

An das

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Minoritenplatz 5

1010 Wien

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll;
Begutachtungsverfahren GZ: 2020-0.723.953**

Wien, am 12. Jänner 2021

Auf Grund der Einladung vom 1.12.2020 möchte die Bundesvertretung 13 der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (BV 13) im Folgenden zu dem Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll, Stellung nehmen.

Allgemeines

Einleitend wollen wir festhalten, dass diese Novelle und viele Punkte darin schon seit längere-m angeregt und bei einigen Bestimmungen (zB Anpassungen an die Änderungen im Gleichbehandlungsrecht oder auch Regelungen für die Nutzung von digitalen Medien zB bei Sitzungen) schon länger eine Anpassung urgiert wurde.

Als Sozialpartner und freiwillige Interessenvertretung für das wissenschaftliche Personal liegt unser Schwerpunkt vornehmlich im Bereich des Personalrechts. Dazu hat es im Vorfeld insbesondere zur Neuformulierung des § 109 Gespräche mit dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung gegeben.

Die bestehende Novellierung wurde in der Intention verhandelt, definierte Unterbrechungen von aufeinanderfolgende Befristungen zur Verhinderung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen rechtsunwirksam zu machen und alle Verhältnisse im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal zusammenzurechnen und nach sechs Jahren auf Globalbudget finanzierten Stellen, respektive acht Jahren, über Drittmittelfinanzierung nur mehr unbefristet anstellen zu können.

Mit der befristeten Vertragssituation sind einschneidende soziale Nachteile verbunden, so z. B. erhalten prekär Beschäftigte keinen Bankkredit, weshalb Anschaffungen zur Familiengründung unmöglich werden und oftmals die Umsetzung eines Kinderwunsches aufgegeben wird. Die derzeit vorgeschlagene Formulierung weicht von diesen Grundüberlegungen ab und entsprechend umfassend fällt die Kommentierung der entsprechenden Vorschläge aus.

Dieser Novelle wurde mit den Leitmotiven der Verbesserung der Effizienz und der besseren Planbarkeit bzw. Erhöhung der Verbindlichkeit gegenüber Studierenden bei der Präsentation am 1. Dezember 2020 präsentiert. Verbindlichkeit herzustellen ist ein lohnendes Ziel – es w-

re aber auch angemessen, Verbindlichkeit und verbesserte Planbarkeit für die Beschäftigten herzustellen, denn das Asset der Universitäten sind innovative Wissenschaftler_innen und engagierte Lehrende. Hier für mehr Commitment in deren Richtung zu sorgen und entsprechend vernünftige Arbeitsvertragssituationen zu sorgen ist aus unserer Sicht keine vermessene Forderung und entspricht auch unserem Verständnis des Koalitionsübereinkommens.

Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfs

Organisationsrecht

Zu §20c UG-Entwurf (Z 26)

*Dieser Abschnitt wurde eingeführt, um die schon bestehenden Regelungen von Kooperationen von **Interuniversitären Organisationseinheiten** zu regeln. Das ist grundsätzlich zu begrüßen. Die Ausgestaltung der neuen Organisationseinheiten ist sehr detailliert und durchaus komplex geregelt.*

Aus der Sicht der Belegschaftsvertretung ist anzumerken, dass in den Abs 6 und 7 die Art der Zielvereinbarungen festgelegt wird, es aber keinerlei Transparenzregelungen gibt. An keiner Stelle werden Informations- und Berichtspflichten dieser Organisationseinheiten an Leitungsorgane wie den Senat oder den Universitätsrat der beteiligten Universitäten festgelegt. Die Kontrollmöglichkeiten zB auch von Belegschaftsvertretungen sind somit auch nicht geregelt und sollten ergänzt werden.

Außerdem sollten in diesen Einrichtungen Beschäftigungsverhältnisse an allen beteiligten Universitäten zusammengerechnet werden, um nicht dadurch wieder die Möglichkeit Umgehung der unbefristeten Arbeitsverträge zu schaffen.

Zu §21 Abs 6 UG-Entwurf (Z 29)

„.... Die Bundesministerin oder der Bundesminister hat ihre oder seine Vorschläge für die von der Bundesregierung zu bestellenden Mitglieder zu begründen. Vorschläge für die durch den Senat zu wählenden Mitglieder an den Senat sind ebenfalls zu begründen.“

Die Einführung dieser Begründungspflicht für die Auswahl der Mitglieder des Universitätsrats wird begrüßt. Es ist aber festzustellen, dass eine nicht erfolgte oder sachlich nicht nachvollziehbare Begründung zu keinerlei Rechtsfolgen führt. Diese Begründungspflicht ist aus unserer Sicht mit einer juristischen Folge zu verknüpfen.

