters, ob im Rahmen dieser Sonderbestimmung auch der Wechsel von einer PraeDoc-Stelle einer Universitätsassistentin/eines Universitätsassistenten auf eine PostDoc-Stelle ermöglicht werden soll.

Gemäß Abs. 2 und Abs. 3 der Regelung ist eine Zusammenrechnung der Beschäftigungszeiten der unterschiedlichen Verwendungen vorgesehen, wobei die Höchstdauer der Befristung 6 Jahre bei Vollbeschäftigung und 8 Jahre bei Teilzeitbeschäftigung beträgt. Ein Hauptanwendungsfall einer wünschenswerten Befristungsmöglichkeit ist die Beschäftigung in einem PraeDoc-Arbeitsverhältnis (als UniversitätsassistentIn oder im Rahmen einer Drittmittelbeschäftigung) als erstes Arbeitsverhältnis zur Universität und nachfolgend der Abschluss eines Arbeitsverhältnisses für eine befristete PostDoc-Stelle, allenfalls auch mit der Möglichkeit einer Qualifizierungsvereinbarung.

Die Beschränkung auf zusammengerechnet 6 Jahre (bei Vollzeit) würde eine solche berufliche Weiterentwicklung und Höherqualifizierung nicht fördern, da PostDoc-Stellen und besonders solche mit Qualifizierungsvereinbarung üblicherweise an sich schon für diesen Zeitraum befristet werden. Die längere Verwendung auf der PostDoc-Stelle ist erforderlich und kann kaum verkürzt werden, da in dieser Zeit umfangreiche Qualifizierungsnachweise erbracht werden müssen und den QualifizierungswerberInnen dafür hinreichend Zeit zur Verfügung stehen muss.

Konsequenz dieser Regelung wird daher verstärkt der Abschluss von Beschäftigungsverhältnissen in Teilzeit auch für diese Kategorien sein, um die Maximalfrist ausschöpfen zu können.

Die mdw schlägt daher vor, die Sicherung der Rechte der ArbeitnehmerInnen und das zu Recht bestehende Bedürfnis nach Klarheit und Planbarkeit des Beschäftigungsverhältnisses **für den Fall einer Verwendungsänderung nicht mit der Festlegung einer zeitlichen Höchstgrenze, sondern** entsprechend der EU-Richtlinie 1999/70/EG durch **die Einschränkung auf eine einmalige Verlängerungsmöglichkeit sicher zu stellen** und daher in Z 50 § 109 Abs 3 für den Fall einer Verwendungsänderung den Satzteil „,wobei die Befristungen gem Abs 2 und Abs 3 entsprechend zusammenzurechnen sind.“ entfallen zu lassen.

o.Univ.-Prof. Mag. Dr. Werner Hasitschka
Rektor