

An das
Bundesministerium
für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abteilung IV/9, Legistik
legistik.wissenschaft@bmbwf.gv.at

An das
Präsidium des Nationalrats
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, am 14. Jänner 2021

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 – UG,
das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das
Hochschulgesetz 2005 – HG geändert werden;

Bezug: GZ. 2020 – 0.723.953
ME 79/ME
Begutachtungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal der Johannes Kepler Universität Linz
übermittelt hiermit eine Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Universitätsgesetz 2002 – UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das
Hochschulgesetz 2005 – HG geändert werden - mit **speziellem Fokus auf § 109 UG**.

Wir bedanken uns im Voraus für die Berücksichtigung unserer Änderungsvorschläge.

Mit freundlichen Grüßen

Univ. Prof. DI Dr. Bernhard Jakoby

Mag.^a Dr.ⁱⁿ Angela Wegscheider

Univ. Prof. Mag. Dr. Alois Birklbauer

Dipl. Phys.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Verena Ney

Vorsitzteam des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal

Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal an der JKU Linz zum Entwurf von § 109 UG

§ 109 UG schafft personalrechtliche Ausnahmeregelung für die Dauer von Arbeitsverträgen für das Universitätspersonal. Wir bitten auf Basis unserer Erfahrungen in Bezug auf Karriereplanung und -möglichkeiten im universitären Bereich um eine Regelung für befristete Dienstverhältnisse, welche die folgenden Rahmenbedingungen schafft:

- Junge Wissenschaftler*innen sollen am Beginn ihrer Karriere (bis etwa zur Habilitation) keine Einschränkungen durch Kettenvertragsverbote erfahren. Es sollte ausreichend Zeit vorhanden sein für Prädoc-Forschung (vier Jahre) und Post-Doc-Forschung (mind. sechs Jahre, gut wären acht Jahre) mit großer Flexibilität.
- Danach benötigen die Kolleg*innen eine klare Perspektive. Wenn die Universität diese Wissenschaftler*innen halten möchte, so sind auch dienstrechtlich klare Verhältnisse zu schaffen, wie etwa durch Entfristung oder generell unbefristete Verträge.
- Die Rahmenbedingungen sollen für alle gleich gelten, unabhängig von der zugewiesenen Stelle und deren Finanzierung.

Zu dem vorliegenden Ministerialentwurf bitten wir darum die folgenden Anmerkungen und Änderungsvorschläge zu bedenken:

Entwurf des Ministeriums: *(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.*

Anmerkung des BRwiss: Hier wird die „Regel“ definiert, die letztlich durch viele erlaubte Ausnahmefälle nicht die Regel ist. In sechs Jahren ist zudem in manchen Bereichen eine Habilitation kaum möglich. Wir ersuchen darum acht Jahre zur Regel zu machen und dafür zu sorgen, dass die Regel auch durchgängig eingehalten wird. Es hilft zur Schaffung von Klarheit, Planungssicherheit und führt auch zu keiner Differenzierung zwischen den wissenschaftlichen Berufsgruppen. Eine Lösung wäre es, stringent bei der einheitlichen Grenze von acht Jahren für alle Varianten von Kettenverträgen zu bleiben und innerhalb der acht Jahren die maximale Anzahl der Verträge für alle Personengruppen gleich zu halten bzw. nicht durch gesetzliche Regelung zu beschränken, deshalb streichen.

Änderungsvorschlag des BRwiss: (1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags **einmalig** auf höchstens **acht** Jahre zu befristen. **sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist. Innerhalb der acht Jahre gibt es für das wissenschaftliche Personal keine Begrenzung in der Anzahl der Verträge.**

Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal / JKU Linz

Entwurf des Ministeriums: *(2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss der Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.*

Anmerkung des BRwiss: Wir weisen darauf hin, dass damit insg. drei Verträge innerhalb von acht Jahren möglich werden. Jeder vierte befristete Vertrag wäre dann unbefristet. Für Neuregelung ist es auch irrelevant, ob die/der Kollege*in ein Teilzeit- oder Vollzeit-Dienstverhältnis hat. Es sollte Klarheit und Gleichbehandlung aller wiss. Personengruppen herrschen. Eine Lösung wäre es, stringent bei der einheitlichen Grenze von acht Jahren für alle Varianten von Kettenverträgen zu bleiben und innerhalb der acht Jahre die maximale Anzahl der Verträge für alle Personengruppen gleich zu halten bzw. nicht durch gesetzliche Regelung zu beschränken. Absatz 2 sollte daher gestrichen werden.