Änderungsvorschlag:

Falls keine Rechtsfolge ausformuliert wird, kann auch auf diese Begründungspflicht verzichtet werden.

Zu §23a UG-Entwurf (Z 34)

Aus Sicht der Belegschaftsvertretungen ist nicht nachvollziehbar, warum es hier zu einer Ausweitung der Findungskommissionen kommen soll.

Die Ausweitung – die eine Analogie zur Besetzung des Universitätsrats als Gremium hat, erweist sich vom Bestellungsverfahren als eher prozessverlängernd und vom Blickwinkel der Personalvertretung ist anzumerken, dass hier keinerlei Vorsorge getroffen wurde, in diesem erweiterten Gremium für eine adäquate Repräsentanz zu sorgen.

Die bisherigen Erfahrungen geben keinen Anlass für eine Veränderung, sondern der kleine überschaubare Kreis hat bisher zu einer agilen Handhabung des Vorbereitungsprozesses geführt.

Änderungsvorschlag:

Entsprechend plädieren wir, die bestehenden Regelungen weiterhin aufrecht zu erhalten.

Zu §42 Abs 2 UG-Entwurf (Z 46)

„.... Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist unzulässig.“

Im UG kommt es nur an wenigen Stellen zu einer solch dezidierten Regelung von möglichen Inkompatibilitäten von Funktionen. Einzig in § 20 Abs 2 gibt es eine solche Regelung.

Ansonsten wurde bisher das Auslangen damit gefunden, dass mögliche Befangenheiten und Interessenskonflikte in Verfahren offengelegt.

Der angeführte Ausschluss dieser beiden Funktionen versetzt Bewerber_innen für solche Funktionen in eine Entscheidungssituation, die der Bereitschaft für die Übernahme solcher Funktionen nicht zuträglich sind.

Änderungsvorschlag:

Diese Bestimmung soll ersatzlos gestrichen werden.

Zu §42 Abs 8 UG-Entwurf (Z 48)

„Hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen Grund zur Annahme, dass die Entscheidung eines Universitätsorgans eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung oder einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot oder gegen den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan der Universität darstellt, ist er berechtigt, innerhalb von drei Wochen die Schiedskommission anzurufen.“

In diesem Absatz wurde der Verweis auf das Frauenförderungsgebot und die Regelungen der jeweiligen Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne der Universitäten ergänzt. Diesen Punkt unterstützen wir.

Da bisher die Zuständigkeit für Menschen mit besonderen Bedürfnissen nicht in den Aufgabenbereich der AKGs fällt, diese Diversitätsdimension jedoch immer wieder auch Grund für Diskriminierungen darstellt, sehen wir hier eine Lücke, die im Zuge dieser Novellierung geschlossen werden sollte.

Änderungsvorschlag für § 42 Abs 1 bzw. Abs 8:

Erweiterung „... eine Diskriminierung von Personen auf Grund ihres Geschlechts oder auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters, der sexuellen Orientierung **oder besonderer Bedürfnisse im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes** ...“

Studienrecht

Zu §59 Abs 5 UG-Entwurf (Z 77)

Erweiterung „,...Für Entsendungen in Kollegialorgane des Senates gemäß § 25 Abs. 8 Z 1 bis 3 kann die Universität in der Satzung festlegen, dass facheinschlägige Kenntnisse im Ausmaß von bis zu 60 ECTS-Anrechnungspunkten nachgewiesen werden müssen.“

Es wird hier ein Formalkriterium für die Entsendung der Studierendenvertretung in das Gesetz mitaufgenommen, das möglicherweise die Vollzugspraxis an vielen Standorten darstellt, aber einen massiven Eingriff in die Möglichkeiten der Entsendung einer Gruppe in dem Kollegialorgan darstellt. Die sachliche Rechtfertigung dieser Einschränkung ist nicht nachvollziehbar und somit stellt der Eingriff in die demokratischen Rechte der Studierenden dar, die wir so nicht unterstützen.

Änderungsvorschlag:

Diese Bestimmung soll ersatzlos gestrichen werden.

Zu §59a UG-Entwurf (Z 78)

In der Regelung für die Mindeststudienleistung wird keine Vorsorge für berufstätige Studierende getroffen.

Änderungsvorschlag/Ergänzung:

Beschäftigungsverhältnisse innerhalb der Lehrveranstaltungszeit belegt durch eine von der /dem Studierenden vorgelegte Bestätigung des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin mindern die Mindeststudienleistung anteilig um das Beschäftigungsausmaß (40 Stunden Woche)

Zu §67 Abs 1 UG-Entwurf (Z 94)

Streichung „,...Weitere Gründe können in der Satzung festgelegt werden.“

Die bisherige Bestimmung für die Festsetzung weiterer standortabhängiger Beurlaubungsgründe hat den Universitäten ermöglicht, den jeweiligen Studienplänen entsprechend flexiblere Handhabungen zu handhaben. Durch die Streichung wird die Autonomie eingeschränkt und damit eine situationsspezifische Handhabung verunmöglicht.

