

**betriebsrat**

künstlerisches &amp; wissenschaftliches personal

**workers' council**

of the academic personnel

**Universität für angewandte Kunst 1010 Wien**  
**Oskar Kokoschka Platz 2**

Frau

Daniela Rivin

Abteilung IV/6 – Rechtsfragen und Rechtsentwicklung

Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

E-Mail: [daniela.rivin@bmwfw.gv.at](mailto:daniela.rivin@bmwfw.gv.at)E-Mail: [begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Wien, 19. August 2015

**Betrifft:****Stellungnahme des Betriebsrates für das künstlerische und wissenschaftliche Personal der Universität für angewandte Kunst Wien zum Entwurf einer Novelle zum Universitätsgesetz gemäß Beschluss des Betriebsrates vom 18. August 2015**

Der Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Personal der Universität für angewandte Kunst Wien lehnt den Entwurf in Bezug auf die Aufweichung des Kettenvertragsverbotes und die weitere Aufschiebung der Umsetzung von Anforderungen zur Arbeitssicherheit ab.

Ebenso abgelehnt werden die Bestimmungen zu Partizipation und Karrieremodell, da die angestrebten Ziele damit nicht erreicht werden. Die selbstreferenzielle Vergrößerung der Professorenkurie allein ist kein geeigneter Zugang zu einem neuen, modernen Modell der Mitwirkung und Mitentscheidung. Die vagen Hinweise auf Qualitätsstandards erschöpfen sich in nicht näher definierten Gemeinplätzen wie „international“ und „kompetitiv“. Die intellektuellen und kreativen Potentiale hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, -insbesondere junger WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen- werden dadurch für inneruniversitäre Entscheidungen nicht fruchtbar gemacht. Vielmehr würde das unzeitgemäße Kuriensystem gestärkt und zementiert. Die damit verbundene Gefahr eines verstärkten Klientelismus würde damit in Kauf genommen.

Ausdrücklich begrüßt werden u.a. die Bestimmungen zur Einführung eines künstlerischen Doktorates.



## Stellungnahme

### Zu § 13.b (2)

Die Beschreibung der allgemeinen Personalentwicklung und Personalstrategie ist logischer Weise bei der Planung voran zu stellen.

Der zweite Satz soll daher lauten:

„Er beinhaltet eine Beschreibung der Personalentwicklung und Personalstrategie, die fachliche Widmung der für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß § 98 Abs. 1 vorgesehenen Stellen einschließlich der Stellenwidmungen für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren im Klinischen und Nichtklinischen Bereich gemäß § 123b Abs. 1., sowie die Zahl der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß §§ 98 und 99.“

Ferner wäre die verbindliche Auflistung von Kennzahlen zur Personalstruktur erforderlich, die insbesondere Strukturmerkmale im Bereich der Angestellten nach Kollektivvertrag abbildet und zumindest folgende Angaben enthält:

- Geschlechterverhältnis
- Anzahl der beschäftigten Personen mit Behinderung bzw. Kompensationszahlungen
- Verhältnis von befristeten zu unbefristeten Arbeitsverhältnissen
- Verhältnis von VZÄ zu Kopffzahlen, Beschäftigungsausmaß der Teilbeschäftigungen

Die Auflistung soll auch jeweils getrennt für Angestellte aus dem Globalbudget und aus Drittmitteln erfolgen. Beamtinnen und Beamte sowie Angestellte nach VBG wären getrennt darzustellen, da in dieser Gruppen alle unbefristet und nahezu alle vollbeschäftigt sind.

### Zu § 21. (1) 13.

Der letzte Satz nach dem Strichpunkt soll lauten:

„...; der jährliche Bericht ist auch dem Senat und dem Betriebsrat zur Kenntnis zu bringen. Alternativ:... ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.“

### Zu § 51. (1) 12a und 13a

Die Einführung Künstlerischer Doktoratsstudien wird begrüßt, sie schließt eine Lücke in der akademischen Laufbahn der künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

**Zu § 99. (1)**

Der Wegfall der Einschränkung auf 20 vH der Stellen gemäß § 122 Abs. 2 Z 4 wird begrüßt.

**Zu § 99. (4) (5) (6)**

Das mit dieser Bestimmung verfolgte Ziel wird verfehlt. Ziel 1 lautet:

**„Stärkung der inneruniversitären Partizipation und Abbildung des im Kollektivvertrag bereits vorgezeichneten Karriereweges („Tenure Track“) im Organisationsrecht des UG“**

Gestärkt werden nicht die inneruniversitäre Partizipation und die Mitwirkung hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an inneruniversitären Entscheidungen, es gelingt auch nicht, die im Kollektivvertrag vereinbarten und durch hohe Qualifizierungsstandards vorgezeichneten Karrierestufen abzubilden.

