

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 12. 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 Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (ULV, ZVR 066489821) übermittelt hiermit seine 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

Stellungnahme

I. Teil – Organisationsrecht

§ 14 Abs. 2a (Evaluierung und Qualitätssicherung)

Es ist klar zu stellen, dass sich diese *Evaluierung der Lehre* ausschließlich auf die Curricula und nicht auf die übliche Lehrevaluation einzelner Lehrender beziehen darf. Zum anderen erachten wir es als überflüssig, ECTS-Aspekte ins UG aufzunehmen, die ausschließlich zur Vergleichbarkeit bzw. gegenseitigen Anrechenbarkeit von Studienleistungen geschaffen wurden.

§ 20 Abs. 3a (Zulässigkeit/Möglichkeit digitaler/hybrider Sitzungen von Kollegialorganen)

Der vorgeschlagene Absatz 3a ist grundsätzlich begrüßenswert.

§ 20 c (Interuniversitäre Organisationseinheiten)

Interuniversitäre Kooperationen sind grundsätzlich begrüßenswert, allerdings sehen wir in diesem Zusammenhang einige äußerst komplexe arbeits-, organisations- und steuerrechtliche Probleme auf die Universitäten zukommen:

- Seit 2004 haben sich die Universitäten organisationsrechtlich unterschiedlichst entwickelt, die Gliederung in Organisationseinheiten wurde nicht einheitlich „interpretiert“ und vorgenommen (zB Fakultäten, Departments, Institute etc.), was diverse statutarische „Rechtsstellungen“ der beteiligten Einheiten zur Folge hat.
- Die vorliegende Fassung des Entwurfs sieht nur eine/n Leiter/in aus einer Universität vor, obwohl die Universitäten unterschiedliche Zielvereinbarungen (Abs. 6 und 7) haben, was sowohl die Zuständigkeit bei der Bestellung bzw. der Abberufung der Leiterin bzw. des Leiters (Abs. 8) als auch die Vereinbarungen zur Infrastruktur (Abs. 9) und die Regelungen zu § 26- und § 27-Projekten (Abs. 10 und 12) betrifft. All dies wirft Fragen bezüglich des geltenden Organisations-, Arbeits und Steuerrechts auf, die vor Inkrafttreten dieser Bestimmung gelöst werden müssen; zB die Kompetenz mittelbarer Dienstvorgesetzter.
- 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.

§ 21 (Universitätsrat)

Der **Abs. 1 (Z 13)** in der jetzt geltenden Fassung (jährlicher Bericht an die/den Bundesminister/in und den Senat) soll beibehalten werden.

Im vorliegenden Entwurf muss aus Gründen der Transparenz ergänzt werden: Jeder Bericht ist auch dem Senat zur Kenntnis zu bringen.

Abs. 4: Die Änderung ist grundsätzlich begrüßenswert, allerdings sollte die Unvereinbarkeit auf Funktionär/innen der Gemeinde- und EU-Ebene ausgedehnt werden.

Abs. 6 (ad Begründung von Vorschlägen): Dies würde ein vorhandenes und ggfls. offen zu legendes Qualifikationsprofil bzw. notwendige Entscheidungskriterien voraussetzen (Ministerium sowie Senate) – in der derzeitigen Formulierung ist diese Regelung „zahnlos“.

Die Qualifikation von Universitätsrät/inn/en (gem. **Abs. 3**) ist in universitäts-öffentlichen Hearings nachzuweisen.

Den Betriebsratsvorsitzenden ist die Vollmitgliedschaft im Universitätsrat (inkl. uneingeschränktem Stimmrecht) einzuräumen, wie dies z.B. bei der Privatuniversität UMIT der Fall ist.

§ 22 (Rektorat)

Abs. 1 Z 12 / Abs. 1 Z 12a / Abs. 1 Z 12b: Dieser Regelungskomplex stellt einen Eingriff in die Autonomie der Universität dar und widerspricht somit § 1 UG in der gültigen Fassung.