Die Streichung dieses Passus bekommt in Kombination mit den verschärften Bedingungen für die Mindestleistung der Studierenden (§ 59aNEU) die Dimension, dass möglicherweise in einem Ausbildungsfeld auftretende Engpässe (zB beim Antritt von Praktika-Plätzen oder ähnlichem) oder ändernde Lebensumstände, die sich nicht in der taxativen Aufzählung des Abs 1 wiederfinden, dazu führen, dass die Studiensituation erschwert werden.

Änderungsvorschlag:

Die bisherige Bestimmung, dass weitere Gründe in den Satzungen festgelegt werden können, soll beibehalten werden.

Personalrecht

Zu §107 Abs 8 UG-Entwurf (Z 139)

Erweiterung „....Im Rahmen einer Ausschreibung können auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorgesehen werden..“

Diese Möglichkeit eröffnet eine gewisse Flexibilität bei Ausschreibungen. Gleichzeitig können sich durch diese Option auch Gleichbehandlungsproblematiken ergeben, denn für bestimmte Personengruppen gibt es teilweise im Zuge der Ausschreibung bzw. Personalauswahl unterschiedliche Vorgaben aufgrund des UGs (zB § 98 und 99) bzw. aufgrund spezifischer Satzungsregelungen.

Bei qualifizierten Stellen kann eine Ausschreibung mit verschiedenen Optionen und damit einer unterschiedlichen Zuordnung zu Personengruppen Möglichkeiten eröffnen, es sind jedoch nicht nur die alternativen Zuordnungen in der Ausschreibung anzuführen, sondern auch die Kriterien für eine mögliche Zuordnung für die angeführten Optionen, damit die BewerberInnen hier eine Transparenz erhalten.

Änderungsvorschlag:

Erweiterung „.... Im Rahmen einer Ausschreibung können auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorgesehen werden. **Dabei sind Kriterien für die Zuordnung zu den angeführten alternativen Personalgruppen zu nennen. ...**“

Zu § 109 UG-Entwurf (Z 141)

(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

Hier werden seltene Ausnahmefälle irreführend als „Regel“ definiert, da für den Großteil wissenschaftlicher/künstlerischer Beschäftigung die Absätze 2 und 4 mit deutlich weitergehenden Befristungsmöglichkeiten gelten. Abs 2 lässt nämlich entgegen Abs 1 Kettendienstverträge ohne weitere sachliche Rechtfertigung für alle wiss. und künstlerisch Beschäftigten zu. Die in Rechtsprechung und Lehre umstrittene Rechtsfolge der „Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags“ sollte saniert werden. Zielführend wäre es – in Übereinstimmung mit der sonstigen Kettenvertrags-Judikatur – bloß auf die Rechtsunwirksamkeit der Befristung abzustellen.

Änderungsvorschlag:

(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger **Unwirksamkeit der Befristung** einmalig auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.



(3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer finden Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, bei der Feststel-

lung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.

Dieser Absatz suggeriert eine nähere Ausführung des vorangehenden Abs 2, was unzutreffend ist, da nicht nur das wissenschaftliche/künstlerische Personal, sondern auch allgemeines Personal erfasst ist, sofern es im Rahmen eines Projekts nach §§ 26 oder 27 UG beschäftigt wird.

Änderungsvorschlag:

(3) **Arbeitsverhältnisse**, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, **sind ohne Beschränkung der Anzahl bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.**



(4) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig.

*Hier fehlt die Einschränkung, dass diese Regel für assoziierte Professor*innen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung nicht gelten kann, da für diese kraft Kollektivvertrags ein Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.*

Änderungsvorschlag:

(4) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. **§ 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages, in der am xxx geltenden Fassung bleibt davon unberührt.**



(5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig. Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.

Das Verhältnis von Abs 5 zu den vorigen Absätzen des § 109 ist unklar. Im Sinne der Erläuterungen muss festgestellt sein, dass Abs 2 für Ersatzkräfte und ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal nicht gilt.

Änderungsvorschlag:

(5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen **entgegen Abs. 2 nur** bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig. Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen **entgegen Abs. 2 nur** innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.



(6) Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt. Weiters unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.

Der derzeit ersichtliche Zweck dieser Bestimmung liegt in der Möglichkeit einer bis zu 12-jährigen Beschäftigung selbst ausschließlich auf Praedoc-Ebene. Im Ergebnis wird die Tätigkeit als Praedoc der Tätigkeit als studentische/r MitarbeiterIn gleichgestellt. Die damit verbundene Aussage über die Stellung von zB Univ.-Ass Praedoc im universitären Gefüge ist bedenklich.

