
654/A(E) XXVII. GP

Eingebracht am 17.06.2020

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

ENTSCHLIESSUNGSANTRAG

der Abgeordneten Dr. Graf
und weiterer Abgeordneter

betreffend Lösung des Kettenvertragsproblems an den österreichischen Universitäten (§ 109 Universitätsgesetz 2002)

Am 4.12.2018 wurde im Parlament folgende Entschließung einstimmig angenommen:

Die Bundesregierung, insbesondere der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung, wird ersucht, gemeinsam mit den österreichischen Universitäten (insbesondere dem Dachverband der Universitäten sowie den Vertreterinnen und Vertretern der Arbeitnehmer) ein modernes Arbeitsrecht für Forscherinnen und Forscher zu schaffen und dabei einen besonderen Fokus auf eine Reform des § 109 UG zu legen, indem etwa eine Neukodifikation der Kettenvertragsregelung erarbeitet und dem Nationalrat vorgelegt wird.

Bis dato – also nach 18 Monaten – war das Ministerium offensichtlich nicht in der Lage eine entsprechende Regierungsvorlage dem Parlament zuzuleiten. So dass noch immer der § 109 Universitätsgesetz in jener Form in Kraft ist, mit der alle Beteiligten massiv unzufrieden sind.

§ 109. (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

Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.

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.

Von allen Parlamentsparteien – außer der ÖVP – gab es dazu auch schon konstruktive parlamentarische Initiativen, die jedoch vom ÖVP-Wissenschaftsministerium nie aufgegriffen wurden. Allgemeiner Konsens ist, dass es zu keinen Mehrfachverlängerungen kommen soll, und dass die Gesamtdauer befristet sein muss. Eine junge Wissenschaftlerin / ein junger Wissenschaftler braucht Perspektiven und Klarheit, wie auch die konkrete Chance einer dauerhaften Fixanstellung, statt einer Dauerverlängerung eines befristeten Vertrages.

Eine entsprechende Neuregelung sollte einen klaren Rahmen vorgeben und die Details den Kollektivvertragspartnern überlassen.

Die unterfertigten Abgeordneten stellen daher folgenden

ENTSCHLIESSUNGSAНTRAG

Der Nationalrat wolle beschließen:

„Die Bundesregierung und insbesondere der Bundesminister für Bildung, Wissenschaft und Forschung werden aufgefordert, dem Nationalrat eine Regierungsvorlage zuzuleiten, in der der § 109 Universitätsgesetz unter folgenden Gesichtspunkten neu geregelt wird:

- Ein befristetes Arbeitsverhältnis kann nur einmalig verlängert werden.
- Die Gesamtdauer darf zehn Jahre nicht überschreiten.
- Eine möglichst frühe Karriereentscheidung ist anzustreben.
- Eine Kündigungsmöglichkeit des befristeten Arbeitsverhältnisses ist vorzusehen.“

In formeller Hinsicht wird um Zuweisung an den Wissenschaftsausschuss ersucht.