Eine sechsmonatige Frist (Z 12) ist nicht sachgemäß. Für komplexe Curriculum-änderungen 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 Curricularkommissionen.

Die vorliegende Regelung (Z 12a / Konnex Z 12b) würde eine Kompetenz- und Machtverschiebung in Richtung Rektorate sowie Stärkung der ministeriellen Einflussnahmen bedeuten. Aus unserer Sicht sollten diese Regelungen auch von den Rektoraten abgelehnt werden, da eine Schmälerung der Autonomie der Universitäten zu erwarten ist. Zudem bleibt es den Rektoraten schon derzeit unbenommen, mit den jeweiligen Senaten Neuerungen für Curricula zu besprechen bzw. „auszuverhandeln“.

Insbesondere sehen wir die der Autonomie zuwiderlaufende Tendenz einer „direkten Durchsetzung der Leistungsvereinbarung“ (Zitat) durch das Ministerium sowie die Schaffung von „Durchgriffsmöglichkeiten auf autonome Entscheidungsbereiche“ (Zitat) der Universitäten (siehe UNIKO Pressemeldung – ots.at, 22.12.2020).

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. Curricularkommissionen 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.

§ 23 Abs. 2 (Rektorin oder Rektor)

Die Beurteilung der Eignung einer Kandidatin/eines Kandidaten – einschließlich der Frage, ob und inwieweit Kenntnisse des österreichischen Universitätssystems relevant sind – muss in der Befugnis der jeweiligen zuständigen Organe (im Rahmen der Rektor/innenwahl) der Universität bleiben.

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

§ 23 Abs. 3 (Altersgrenze Rektor/innen)

Aus unserer Sicht nicht tragbar (jedoch im Konnex § 23b zu sehen). Eine Altersbeschränkung wäre diskriminierend und würde dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen. Eine Bestellung bzw. Wiederwahl liegt ohnehin in der Zuständigkeit der universitären Organe, und diese haben entsprechend den situativen universitären Bedürfnissen verantwortungsbewusst zu handeln.

Des Weiteren wird gegebenenfalls in bestehende Verträge eingegriffen: Es wurden keine Übergangsregelungen formuliert, Vizerektorate sind nicht geregelt, laut geltendem Recht hätten bereits jetzt Ausschreibungen für betroffene Rektor/innen stattfinden müssen.

Wir fordern eine Beschränkung auf drei Funktionsperioden pro Person auf Lebenszeit und Universität.

§ 23a (Findungskommission neu)

Um eine möglichst breite Beteiligung der Personengruppen zu gewährleisten, schlagen wir für die Findungskommission eine Zusammensetzung wie folgt vor: Senat (2 Personen), Universitätsrat (2 Personen) Abstimmungen mit jeweils Dreiviertelmehrheit.

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

§ 23b Abs. 1 und 2 (Wiederbestellung des Rektors oder der Rektorin)

Die vorliegende Änderung wird abgelehnt. Eine Machtverschiebung in Richtung Universitätsrat bei gleichzeitiger Entmachtung des Senats bei einer Wiederbestellung würde die „Checks and Balances“ durch die fehlende ausgewogene Stellung beider zuständiger Organe erheblich beeinträchtigen und kann keinesfalls befürwortet werden. Dies stellt einen Eingriff in die Autonomie der Universitäten (§ 1 UG) dar,

schränkt die weisungsungebundene Handlungsfähigkeit des Senats ein und hebt das Kräftegleichgewicht innerhalb der Universität aus.

Eine Wiederbestellung nach drei Funktionsperioden sollte ausschließlich auf Einladung von Senat und Universitätsrat möglich sein.

§ 25 Abs. 1 Z 10 (Senat)

Ersatzlos zu streichen (vgl. auch Bemerkungen zu § 22 Abs. 1 Z 12a/b).

§ 25 Abs. 4 (Distanzwahl)

Eine Distanzwahl im Sinne einer elektronischen Wahlmöglichkeit sowie Briefwahl ist als Option zu begrüßen. Selbstverständlich müssen die sonst bei Wahlen üblichen Grundsätze rechtskonform eingehalten werden können.

