
660/A XXVII. GP

Eingebracht am 17.06.2020

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

Antrag

**der Abgeordneten Mag. Dr. Rudolf Taschner, Mag. Eva Blimlinger, Mag. Martina Künsberg Sarre
Kolleginnen und Kollegen**

betreffend ein Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über hochschulrechtliche und studienförderungsrechtliche Sondervorschriften an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Einrichtungen zur Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen und Fachhochschulen aufgrund von COVID-19 (COVID-19-Hochschulgesetz – C-HG) geändert wird

Der Nationalrat wolle beschließen:

Bundesgesetz, mit dem das Bundesgesetz über hochschulrechtliche und studienförderungsrechtliche Sondervorschriften an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Einrichtungen zur Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen und Fachhochschulen aufgrund von COVID-19 (COVID-19-Hochschulgesetz – C-HG) geändert wird

Der Nationalrat hat beschlossen:

Das Bundesgesetz über hochschulrechtliche und studienförderungsrechtliche Sondervorschriften an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Einrichtungen zur Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen und Fachhochschulen aufgrund von COVID-19 (COVID-19-Hochschulgesetz – C-HG), BGBl. I Nr. 23/2020, wird wie folgt geändert:

§ 6 lautet wie folgt:

„§ 6. In Abweichung von § 109 Abs. 2 und von § 109 Abs. 3 Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002, idF des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2019, können ab dem 16. März 2020 Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern einmalig befristet verlängert oder einmalig befristet neu abgeschlossen werden, sofern die Arbeitsverhältnisse

1. der Fertigstellung von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten und Publikationen gemäß § 109 Abs. 2 letzter Satz UG,
2. der Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 3 des gemäß § 108 Abs. 3 UG abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen an Universitäten, in der am 1. März 2020 geltenden Fassung, oder
3. der Erfüllung anderer Leistungen, die für die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zur Erreichung einer Qualifikation oder Karrierestufe erforderlich sind,

dienen, und sofern die Erbringung der Leistungen gemäß Z 1 bis 3 durch Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 verzögert oder verhindert wurde. Arbeitsverhältnisse von ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal können einmalig befristet verlängert oder einmalig befristet neu

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

abgeschlossen werden, wenn das Abhalten der Lehre im Sommersemester 2020 aufgrund von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nicht möglich war. In allen Fällen dürfen Verlängerungen oder Neuabschlüsse jeweils einen Zeitraum von 12 Monaten nicht überschreiten.“

In formeller Hinsicht wird ersucht, diesen Antrag unter Verzicht auf die erste Lesung dem Wissenschaftsausschuss zuzuweisen.

Begründung:

Im Rahmen des 3. COVID-19-Gesetzes wurde u.a. das Bundesgesetz über hochschulrechtliche und studienförderungsrechtliche Sondervorschriften an Universitäten, Pädagogischen Hochschulen, Einrichtungen zur Durchführung von Fachhochschul-Studiengängen und Fachhochschulen aufgrund von COVID-19 (COVID-19-Hochschulgesetz – C-HG) erlassen – siehe Art. 23 des 3. COVID-19-Gesetzes, BGBl. I Nr. 23/2020.

Das C-HG enthält eine Sonderbestimmung zu § 109 Abs. 2 Universitätsgesetz 2002 – UG, BGBl. I Nr. 120/2002, idF des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2019 – siehe § 6 C-HG. Diese Sonderbestimmung normiert, dass in Abweichung von § 109 Abs. 2 letzter Satz UG ab dem 16. März 2020 Arbeitsverhältnisse von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt sind, die aufgrund von Maßnahmen zur Verhinderung der Verbreitung von COVID-19 nicht fertiggestellt werden können, zur Fertigstellung der Drittmittelprojekte oder Forschungsprojekte und Publikationen einmalig befristet verlängert oder einmalig befristet neu abgeschlossen werden können, wobei jeweils ein Zeitraum von 12 Monaten nicht überschritten werden darf.

Diese Bestimmung bezieht sich explizit auf die Ausnahmebestimmungen des § 109 Abs. 2 letzter Satz UG und ermöglicht es, die letzte zulässige Befristung nunmehr aufgrund der Sonderregelung bei COVID-19- bedingten Störungen ein weiteres Mal zu verlängern.

Obwohl die Universitäten mit dem weiteren Fortschreiten der durch COVID-19 verursachten Krise versucht haben, den Forschungs- und Lehrbetrieb so weit wie möglich weiter aufrecht zu erhalten, hat sich herausgestellt, dass die in § 6 C-HG aufgenommene Regelung nicht ausreicht, um negative Auswirkungen auf Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler in jedem Fall zu vermeiden. Dies kann Personen betreffen, die zur Erreichung einer Qualifikation oder Karrierestufe Anforderungen erbringen müssen, die sie nun aufgrund der Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 nicht zeitgerecht erbringen können. Eine andere möglicherweise betroffene Personengruppe sind jene Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die sich auf einer Laufbahnstelle befinden und die im Rahmen einer Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 27 Abs. 3 des Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen an Universitäten beschäftigt sind, und die aufgrund von COVID-19 ihre Qualifizierungsvereinbarung nicht oder nicht rechtzeitig erfüllen können. Auch das Lehrpersonal, insbesondere Lektorinnen und Lektoren, können von den Maßnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung von COVID-19 betroffen sein, wenn die Abhaltung der Lehre aufgrund dieser Maßnahmen nicht möglich war, und auch das Anbieten der Lehre über distance learning nicht möglich bzw. nicht zweckmäßig war. Das ist zB an den Kunstuniversitäten der Fall, wo der künstlerische Unterricht als Einzel- oder Gruppenunterricht durchgeführt wird.

Aus diesem Grund wird die Sonderbestimmung des § 6 C-HG auf die betroffenen Personenkreise erweitert. Auch die nun vorliegende Regelung sieht eine einmalige Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses für höchstens 12 Monate oder einen Neuabschluss eines einmalig befristeten Arbeitsverhältnisses im Ausmaß von höchstens 12 Monaten vor.

Das C-HG tritt mit 30. September 2021 außer Kraft.