



Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
 Universitätsgewerkschaft, allgemeines
 Universitätspersonal - BV 16
 Teinfaltstraße 7
 1010 Wien

Stellungnahme der Universitätsgewerkschaft Allgemeines Personal zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG, das Hochschul- Qualitätssicherungsgesetz - HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 - HG geändert werden sollen

(GZ BMBWF 2020-0.723.953)

1. Zu § 25 (Senat)

(3a) Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen ist folgendermaßen festgelegt: Um den Verhältnissen in der Belegschaft gerecht zu werden, fordern wir mehr Vertreter*innen für das allgemeine Universitätspersonal bei der Besetzung der Mitglieder des Senats.

Abänderungsvorschlag: Ziffer 1. gehören dem Senat achtzehn Mitglieder an: zwei Vertreter*innen des allgemeinen Universitätspersonals. Ziffer 2. gehören dem Senat sechsundzwanzig Mitglieder an: drei Vertreter*innen des allgemeinen Universitätspersonals

2. Zu § 23b (Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors)

(1) Gibt die amtierende Rektorin oder der amtierende Rektor vor der Ausschreibung der Funktion rechtzeitig ihr oder sein Interesse bekannt, diese Funktion für eine zweite Funktionsperiode auszuüben, kann eine Wiederbestellung ohne Ausschreibung erfolgen, sofern der Universitätsrat dies mit Zweidrittelmehrheit sowie nach Anhörung des Senats beschließt.

Die Mitbestimmung des Senats bei der Wiederbestellung des Rektors oder der Rektorin ist eines der essentiellen Rechte des Senats, der als demokratisch gewählte Vertretung aller Universitätsangehörigen an der strategischen Ausrichtung der Universität beteiligt sein muss.

Ein Entzug dieses Rechts bei der ersten Wiederbestellung kann zu ernststen Verwerfungen führen und stößt in der Universitätsöffentlichkeit auf großes Unverständnis. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung wird daher aus folgenden Gründen abgelehnt:

- Sie erhöht den Einfluss der Politik und Wirtschaft zu Ungunsten der Wissenschaft auf die Strategie der Universität.
- Sie stört das fein austarierte System der "Checks & Balances" zwischen den Leitungsorganen der Universität.
- Sie ist kontraproduktiv, da RektorInnen, die vom Universitätsrat ohne Zustimmung des Senats wiederbestellt wurden, potenziell mit heftigem Gegenwind des Senats und der Universitätsangehörigen zu rechnen hätten. Das wäre gerade für Universitäten, deren Performance von vielen individuellen Einzelleistungen abhängt, höchst unvorteilhaft.

Der Senat als demokratisch legitimierte Vertretung aller Universitätsangehörigen hat ein berechtigtes Interesse an der verantwortlichen Mitbestimmung bei der Wiederbestellung der Rektorin bzw. des Rektors. Die BV 16 unterstützt daher eine Rückkehr zum bisherigen Gesetzestext:

Abänderungsvorschlag: ... *diese Funktion für eine weitere Funktionsperiode auszuüben, kann eine Wiederbestellung ohne Ausschreibung erfolgen, sofern der Senat und der Universitätsrat mit jeweils Zweidrittelmehrheit zustimmen.*

3. Zu § 21 (Universitätsrat)

(1) Der Universitätsrat hat in seiner Funktion als begleitend und vorausschauend tätiges Aufsichtsorgan folgende Aufgaben:

...

13. Unverzügliche Berichtspflicht an die Bundesministerin oder den Bundesminister bei schwerwiegenden Rechtsverstößen von Universitätsorganen, Gefahr eines schweren wirtschaftlichen Schadens, Vorliegen von für die strategische Ausrichtung der jeweiligen Universität wesentlichen Entwicklungen sowie Vorliegen von Umständen, welche die Universitätsleitung gravierend beeinträchtigen;

In der geltenden Fassung des UG hat der jährliche Bericht des Universitätsrats auch einen Bericht über die Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane gemäß § 20a zu enthalten. Das wurde ersatzlos gestrichen.

Wir bitten um die Wiederaufnahme dieses Berichtspunkts an geeigneter Stelle.

(4) Dem Universitätsrat dürfen Mitglieder der Bundesregierung, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Mitglieder einer Landesregierung, Mitglieder des Nationalrats, des Bundesrats oder eines sonstigen allgemeinen Vertretungskörpers und Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei auf Bundes- oder Landesebene sowie Personen nicht angehören, die eine dieser Funktionen in den letzten vier Jahren ausgeübt haben oder die an der betreffenden Universität in den letzten vier Jahren Mitglied des Rektorats waren.