§ 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

§ 51 Abs 2 Z 5e (pädagogisch-praktische Studien)

Grundsätzlich ist dies zu begrüßen und um Elementarpädagogik, wie im internationalen Kontext üblich, zu erweitern.

§ 51 Abs. 2 Z 12b (kombinierte Master- und Doktoratsstudien)

Es herrscht Unklarheit bezüglich der verwendeten Terminologie: PhD- oder Doktoratsstudien „alt“.

Es gibt Unklarheiten bezüglich der konkreten Ausgestaltung dieser Programme, die möglicherweise parallel zu absolvierenden Studien gem. § 83 Abs. 1 sowie § 87 Abs. 1a stattzufinden haben.

Es sollte im Gesetzestext klargestellt werden, dass bei Nichterrechung des Doktoratsabschlusses zumindest der Abschluss eines Masterstudiums bei Erfüllung der entsprechenden Studienteile gewährleistet ist.

§ 52 Abs. 1 (Einteilung des Studienjahres)

Die Zuständigkeit für die Einteilung des Studienjahres muss an der Universität verbleiben, um die Berücksichtigung der spezifischen Erfordernisse für Studium und Forschung an den einzelnen Universitäten zu ermöglichen (zB: Prüfungswesen, (Feld-)Praktika etc.).

§ 54f (Studien im Ausland)

Hier werden die personalrechtlichen Aspekte nicht behandelt und es ergeben sich, wie in den Erläuterungen richtig ausgeführt, viele offene rechtliche, insbesondere arbeitsrechtliche Fragen.

§ 58 Abs. 12 (Curricula/Kernfächer/ECTS)

Der vorgeschlagene Zeitpunkt des Inkrafttretens (01.05.2021) ist zeitlich nicht haltbar. Es sind geeignete Übergangsfristen vorzusehen.

§ 59 Abs. 2 (Rechte und Pflichten der Studierenden)

Ist ersatzlos zu streichen. § 1 und 2 des UG bilden auch den Maßstab für Rechte und Pflichten der Studierenden.

Ein „rascher Studienabschluss“ ist kein Parameter für verwertbare Ergebnisse in Forschung und Entwicklung sowie Erschließung der Künste und ist als solcher auch kein Qualitätskriterium. Des Weiteren ist „rasch“ sehr unbestimmt und hängt auch entscheidend von der Ausgestaltung der Curricula und den allgemeinen Studienbedingungen ab.

Studieren muss nicht immer eine Berufsausübung zum Ziel haben, sondern kann auch aus Gründen eines interessen geleiteten Engagements stattfinden, welches gesellschafts- und wirtschaftspolitisch zu begrüßen ist: Lebenslanges Lernen (LLL), Fortbildung, Wissensdurst.

§ 59 Abs. 5 (Rechte und Pflichten der Studierenden)

Ist zu streichen.

Jedes Kollegialorgan/jede Personengruppe befindet selbständig über die Entsendung oder Wahl geeigneter Mitglieder: Dies liegt in deren Autonomie und Verantwortung.

§ 59a (Mindeststudienleistung)

Dieser Paragraph ist zu streichen.

Jedenfalls sind gesetzeskonforme und diskriminierungsfreie Lösungsansätze im administrativen Bereich zu finden, um potentiell negative Auswirkungen auf den Studienfortschritt im Konnex mit der Studierendenfinanzierung („prüfungsaktive Studierende“) zu eliminieren. Universitäten sollten bereits aus langjähriger Erfahrung entsprechend planen können.

Der gesamte Paragraph fokussiert auf „Standard- und Mainstreamstudierende“ im Sinne des Effizienz- und „Output“-Gedankens: Personen mit Mehrfachstudien, berufstätige Studierende, Studierende mit Betreuungspflichten, Personen mit alternativen Karrierewegen, Studierende aus bildungsfernen Schichten (soziale Durchlässigkeit) etc. wären massiv benachteiligt und würden nachhaltig aus dem tertiären Bildungssektor gedrängt.

