

An die Mitglieder des Wissenschaftsausschusses des Parlaments
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien
Via Email

Wien, 08.03.2021

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

Sehr geehrte Damen und Herren!

Der Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (ULV, ZVR 066489821) 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 freundlichen Grüßen

Das Präsidium des ULV Österreich

Kontakt:

ULV- Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der öster.
Universitäten

Vorsitzener Dr. Christian Cenker, Universität Wien, CSLearn-Educational
Technologies Informatik 1090 Wien, Währingerstraße 29/6.491090 Wien,

<https://www.ulv.at>

ZVR 066489821

Pressesprecher Dr. Stefan Schön

Mail: schoen@mdw.ac.at

Stellungnahme

I. Teil – Organisationsrecht

§ 20 c (Interuniversitäre Organisationseinheiten)

Es gibt möglicherweise Ungleichheiten und Diskriminierungen bei der Betreuung der Mitarbeiter/innen der beteiligten Universitäten in den Bereichen Arbeitnehmer/innenschutz (unterschiedliche Betriebsvereinbarungen und Richtlinien), Fortbildungs- und Qualifizierungsmöglichkeiten (zB differente Programme für Mitarbeiter/innen etc.).

Abs 1 fordert zwingend eine „entsprechende Festlegung in der Leistungsvereinbarung“: Dies verletzt die verfassungsrechtlich gewährte Freiheit der Wissenschaft und Kunst iSd Art. 17f StGG.

§ 22 (Rektorat)

Abs. 1

Eine sechsmonatige Frist (Z 12) ist nicht sachgemäß. Für komplexe Curriculumänderungen sowie -neuerstellungen ist diese Frist oftmals zu kurz. Zudem ist unklar, welche Konsequenzen eine Nicht-Einhaltung nach sich ziehen würde. Zwischen Rektoraten und Senaten werden i.d.R. an das Studienjahr angepasste „Zeitschienen“ für die Curriculaentwicklungen erstellt. Diese beinhalten idR eine möglichst zeitnahe, zügige Behandlung durch die Curricular Kommissionen.

Auch der Arbeitsumfang und die unbeeinflusste Meinungsbildung in den Curricular Kommissionen und damit verschiedenster Personengruppen könnte eingeschränkt werden und dies wiederum demotivierend auf Mitarbeiter/innen wirken, welche sich für Gremienarbeit zur Verfügung stellen. Curricular Kommissionen ist es im Übrigen unbenommen, Expert/inn/en (zusätzlich zur vorhandenen Fachexpertise der jeweiligen Mitglieder) zu kooptieren.

Insgesamt würden derartige Regelungen derzeitige „Checks and Balances“ negativ beeinflussen. Es würden Vorgaben des Ministeriums direkt auf die Rektorate (Einzelpersonen) einwirken bzw. diese verpflichten – was wiederum eine Beeinträchtigung der konsensualen Zusammenarbeit zwischen Rektorat und Senat (im Rahmen der Satzung) bedeuten würde.

All dies hätte nach wie vor Auswirkungen auf jene Mitarbeiter/innen, die sich für Arbeiten im Senat und in den Curricular Kommissionen zur Verfügung stehen.

§ 23 Abs. 2 (Rektorin oder Rektor)

Im Sinne der Transparenz ist eine Bekanntmachung in der universitären Öffentlichkeit (für Gremien und Mitarbeiter/innen) über Entscheidungsfindungen des Senats und Universitätsrats vorzusehen.

§ 23a (Findungskommission neu)

Alternativ fordern wir die Einrichtung einer „Universitätsversammlung“ unter Miteinbeziehung einer angemessen großen Zahl von Vertreter/inne/n aller Universitätsangehörigen.

§ 42 Abs. 2 (AK Gleichbehandlungsfragen)

Die Unzulässigkeit, gleichzeitig dem AKG und dem Senat anzugehören, ist eine Diskriminierung und eine unzulässige Einschränkung in die Wahl und in die Entscheidungsrechte von Einzelpersonen. Weiters bedeutet dies eine Verhinderung der Mitwirkung an der universitären Selbstverwaltung von einzelnen Personen, deren Redlichkeit dadurch in Frage gestellt wird. Durch diese Regelung wird es insbesondere an kleinen Universitäten bzw. an solchen, an denen weibliches Personal unterrepräsentiert ist, schwierig bis unmöglich, Frauen für diese Tätigkeiten zu finden.

II. Teil – Studienrecht

§ 59b (Unterstützungsleistungen seitens der Universität)

Es wurde zwar „Näheres ist in der Satzung zu regeln“ (§ 59b, Abs 3) neu aufgenommen, jedoch ergeben nach wie vor Unklarheiten hinsichtlich des Arbeitsaufwandes für Universitätsangehörige. Wir sind nach wie vor der Auffassung, dass eine solche Regelung nicht im UG aufzunehmen ist.