FunktionärInnen auf Bundes- und Landesebene sind von einer Mitgliedschaft im Universitätsrat ausgeschlossen, nicht jedoch FunktionärInnen auf Stadtebene. Die Erläuterungen erklären zwar, dass FunktionärInnen auf Gemeindeebene bewusst nicht ausgeschlossen sein sollen, unserer Meinung nach sollten aber Mitglieder einer Stadtregierung sowie FunktionärInnen von Statutarstädten analog zu solchen des Bundes und der Länder behandelt werden. Unklar ist auch, welche Personen unter den Begriff "Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei" fallen (d.h. ist die Funktion in einer Partei gemeint oder ist ein Parteimitglied gemeint, das mit einer öffentlichen Funktion betraut ist). Dies sollte zumindest in den Erläuterungen klargestellt werden.

Abänderungsvorschlag: ..., Mitglieder einer Landesregierung, Mitglieder einer Stadtregierung, ... und Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei auf höherer als Gemeindeebene ...

Im Gegensatz zu Aufsichtsräten, wo Betriebsräte als Mitglieder des Aufsichtsrates gelten, wird bei Universitätsräten von dieser Praxis abgewichen. Die Begründung dafür war bei Schaffung des UG2002 die Einbindung des demokratisch gewählten Senats in die Universitätsleitung. Entzieht man nun dem Senat einen Teil seiner ursprünglich festgeschriebenen Rechte, gilt die Begründung der eingeschränkten Stellung der Betriebsräte in Universitätsräten nicht mehr.

4. Zu § 20c (Interuniversitäre Organisationseinheiten)

Mit diesem neuen § 20 c wird die Möglichkeit geschaffen, dass an einem Standort von mehreren Universitäten eigene Einrichtungen mit eigener Leitung geschaffen werden können. Das Personal kommt dann von den jeweils beteiligten Universitäten.

Die beteiligten Unis bestellen eine Leitung der OE.

Das ist in wissenschaftlichen Projekten durchaus sinnvoll und nachvollziehbar, es wird aber dezidiert darauf abgestellt, dass das auch in der Verwaltung möglich ist.

Probleme dabei sind aus unserer Sicht die personellen Zuständigkeiten:

1. bei der Zuteilung (Mitwirkung der Betriebsräte)
2. bei der Dienst- und Fachaufsicht, da ja die Dienstgeber gleichbleiben. Dieses Problem ist ja genauso bei den Bildungsdirektionen gegeben.
3. Welche Rechtseigenschaft hat die interuniversitäre Organisationseinheit und welches Personalvertretungsorgan/Betriebsrat ist dann zuständig und wann?

5. Zu § 107 Abs 1 UG

Aus den Erläuterungen geht hervor, dass diese Bestimmung "ausschließlich" auf das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal anwendbar sein soll und dass so die Möglichkeit geschaffen werden soll, über die Zuordnung einer Stelle zu einer *Personalgruppe* erst nach der Bewerbung zu entscheiden, wenn die Qualifikation der Bewerberinnen und Bewerber bekannt ist.

Der Begriff "Personalgruppe" findet weder im UG noch im Kollektivvertrag für die Mitarbeiter der Universitäten Verwendung und ist daher nicht klar abgegrenzt. Die Verwendung einer gängigen und im Gebrauch stehenden Bezeichnung wäre vorzuziehen.

Der vorgeschlagene Gesetzestext sieht weiters nicht die Zuordnung der Stelle zu mehreren Personalgruppen vor, wie dies in den Erläuterungen behauptet wird, sondern "alternative Zuordnungen" zu **einer** Personalgruppe, was immer das auch sein mag.

Die Anwendbarkeit nur auf das wissenschaftliche bzw. künstlerische Personal, wie dies in den Erläuterungen dargelegt wird, ist dem vorgeschlagenen Gesetzestext nicht zu entnehmen. Diese ergibt sich jedenfalls nicht aus der Einfügung als neuer Satz 3 in Abs1, dies wäre eher durch Einfügung der Bestimmung als Halbsatz in den Satz 2 zu erreichen.

Es bleibt also insgesamt unklar, was hier genau geregelt werden soll. Insofern wäre eine Textierung wünschenswert, aus der sowohl die Intention der gesetzlichen Anordnung als auch die Anwendung klar, deutlich und unmissverständlich hervorgeht. Hierbei sollte existierende Terminologie verwendet werden, so dass sich die Bestimmung in die bestehenden Regelungen besser einordnen lässt.