Ein „schnelles Studieren“ bedeutet, wie schon erwähnt, nicht automatisch ein „qualitätsvolleres Studieren“. Schnelligkeit für sich ist kein haltbares Qualitätskriterium. Im Gegenteil, die Universitäten verlieren möglicherweise erfahrene Studierende, die nicht nur Praxisbezug, sondern auch weitere Fähigkeiten und Fertigkeiten in die

Universitäten einbringen. Solche Studierende können Lehrveranstaltungen innovativ bereichern und wertvolle Erfahrungen an Studierende sowie Lehrende weitergeben.

Auch im Hinblick auf Lebenslanges Lernen (LLL) ist eine solche Regelung abzulehnen.

Anmerkung: Sollte von der Regelung der Mindeststudienleistung nicht abgerückt werden, plädieren wir für eine Bezugnahme „pro Kopf“ und nicht auf Studien, um bei Mehrfachstudien keine Nachteile zu generieren. Eine Sperre ist untragbar und überbordend, weshalb sie jedenfalls abzulehnen ist.

§ 59b (Unterstützungsleistungen seitens der Universität)

Dies ist grundsätzlich abzulehnen, ganz abgesehen von den vielen aufgeworfenen Unklarheiten.

Solche Regelungen müssen allenfalls im Kontext der Satzungen abgestimmt und im Hinblick auf die Bedarfe der Universitäten, nicht aber im UG geregelt werden. Zudem kommt zusätzlicher überbordender bürokratischer Aufwand zu Lasten von Forschung und Lehre auf die Lehrenden sowie auf die Verwaltung zu. Wir gehen von einer entsprechenden Selbstverantwortlichkeit der Studierenden aus (in der Novelle mehrmals gefordert bzw. angesprochen) sowie davon, dass Studierende zu eigenständigem Agieren und Abschätzen von Konsequenzen in ihrem Studium in der Lage sind.

§ 61 Abs. 1 (Zulassungsfristen)

Die Neuregelung wird abgelehnt. Es soll die derzeitige Regelung beibehalten werden, insbesondere die Möglichkeit, in der Satzung den Übergang von Bachelor- zum Masterstudium auch ausserhalb der allgemeinen Zulassungsfristen zu regeln. Ansonsten könnte dies zu Studienverzögerungen von einem Semester oder mehr führen und den Zielen der Novelle widersprechen.

§ 66 Abs. 4 (Studieneingangs- und Orientierungsphase)

Die derzeitige Regelung (gültige UG-Fassung) soll beibehalten werden.

§ 67 Abs. 1 (Beurlaubung)

Die Möglichkeit, weitere Gründe in der Satzung festzulegen, muss beibehalten werden, insbesondere unter Betrachtung der Gegebenheiten und Notwendigkeiten an den Spartenuniversitäten, die hier offensichtlich nicht berücksichtigt bzw. ausser Acht gelassen wurden (siehe § 67 Abs 1 Z 5 dzt. gültige UG-Fassung).

§ 68 Abs. 1 Z 2a (Erlöschen der Zulassung zu ordentlichen Studien)

Diese Regelung ist nicht nur in Bezug auf die Mindeststudienleistung, sondern auch aus gesellschafts- und bildungspolitischen Gründen abzulehnen. Sie nimmt auf besondere Lebensumstände keine Rücksicht und bereits benachteiligte Personen werden zusätzlich diskriminiert.

§ 73 Abs. 1 Z 2 (Nichtigkeit von Beurteilungen)

Das Plagieren ist verboten, die Verwendung unerlaubter Hilfsmittel aber nicht? Um dies klarzustellen, ist das Verbot der Verwendung unerlaubter Hilfsmittel in die Novelle wieder aufzunehmen.

§ 76 Abs. 2 (Lehrveranstaltungen und Prüfungen)

Terminologische Unklarheiten: Ist mit „Form“ der Lehrveranstaltungstyp gemeint?