§ 76a (Sondervorschrift für die Durchführung von Prüfungen auf elektronischem Weg)

Neu § 76a, Z1: „Bekanntgabe der Standards vor dem Beginn des Semesters, die die technischen Geräte der Studierenden erfüllen müssen, um an diesen Prüfungen teilnehmen zu können.“ Dies ist überflüssig und Großteils vor Beginn des Semesters (für Lehrveranstaltungen etc.) – auch Pandemie-bedingt - nicht mach- bzw. umsetzbar. Eine solche Regelung im UG ist abzulehnen.

Ad Z3: „Bei technischen Problemen, die ohne Verschulden der oder des Studierenden auftreten, ist die Prüfung abzubrechen und nicht auf die zulässige Zahl der Prüfungsantritte anzurechnen.“ Diese Regelung öffnet Tür und Tor für absichtlich initiierte (technische) Prüfungsabbrüche der Studierenden und damit auch Mehraufwand für Prüfungsdurchführungen.

§ 78 Abs. 1, 4 und 5 Z 6 (Anerkennung von Prüfungen, anderen Studienleistungen, Tätigkeiten und Qualifikationen)

Diese Regelungen könnten zu einem langwierigen und sehr hohen zusätzlichen Verwaltungsaufwand führen. Die Anerkennung beruflicher und außerberuflicher Qualifikationen erscheint problematisch; der Nachweis und das Ausforschen von studienäquivalenten Kompetenzen ist aufwändig bis unmöglich. Das in den erläuternden Bemerkungen angeführte Ausmaß von Anerkennungen ist jedenfalls überschießend.

III. Teil – Angehörige der Universität

§ 98 Abs. 4a (Berufungsbeauftragte/r)

Die Schaffung eines zusätzlichen „Verwaltungspostens“ mit systemfremder Kontrollkompetenz wird abgelehnt.

Die Formulierung demonstriert mangelndes Vertrauen des Gesetzgebers in die Rektorate, die Senate und in die Berufungskommissionen. Sie zeugt unseres Erachtens von einem Misstrauen gegenüber entscheidungsbefugten Kollegialorganen und den daran beteiligten Personen und stellt zudem einen Eingriff in deren Autonomie dar.

Eine solche Regelung würde die Bereitschaft für die Mitarbeit unabhängiger Personen mit entsprechender Expertise in Berufungskommissionen reduzieren, da sie ein unangemessenes Eingreifen durch das Rektorat befürchten müssten.

Des Weiteren ist es diskriminierend und gleichheitswidrig, wenn Berufungsbeauftragte nicht aus dem gesamten Universitätspersonal beauftragt werden dürfen (intendiert sind ausschließlich Universitätsprofessor/inn/en und Verwaltungsbedienstete).

Summa summarum: Ein/e Berufsbeauftragte/r ist nach wie vor abzulehnen.

§ 98 Abs. 5 (Prüfung innerhalb eines Monats nach Ende der Bewerbungsfrist, ob Bewerber/innen Kriterien erfüllen)

Diese Fristensetzung ist zu streichen. Es besteht die Gefahr von Beeinspruchungen bzw. von Klagen durch Bewerber/innen (rechtliche und weitere Folgen sind ungeklärt). Innerhalb eines Monats können, je nach Bewerbungslage, unmöglich alle Kriterien sorgfältig geprüft werden.

Diese Regelung ist nach wie vor zu streichen. Für Vorsitzende und Angehörige von Berufungskommissionen bedeutet dies aufgrund etwaiger Klagen von Bewerber/innen Mehrarbeit und Unannehmlichkeiten.

§ 98 Abs. 6 (Rektor/Rektorin zu informieren / ggfls. Rückmeldung ad Ausschreibungskriterien nicht erfüllt)

Dies ist zu streichen, da vom Senat eingesetzte Berufungskommissionen weisungsfrei sind.

Unsere Einschätzung trifft nach wie vor zu.

§ 98 Abs. 7 (Frist von 7 Monaten nach Ende der Bewerbungsfrist für Erstellung eines begründeten Besetzungsvorschlags)

Diese Fristsetzung wird abgelehnt (insbesondere in Zusammenhang mit der vorgesehenen Änderung des Abs. 8). Es könnte aufgrund unterschiedlicher Gegebenheiten zu zeitlichen Verzögerungen kommen, die nicht im Einflussbereich der Kommission liegen (zB Rückmeldungen der ehrenamtlich tätigen Gutachter/innen, Fülle der Unterlagen, Pandemie etc.).

Unsere Einschätzung trifft nach wie vor zu.

IV. Teil – Personalrecht

§ 107 Abs. 1 (Ausschreibung und Aufnahme)

Ausschreibungen mit alternativen Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorzusehen ist abzulehnen, insbesondere, da auch verschiedene Auswahlverfahren (Professor/inn/en, Qualifizierungsstellen, etc.) anzuwenden sind.

Unsere Einschätzung trifft nach wie vor zu.

§ 109 (Dauer der Arbeitsverhältnisse)

In dieser Version finden sich zusätzliche Verschlechterungen für das Personal und die vom EuGH als EU-rechtswidrig erkannte Diskriminierung wird fortgesetzt bzw. verstärkt.