6. Zu § 109 UG

Grundsätzliches:

§ 109 UG regelt Dauer und Anzahl der zulässig befristeten Arbeitsverhältnisse zur Universität, Die vorgeschlagene Änderung hat gemäß den Erläuterungen folgende Zielsetzung: "Ziel der Neuregelung ist es nun, eine klare, europarechtskonforme Regelung zu schaffen, die sich auf die

mögliche Anzahl der befristeten Arbeitsverhältnisse sowie auf die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse fokussiert".

Dieses Ziel wird nicht wirklich erreicht. Eine Analyse der vorgeschlagenen Regelungen bei befristeten Arbeitsverhältnissen ergibt folgendes Bild:

	max. Dauer	max. Anzahl Verlängerungen ¹
§ 109 Abs 1 UG: Grundnorm	6 Jahre	0
§ 109 Abs 2 UG: wissenschaftliches Personal	8 Jahre (unabhängig von der Abfolge nach Abs 8: „Gesamtdeckel“) plus 4 Jahre Doktoratsstudium nach Abs 6: 12 Jahre plus Zeiten als studentische*r Mitarbeiter*in nach Abs 6: 16 Jahre plus 6 Jahre Lehre Abs 5: 22 Jahre plus 6 Jahre Ersatzkraft Abs 5: 28 Jahre plus „erste“ Professur Abs 4: 34 Jahre	2 (insgesamt 3 befristete Arbeitsverhältnisse) plus Doktoratsstudium plus studentische*r MA plus Lehre Plus erste Professur In Summe daher beliebig viele
§ 109 Abs 3 UG: Projektmitarbeiter*in - allgemeines Personal	8 Jahre (sofern Abs 3 auch das allgemeine Personal erfasst) plus 6 Jahre Ersatzkraft Abs 5: 14 Jahre ohne Unterbrechung Neuerliches Durchlaufen der Kette zulässig bei adäquater Unterbrechung	n (beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse)
§ 109 Abs 3 UG: Projektmitarbeiter*in - wissenschaftliches Personal	8 Jahre plus 6 Jahre Ersatzkraft Abs 5: 14 Jahre plus 6 Jahre Ersatzkraft Abs 5: 20 Jahre plus 4 Jahre Doktoratsstudium nach Abs 6: 24 Jahre plus „erste“ Professur Abs 4: 30 Jahre Neuerliches Durchlaufen ohne Zeiten nach Abs 2 zulässig bei adäquater Unterbrechung	n (beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse)
§ 109 Abs 4 UG: Professor*innen	weitere 6 Jahre	1 Abschluss bei Verwendungswechsel
§ 109 Abs 5 UG, 1. Satz: Ersatzkräfte - allgemeines Personal	6 Jahre plus 8 Jahre Projektmitarbeiter*in: 14 Jahre	n (beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse)

¹ Verlängerung des befristeten Arbeitsverhältnisses oder neuerlicher Abschluss eines befristeten Arbeitsverhältnisses

	Neuerliches Durchlaufen zulässig bei adäquater Unterbrechung	
§ 109 Abs 5 UG, 1. Satz: Ersatzkräfte - wissenschaftliches Personal	6 Jahre plus 8 Jahre Abs 2 und 3: 14 Jahre plus 6 Jahre Lehre Abs 5: 20 Jahre plus „erste“ Professur Abs 4: 26 Jahre Neuerliches Durchlaufen ohne Zeiten nach Abs 2 zulässig bei adäquater Unterbrechung	n (beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse)
§ 109 Abs 5 UG, 2. Satz: Lehrpersonal	6 (Studien-) Jahre plus 8 Jahre Abs 2 und 3: 14 Jahre plus 6 Jahre Ersatzkraft Abs 5: 20 Jahre plus „erste“ Professur Abs 4: 26 Jahre Neuerliches Durchlaufen ohne Zeiten nach Abs 2 zulässig bei adäquater Unterbrechung	n (beliebig viele befristete Arbeitsverhältnisse)
§ 109 Abs 6 UG, 1. Satz: Doktoratsstudien ²	Zusätzlich zur max. Dauer im Ausmaß der tatsächlichen Dauer bis max. 4 Jahre	unklar, ob auch Anzahl der Verlängerungen im Rahmen der 4 Jahre unberücksichtigt bleibt
§ 109 Abs 6 UG, 2. Satz: studentische Mitarbeiter*innen ³	keine Anrechnung auf max. Dauer	nicht geregelt
§ 109 Abs 7 UG: Karenzzeiten	Verlängerung der zulässigen Dauer um den Karenzzeitraum	n.a.
§ 109 Abs 8 UG: Zusatznorm nur zu Abs. 2 (sollte daher besser direkt dort geregelt werden)	Zusammenrechnung der Dauer aller Arbeitsverhältnisse unabhängig vom Abstand zueinander, beschränkt auf Arbeitsverhältnisse nach Abs 2	n.a.