Die selbstreferenzielle Vergrößerung der Professorenkurie allein ist kein geeigneter Zugang zu einem neuen, modernen Modell der Mitwirkung und Mitentscheidung. Die intellektuellen und kreativen Potentiale hochqualifizierter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, -insbesondere junger WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen- werden dadurch für inneruniversitäre Entscheidungen nicht fruchtbar gemacht. Vielmehr würde das unzeitgemäße Kuriensystem gestärkt und zementiert. Die damit verbundene Gefahr eines verstärkten Klientelismus würde damit in Kauf genommen.

Der vorliegende Entwurf sieht ein gleichermaßen kompliziertes wie unbestimmtes Regelwerk vor, um die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gem. § 94 Abs. 2 Z 1 minimal zu vergrößern.

Der Kollektivvertrag legt in § 27 fest, dass der Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung nur angeboten wird, „...soweit die ... bereits erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten lassen.“ Ferner ist in § 29 (6) festgelegt, dass von den Assoziierten Professorinnen und Professoren die wissenschaftliche/künstlerische Lehre in gleicher Weise wie von den Universitätsprofessorinnen/-professoren auszuüben sei, etc.

Es ist davon auszugehen, dass die hohen Ansprüche an die Qualifikationsvereinbarung und die anspruchsvolle Verwendung als Assistenzprofessorin/-professor nur erfüllt sind, wenn ein dementsprechendes Verfahren, sowohl bei der Vergabe der QV-Stellen als auch bei der Beurteilung der Erfüllung der Qualifikationsvereinbarung durchgeführt wurde. Dass facheinschlägige Universitätsprofessorinnen/-professoren eingebunden sind, ist sachlich unverzichtbar, alles andere wäre eine Unterstellung gegenüber den Rektoraten. Ziel der Überlegungen muss es sein, diese Qualifikationen unabhängig von Zugehörigkeiten zu den sogenannten Kurien ins System optimal einzubinden und nicht durch komplizierte und bürokratische Verfahren minimale Verschiebungen der Zugehörigkeiten zu den Kurien anzustreben. Genau das aber wäre die praktische Konsequenz des vorliegenden Entwurfs. Dieser würde von den Universitäten die Etablierung mehrerer Verfahren fordern, der zu erwartende Aufwand wäre



unverhältnismäßig. Bei genauer Betrachtung der zum Einsatz gelangenden Instrumente muss festgestellt werden, dass damit nicht auf die Ausschöpfung aller Potentiale der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gesetzt wird, sondern auf die Verfestigung des veralteten Kuriensystems. Die minimalen Verschiebungen der Zugehörigkeit zu den Kurien täuschen eine Systemänderung lediglich vor.

Wenn der Begriff „internationale Standards“ verwendet wird, möge man bedenken, dass dieser Begriff ohne nähere Definition unbestimmt ist und als Qualitätskriterium für Entscheidungen ungeeignet.

Der Begriff „kompetitiv“ bezeichnet einen Wettbewerb, der per se kein Qualitätskriterium darstellt. Vielmehr besteht die Qualität eines Wettbewerbes in den Regeln, nach denen er erfolgt.

Nebenbei beinhaltet der Entwurf auch keinen Zeithorizont für die Umsetzung, der Zeitpunkt der Umsetzung bliebe den Universitäten beliebig überlassen, die komplizierte Übergangsregelung des Abs. 6 verspräche eine Dauerlösung zu werden.

### **Zu § 109**

Die Erweiterung der Ausnahmen vom Kettenvertragsverbot entspricht keineswegs einer berechtigten Forderung nach mehr Flexibilität beim Personaleinsatz sondern ist Ausdruck mangelnder Planung einiger weniger Universitäten, welche durch „Pausen“ zwischen den Anstellungsverhältnissen das Kettenvertragsverbot „umschiffen“. Damit werden die MitarbeiterInnen zwar trotzdem immer wieder befristet beschäftigt, jedoch mit Unterbrechungen. Dies ist die Personalpolitik einiger weniger Universitätsleitungen und kann nicht Anlass zur gesetzlichen Aufweichung des Kettenvertragsverbotes sein.

Die Formulierung unter Abs.3 „in eine andere Verwendung“ ist unbestimmt. Zumindest sollte präzisiert und abschließend aufgezählt werden, welche Änderungen in der Verwendung genau gemeint sind.

### **Zu § 115**

Die mögliche Einbeziehung des allgemeinen Universitätspersonals in die Pensionskassenregelung wird begrüßt.

### **Zu § 143**

Dass eine konsequente Umsetzung von Anforderungen der Arbeitssicherheit wiederum bis 2018 aufgeschoben wird, ist unverständlich und wird abgelehnt.