Anders als bei der Ärzteausbildung gem §96 UG zielt die Herausrechnung des Doktorats explizit nicht auf Verhältnisse zur Abfassung der Doktorarbeit und auch nicht auf Bologna-konforme Doktoratsprogramme mit Arbeitsverhältnissen von 30h pro Woche ausschließlich zur Abfassung der Doktorarbeit ab. Der Abschluss der Doktorarbeit in 3-5 Jahren ist ebenso nicht Voraussetzung. Die bestehende Formulierung ist nach externer arbeitsrechtlicher Einschätzung „eine Einladung zum Missbrauch“.

Weiters ist nach der derzeitigen Formulierung nicht klar, ob sich Abs 6 nur auf Beschäftigungsverhältnisse nach Abs 2 beschränkt, oder ob auch Beschäftigungsverhältnisse nach Abs 3 erfasst sein sollen.

Änderungsvorschlag:

Der erste Satz in diesem Absatz soll ersatzlos gestrichen werden. Es bleibt nur die Formulierung „Unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.“



(7) Unberücksichtigt bleiben Zeiten gemäß § 20 Abs. 3 Z 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung.

Warum bleiben Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 2 Uni-KV (= Karenzierung zu Forschungszwecken außerhalb von Diss und Habil verlängert befristetes Arbeitsverhältnis um max 1 Jahr) unregelt? Bedeutet das im Gegenschluss, dass diese Zeiten im Rahmen des § 109 UG keine Berücksichtigung finden sollen? Das wäre schwer mit der KV-Regelung vereinbar.

Ebenso unerwähnt bleiben Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 3 Uni-KV (= vereinbarte Teilzeit bei Arbeitsverhältnis, das zu Ausbildungszwecken abgeschlossen wurde, verlängert Vertragsdauer abhängig vom Ausmaß der Beschäftigung). Wie ist hier der Einfluss auf die Vertragsdauer nach § 109 UG?

Die Regelung sollte alle Zeiten des § 20 Abs 3 KV erfassen.

Änderungsvorschlag:

(7) Unberücksichtigt bleiben Zeiten **im Sinne des § 20 Abs. 3** des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) **in der am xxx geltenden Fassung im dort genannten Ausmaß.**



(8) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 2 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.

Hier sollte nicht nur auf Abs 2, sondern auch auf Abs 3 und vor allem aber auch auf Abs 5 abgestellt werden, denn sonst könnte gerade die Kette bei der Lehre wie bisher mehrmals durchlaufen werden, nur eben in 6 Jahres-, statt bisher 8 Jahres-Ketten.

Änderungsvorschlag:

(8) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 2, **3 und 5** sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.

Zu § 143 Abs 73 UG-Entwurf (Z 157)

§ 143 (73) § 109 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. xxx/2021 ist auf Arbeitsverhältnisse anzuwenden, die ab dem 1. Mai 2021 abgeschlossen werden. Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer gemäß § 109 Abs. 7 sind auch Zeiten in Arbeitsverhältnissen zur Universität zu berücksichtigen, die vor dem 1. Mai 2021 liegen. Wird ein bestehendes Arbeitsverhältnis nach dem 1. Mai 2021 ohne Änderung der Verwendung verlängert, ist § 109 in der Fassung des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 3/2019 weiterhin anzuwenden.

Satz 1: § 109 UG neu soll grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse gelten, die ab dem 1.5.2021 (geplantes Inkrafttreten der UG-Novelle) neu abgeschlossen werden.

Zitierfehler im Gesetzesentwurf: gemäß §109 Abs 7 sollte Abs 8 sein.

Durch das Abstellen auf den „Abschluss des Arbeitsverhältnisses“ besteht va in der ersten Umstellungsphase die Möglichkeit der Umgehung der neuen Regelungen, indem etwa der Vertragsabschluss vor dem 1.5.2021 erfolgt, der Dienstantritt aber erst ab oder nach dem 1.5.2021. In diesem Fall würde nämlich noch der alte § 109 UG zur Anwendung kommen.

Es wäre daher empfehlenswert (va um Missbrauch zu vermeiden) auf den „vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. April 2021“ abzustellen (vgl auch § 46 Abs 1 BMSVG zum Geltungsbeginn des Systems der Abfertigung neu).

Änderungsvorschlag erster Satz:

§ 109 UG neu soll grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse gelten, **deren vertraglich vereinbarter Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. April 2021 liegt.**



Wir bedanken uns im Voraus für die Berücksichtigung unserer Änderungsvorschläge.
Für die Bundesvertretung 13 der Gewerkschaft des öffentlichen Dienstes (BV 13)

Vorsitzender Dr. Martin Tiefenthaler