Zu den Projektmitarbeiter*innen:

² Da solche Arbeitsverhältnisse "auch" den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben können, ohne dass über das Ausmaß oder den Erfolg eine Aussage getroffen wird, lädt diese Bestimmung geradezu zum Missbrauch ein.

³ Die Kategorie "studentische Mitarbeiter" hat das UG aus dem Kollektivvertrag für die Mitarbeiter*innen der Universitäten (§ 30) rezipiert. Jedoch hat der Gesetzgeber bislang übersehen, hierfür einen statischen Verweis in das UG aufzunehmen. Dies wäre jedenfalls wünschenswert. Der Kollektivvertrag beschränkt im Übrigen die Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse von studentischen Mitarbeitern auf 4 Jahre.

Die Regelung für Projektmitarbeiter sollte um eine Bestimmung ergänzt werden, die eine Mindestlaufzeit der einzelnen Arbeitsverhältnisse vorsieht, die nur in sachlich begründeten Ausnahmefällen (z.B. bei offener Finanzierung) unterschritten werden darf. In der Praxis sind nämlich kurze und auch sehr kurze Vertragslaufzeiten zu beobachten, welche die typischen für die Arbeitnehmer abträglichen Eigenschaften von Kettenverträgen geradezu prototypisch aufweisen.

Anders als in den bisherigen Bestimmungen ist Abs 3 auf Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gem. §§ 26 und 27 UG abgeschlossen werden, anwendbar.⁴ Während es sich bei Vorhaben gem. § 26 UG nur um Vorhaben der Forschungsförderung und der Auftragsforschung handeln kann, definiert § 27 UG jene Vollmachten, die jeder Leiterin und jedem Leiter einer Organisationseinheit ex lege zukommen. Vorhaben der Forschungsförderung und der Auftragsforschung sind hierbei neben Untersuchungen und Befundungen im Auftrag Dritter, staatlich autorisierte Prüf- und Gutachtertätigkeiten, ganz allgemein die Entgegennahme von Förderungen und schließlich die Verwendung von

Vermögen aus diesen Rechtsgeschäften für die Erfüllung der Zwecke der Organisationseinheit. Ob dies alles unter dem Begriff "Projekt" verstanden werden kann, ist nicht wirklich klar. Es sollte daher vielleicht auf die Auflistung in § 27 Abs 1 UG genauer Bezug genommen werden.

An Medizinischen Universitäten wird Routinediagnostik (§ 27 Abs 1 Z 3 UG) in teils beträchtlichem Ausmaß mit teils beträchtlichen Umsätzen und teils einer hohen Zahl von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern betrieben. Diese Vorhaben sind auf Dauer angelegte Projekte, d.h. sie haben kein geplantes Ende und auch kein wissenschaftliches Projektziel. Es entfällt damit jegliche sachliche Rechtfertigung für eine mehrfache Befristung der Arbeitsverhältnisse, wie sie für ein fremdfinanziertes Forschungsprojekt oder ein Projekt der Auftragsforschung herangezogen werden kann. Im Bereich der Routinediagnostik sollte daher die Möglichkeit einer zahlenmäßig unbeschränkten Anzahl von aneinandergereihten Befristungen gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht nicht ausgedehnt werden. Eine einzige Befristung erscheint völlig ausreichend.

Zu den Ersatzkräften:

Bei der Regelung der Ersatzkräfte in Abs 5 sind -wie bisher- nur unmittelbare Verlängerungen relevant, offen wird jedoch leider wieder gelassen, nach welcher Dauer einer Unterbrechung keine relevante unmittelbare Verlängerung mehr vorliegt.

Das Verhältnis der Tätigkeit ausschließlich in Projekten zu der Beschäftigung als Ersatzkraft wird mit aller Deutlichkeit abgelehnt. Nach dem Entwurf stehen diese beiden Ausnahmen nebeneinander zur Rechtfertigung von wiederholt befristeten Arbeitsverhältnissen für die Universitäten als Arbeitgeber zur Verfügung.