Änderungsvorschlag des BRwiss: ~~(2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss der Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs. 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.~~

Entwurf des Ministeriums: *(3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer finden Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.*

Anmerkung des BRwiss: Abs. 3 enthält eine Spezifizierung dahingehend, woher die Drittmittel-Gelder stammen müssen, damit diese Sonderregelung anwendbar ist. Drittmittelstarke Institute behalten Projektmitarbeiter*innen in Zeiten zwischen zwei Projekten durch Zwischenfinanzierung aus gesammelten Drittmitteln früherer Forschungsprojekte. Auch hier sollte Klarheit und Gleichstellung aller wiss. Personalgruppen herrschen. Eine Lösung wäre es demnach, stringent bei der einheitlichen Grenze von acht Jahren für alle Varianten von Kettenverträgen zu bleiben und innerhalb der acht Jahre die maximale Anzahl der Verträge für alle Personengruppen gleich zu halten bzw. nicht durch gesetzliche Regelung zu beschränken. Daher sollte auch Absatz 3 gestrichen werden.

Änderungsvorschlag des BRwiss: ~~(3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer finden Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.~~

Entwurf des Ministeriums: *(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.*

Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal / JKU Linz

Anmerkung des BRwiss: Bei Absatz 4 ist zu bedenken, dass die Assoz. Prof. mitgemeint sind. Nach sechs Jahren Postdoc mit Qualifizierungsvereinbarung wird entgegen der Versprechungen von Tenure Track, erneut eine Befristung als Assoz. Prof. erfolgen. Dies würde auch bedeuten, vier Jahre befristet als Praedoc, sechs bzw. acht Jahre befristet als Postdoc und wieder sechs Jahre befristet als Assoz. Prof. = 16 Jahre in befristeten Verträgen. Für eine sachgerechte Lösung sollten die Assoz. Prof. aus der Befristung herausgenommen und die Regel von acht Jahren beibehalten werden.

Änderungsvorschlag des BRwiss: ~~(4)~~ (2) 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 acht Jahren zulässig (Ausnahme Tenure Track bzw. Assoziierte ProfessorInnen gem §99 Abs 6 UG).

Entwurf des Ministeriums: (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 verwendeten Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.*

Anmerkung des BRwiss: Hier gibt es Unklarheiten in Beschäftigungsdauer und Anzahl der Verträge bei den Kombinationen, die in der Praxis häufig vorkommen. Es gibt verschiedenste Kombinationsvarianten von Verträgen als Ersatzkraft, Lehrende, Drittmittel- oder Universitätsbudget-finanzierter Anstellung mit unterschiedlichen zeitlichen Grenzen, welche die Frage aufwerfen, welche Grenze hier gelten soll. Probleme gibt es nicht nur in der Dauer, sondern auch in der Anzahl der maximal erlaubten befristeten Verträge. Eine Lösung wäre es auch hier, stringent bei der einheitlichen Grenze von acht Jahren für alle Varianten von Kettenverträgen zu bleiben und innerhalb der acht Jahre die maximale Anzahl der Verträge für alle Personengruppen gleich zu halten bzw. nicht durch gesetzliche Regelung zu beschränken. Absatz 5 sollte daher gestrichen werden.

Änderungsvorschlag des BRwiss: ~~(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 verwendeten Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.~~

Entwurf des Ministeriums: (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.*

Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal / JKU Linz

Anmerkung des BRwiss: Wir begrüßen diese Regelung und ersuchen um Klarstellung im Gesetzestext, dass die Dissertation abgeschlossen werden muss, um Umgehungskonstruktionen zu vermeiden.

Änderungsvorschlag des BRwiss: ~~(6)~~ (3) Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, bleiben für die Ermittlung der Gesamtdauer ~~nach Abs 2 und 3~~ bis zum Ausmaß von bis zu vier Jahren unberücksichtigt, ~~falls das Doktoratsstudium abgeschlossen wurde~~. Weiters unberücksichtigt bleiben Arbeitsverhältnisse als studentische Mitarbeiterin oder als studentischer Mitarbeiter.

Entwurf des Ministeriums: (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.*

Anmerkung des BRwiss: Wir ersuchen um Klarstellung, was hier gemeint ist.

Entwurf des Ministeriums: (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.*

Anmerkung des BRwiss: Wir begrüßen diese klare Begrenzung, ersuchen aber um Einhaltung der acht Jahresgrenze mit den Ausnahmen der Zeit als studentische*r Mitarbeiter*in und vier Jahre für den Abschluss eines Doktoratsstudiums.

Änderungsvorschlag des BRwiss: (5) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse ~~gemäß Abs. 2~~ **im Ausmaß von acht Jahren** sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.