Im Detail:

Abs 3:

Wenn Arbeitsverhältnisse zur „überwiegenden“ Durchführung von Drittmittel- und Forschungsprojekten unbeschränkt mehrmalig abgeschlossen werden dürfen, so werden alle denkmöglichen Mischformen dazu führen, dass die Grenze der dreimaligen Verlängerungen bzw. Neuabschlüsse des Abs 2 unterlaufen wird und damit eine unbegrenzte Anzahl von Verlängerungen bzw. Neuabschlüssen erreicht wird. Dieses Ausmaß an Willkür lässt sich nicht einmal mit der Abhängigkeit von Drittmittel- bzw. Forschungsgeldern rechtfertigen, erst recht nicht, wenn diese nicht bzw. nur als Vorwand herangezogen werden müssen, um mehrmalige Verlängerungsmöglichkeiten zu erreichen. Für das allgemeine Personal wird es in Hinkunft durch diese Regelung auf Arbeitgeberseite noch leichter werden, die kollektivvertraglichen Vorrückungen zu unterlaufen.

Abs 4:

Die Möglichkeit der neuerlichen Befristungsmöglichkeit nach Erreichen einer Professur fehlt bezeichnender Weise in den Fallbeispielen und gehört dringend saniert, weil sie den Bestimmungen im Kollektivvertrag für Laufbahnstellen widerspricht. Assoziierte Professor*innen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung haben nämlich einen Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis. Daher müsste diese Gruppe jedenfalls aus dem Wirkungsbereich des Abs 4 herausgenommen werden.

Abs 6:

Der Rückführung des § 109 in seinen diskriminierenden Urzustand für Lektor*innen wird heftig widersprochen. Die ursprünglich intendierte Grenze einer sechsjährigen Beschäftigungsdauer böte mehr als ausreichend Spielraum für eine solide Personalplanung und flexible Anpassung an den Lehrbedarf. Es gibt keinen vernünftigen Grund, die Wartezeit für Entscheidungen über Entfristungen auf acht

Jahre zu erhöhen. Die in den Erläuterungen angeführten Motive greifen daher völlig ins Leere und die Benachteiligung von Teilzeitbeschäftigten würde vom nationalen Gesetzgeber mutwillig und EU-rechtswidrig fortgesetzt werden.

Abs 7:

Ähnlich wie bei den Drittmittelbeschäftigten des Abs 3 liegt in der schwammigen Formulierung der Arbeitsverhältnisse, die „auch“ den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, die Gefahr der missbräuchlichen Anwendung. Dazu kommt, dass die vorgesehenen vier Jahre unter dieser Bedingung zu der im Abs 2 festgelegten „Gesamtdauer“ hinzu addiert werden müssen, wenn sie „unberücksichtigt“ bleiben sollen. Die gesetzliche Höchstgrenze wird damit überschritten und ad absurdum geführt. Die mögliche Höchstdauer der aneinander gereihten Beschäftigungen beträgt im vorliegenden Gesetzesentwurf für das wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht acht, sondern 12 Jahre. Im Ergebnis soll daher offensichtlich der zurzeit geltende § 109 im neuen Gewand fortgeschrieben werden. Dieser Absicht ist heftig zu widersprechen.

Abs 8:

In dieser Bestimmung fehlt die Garantie, dass die Mindeststandards des Mutterschutz- und Väterkarenzgesetzes eingehalten werden.

Fazit:

Wir sind nicht damit einverstanden, dass die im Abs 1 mit sechs Jahren festgelegte Höchstdauer einer befristeten Beschäftigungsdauer zumindest für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal faktisch totes Recht darstellt.

Eine Ausnahme von der sechsjährigen Höchstgrenze sollte es nur für Projektmitarbeiter*innen mit einer zulässigen Höchstdauer von acht Jahren geben, soweit diese dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal angehören.

Wir sind nicht damit einverstanden, dass sogar die normierten Rechtfertigungsgründe für Kettenvertragsdauern so unklar formuliert sind, dass sie zur weiteren Ausuferung der Kettenvertragspraxis geradezu einladen (zwölf Jahre und mehr).

Wir warnen eindringlich vor einer Kollision gesetzlicher mit kollektivvertraglicher Rechtssetzung insbesondere bei zusätzlichen Befristungsmöglichkeiten von Professor*innen.

Wir fordern die Einhaltung der Mindeststandards des Mutterschutz- und Väterkarenzgesetzes.

Wir lehnen die völlig überzogenen Übergangsbestimmungen ab, mit welchen vorübergehend eine Zusammenrechnung der Vertragsdauern des geltenden Rechts mit jenen nach zukünftigem Recht erfolgen soll.

In der Neufassung misslingt der Versuch einer beschäftigungspolitischen Normsetzung komplett. Die arbeitsrechtlichen Konflikte werden provoziert und deren Austragung auf die Ebene der Rechtsprechung verlagert. Warum der Gesetzgeber keine Harmonisierung mit den in Lehre und Judikatur entwickelten Grundsätzen zur Befristung von Arbeitsverträgen versucht, bleibt unerklärlich. Der vorliegende Entwurf würde die Konflikthanfälligkeit verstärken.