⁴ Bisher sind dies "Drittmittelprojekte oder Forschungsprojekte", eine Formulierung, die einige Fragen offen lässt.

Damit nicht genug werden diese beiden Ausnahmetatbestände nicht in die Gesamtbegrenzung des Abs 8 einbezogen. Damit wäre eine lückenlose Beschäftigung über jedenfalls 14 Jahre (8 Jahre Abs 3 für Projekte, 6 Jahre Abs 5 als Ersatzkraft) zulässig.

Da die Gesamtdeckelung des Abs 8 nicht anzuwenden ist, könnte diese Kette von 14 Jahren dann nach einer entsprechenden Unterbrechung (in der die Arbeitnehmer*in vielleicht an einer anderen Universität befristet beschäftigt wird, zumal die Befristungsregeln des §109 nicht universitätsübergreifend wirken), dann nochmals wiederholt werden.

Das stellt gegenüber der gültigen Rechtslage eine massive Verschlechterung der Beschäftigungsbedingungen für das allgemeine Personal an den österreichischen Universitäten dar und ist für die junge Generation der drohende Weg in lebenslang prekäre, weil befristete Arbeitsverhältnisse, die eine Teilhabe am normalen gesellschaftlichen Leben behindern. Bekanntlich ist es so gut wie unmöglich, mit einer befristeten Beschäftigung einen Kredit zur Wohnraumfinanzierung zu erlangen.

Zu den Inkrafttretens- und Übergangsbestimmungen:

Die Bestimmungen zum In-Kraft-Treten bzw. Übergangsbestimmungen finden sich in § 143 Abs 59 u. 73 UG. Insbesondere sieht § 143 Abs 73 UG vor, dass Zeiten vor dem 1.5.2021 (= In-Kraft-Treten nach Abs 59) für die "höchstzulässige Gesamtdauer gemäß § 109 Abs. 7 [Redaktionsfehler: Abs 8 wäre richtig]" zu berücksichtigen sind. Nicht zur Anwendung kommen soll die Neuregelung auf Arbeitsverhältnisse, die ohne Verwendungsänderung nach dem 1.5.2021 verlängert werden. Nur im Falle einer Verwendungsänderung ist also die Neuregelung anzuwenden. Dies bedeutet z.B. im Drittmittelbereich, dass vor dem 1.5. 2021 aufgenommene Beschäftigungen in Teilzeit noch bis zu einer Maximaldauer von 12 Jahren weiter verlängert werden können, also in extremis gar bis 2033, soweit eben nur keine Verwendungsänderung eintritt, was bei dem allgemeinen Personal im Projektbereich kaum jemals der Fall ist. Für eine "klare, europarechtskonforme Regelung" sollte das Nebeneinander unterschiedlicher Regelungen tunlichst auf eine deutlich kürzere Zeit, also z.B. bis Ende 2022, eingeschränkt werden. Es wird daher vorgeschlagen, die Weitergeltung des Altrecht bei unmittelbarer Verlängerung ohne Verwendungsänderung nur für Arbeitsverhältnisse vorzusehen, die zwischen 1.05. und 31.12 2021 enden würden.

Zusammenfassung:

Beim allgemeinen Personal geht es im Gegensatz zum wissenschaftlichen und künstlerischen Personal nicht um die Bedingungen für Karrieremöglichkeiten und die Anforderungen an die Universitäten als Ausbildungsstätten für den wissenschaftlichen und künstlerischen Nachwuchs, sondern um die Ausübung des erlernten Berufes und den berechtigten Anspruch dieser Arbeitnehmer*innen, sich und ihren Angehörigen von diesem Einkommen dauerhaft ein sozial adäquates Leben gestalten zu können.

Deshalb ist, wie oben schon ausgeführt, eine öfter wiederholte Befristung wie bisher im Rahmen einer Ersatzkraft noch verständlich, aber nicht im Bereich der §§ 26 und 27 Projekte und keinesfalls in der aufgezeigten Beliebigkeit der Kombination.

Die Universitätsgewerkschaft Allgemeines Personal fordert daher eine Abänderung, die sicherstellt, dass die Zeit der wiederholt befristeten Beschäftigung, ohne Unterschied, ob unmittelbar aneinander folgend oder mit zeitlichem Abstand, als Ersatz- und Projektkraft die Summe von insgesamt 8 Jahren nicht überschreiten darf und im Bereich der Projektkräfte die Anzahl der Verlängerungen auf eine begrenzt wird.

Gabriele Waidringer
Vorsitzende der Bundesvertretung 16