

Stellungnahme

Eingebracht von: Polaschek, Marion

Eingebracht am: 13.01.2021

Kommentar der Unabhängigen Vertretung allgemein Bediensteter – Unabhängige Gewerkschafter*innen (UVAB/UG) an der Universität Wien im Betriebsrat allgemeines Universitätspersonal zu ausgewählten Punkten der UG Novelle

Vorweg: wir erklären uns gewerkschaftlich-solidarisch mit den Vertretungen des wissenschaftlichen Personals, den Vertretungen der Studierenden und auch den Arbeitskreisen für Gleichbehandlung, den Senaten und anderen universitären Gruppen, die eine andere oder abweichende Betroffenheit durch diesen Gesetzesentwurf haben.

§ 23b. (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.

Kommentar: Anders als in Aufsichtsräten sind Betriebsräte (auch in dieser Novelle!) keine Mitglieder des Universitätsrats. Da nun geplant ist, bei Wiederbestellung nur mehr den Universitätsrat entscheidend zu befassen und den Senat nur noch anzuhören, wird hier die betriebliche Demokratie ohne Notwendigkeit eingeschränkt und das ohne entsprechend Abhilfe zu schaffen.

§ 107. (1) Alle zur Besetzung offen stehenden Stellen sind vom Rektorat öffentlich auszuschreiben. Stellen für das wissenschaftliche und künstlerische Personal gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 sind international, zumindest EU-weit auszuschreiben. Im Rahmen einer Ausschreibung können auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorgesehen werden. Die Ausschreibungsfrist hat zumindest drei Wochen zu betragen.

Kommentar: Aus dem Gesetzestext geht nicht hervor, was diese alternative Zuordnung umfassen soll und was nicht. Es wird auch nicht beschrieben, wie diese alternative Zuordnung ablaufen soll. Da in eine Ausschreibung Kontrollorgane eingebunden werden müssen, wie etwa die Betriebsräte zur Überwachung der Einhaltung des Kollektivvertrages, besteht die Gefahr, dass dieses Kontrollrecht nicht mehr greifen kann. Dies wäre eine erhebliche Beschneidung der Rechte des Betriebsrates und anderer gesetzlicher Kontrollorgane. Auch kann es zu Rechtsunsicherheiten für die Betroffenen in Ausschreibungsverfahren führen, die im schlechtesten Fall auch erhebliche Folgekosten für die Universitäten nach sich ziehen können.

§ 109. (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.

(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.

(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.

(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.

(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.

(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. (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.

(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.

Kommentar: Aus der Praxis ist bekannt, dass mittlerweile, aufgrund der prekären Personalsituation, lange Ketten oftmals eine der wenigen universitären Anstellungsszenarien für manche Betroffenen sind. Trotzdem sind mehrfache Befristungen in der Regel langfristig verantwortlich für Unsicherheiten in der persönlichen Lebensplanung und wirtschaftliche Nachteile. Die Trennung der Anlassfälle in allgemeines und wissenschaftliches Personal sind in der Praxis auch vielfach irrelevant, da diese Verwendungen in den Anstellungsbiografien nicht selten abwechselnd oder auch parallel vorkommen.

Der vorliegende Entwurf bietet hier aber anstatt der alten Kettenmodelle mit bekannten Nachteilen nur neue, mit für die Universitäten und Betroffenen nicht einschätzbaren Folgen und vergibt sich so die Chance zu einer modernen und zukunftsweisenden Personalstrategie mit sicheren und unbefristeten Anstellungsverhältnissen zu kommen.

Weiterhin werden gut ausgebildete Personen mit ihrem Wissen abwandern, allgemeine Stellen als Zwischenparkplätze mit der Hoffnung auf eine wissenschaftliche Stelle oder eine Entfristung entfremdet und die angespannte Personalsituation so nur weiter verschärft. Es steht weiterhin zu befürchten, dass durch diese neuen Rahmenbedingungen, deren Auswirkungen auf die komplexe Situation nicht abschätzbar sind, den Universitäten in der Administration jedenfalls großer Aufwand und damit hohe Kosten entstehen - zusätzlich zu den bereits bekannten Herausforderungen.