§ 76 Abs. 3 (Lehrveranstaltungen und Prüfungen)

Wir plädieren für die Beibehaltung von drei Prüfungsterminen, um Studienverzögerungen zu minimieren (siehe § 76 Abs. 4 UG dzt. gültige Fassung).

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

Zustimmung, jedoch bleiben viele rechtliche sowie technische Fragen offen: Unter den jetzigen Rahmenbedingungen kann, insbesondere bei Prüfungen mit einer großen Anzahl von Studierenden, nicht gewährleistet werden, dass beispielsweise die Identität jedes Teilnehmers/jeder Teilnehmerin eindeutig festgestellt werden kann.

§ 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

Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitäts-professoren

§ 98 Abs. 2 (Nachnennung von Wissenschaftler/innen durch den/die Rektor/in oder die Berufungskommission, die sich nicht beworben haben bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags)

Wir lehnen diese intransparente Regelung ab.

Eine Öffnung für neue Kandidat/inn/en könnte ausschließlich zeitnah nach Ablauf der Bewerbungsfrist durch die autonom eingesetzte Berufungskommission erfolgen. Diese Kandidat/inn/en sind in das normale Berufungsverfahren einzubeziehen.

§ 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).

§ 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.

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

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

§ 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.).

§ 98 Abs. 8 (Entscheidung Rektor/in)

Die Neuerungen sind ersatzlos zu streichen. Ein/e Berufsbeauftragte/r ist abzulehnen. Der/die Rektor/in würde gegebenenfalls auf Basis einer unvollständigen Aktenlage entscheiden. Der letzte Satz dieses Novellierungsvorschlages verletzt jedenfalls die inneruniversitäre Gewaltenteilung.

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.

§ 109 (Dauer der Arbeitsverhältnisse)

Der ULV lehnt die vorgesehenen Rahmenbedingungen für das Universitätspersonal ab und drängt auf eine frühzeitige Anstellung in unbefristeten Arbeitsverhältnissen, die

dem Angestellten- und dem Arbeitsverfassungsgesetz und der dazu ergangenen Rechtsprechung entsprechen müssen.

Die sondergesetzliche Regelung des § 109 UG zur Dauer von Arbeitsverhältnissen an Universitäten hat in der Praxis zu erheblichen dienstrechtlichen Fehlentwicklungen zu Lasten des Universitätspersonals geführt. Tatsächlich werden Kettenverträge fast ausnahmslos ohne sachliche Rechtfertigung abgeschlossen, womit prekäre Arbeitsverhältnisse über die gesamte Spanne der Erwerbstätigkeit mit weitreichenden negativen Folgen für Arbeitnehmer/innen prolongiert werden.

Die vorgeschlagene Novellierung ist noch weniger als die geltende Fassung des § 109 UG dazu geeignet, die erforderlichen Rahmenbedingungen für die erfolgreiche Entwicklung von Nachwuchswissenschaftler/innen zu schaffen. Ein wissenschaftlich-künstlerisches Prekariat mit demotivierender Perspektivenlosigkeit und Zukunftsängsten ohne leistungsfördernde Arbeitsbedingungen kann nicht das personalpolitische Planungsziel für exzellente Forschung und Lehre an Österreichs Universitäten darstellen. Der EuGH hat die angesprochene universitäre Praxis an Hand eines Einzelfalls im Bezug auf die Diskriminierung von Teilzeitbeschäftigten als unionsrechtswidrig erkannt, was im ministeriellen Gesetzesentwurf ganz offensichtlich zu der Absicht führt, die Diskriminierung auf Vollbeschäftigte auszudehnen und die Tatbestände im Einzelnen zusätzlich verschlechternd zu verschärfen. Dabei wird geflissentlich übersehen, dass der überwiegende Teil von Ausnahmeregelungen für das angebliche Erfordernis zulässiger Vertragsketten ungerechtfertigt ist, zumal andere Einrichtungen des tertiären Bildungssektors und Forschungseinrichtungen mit den üblichen arbeitsrechtlichen Instrumenten problemlos zurecht kommen.

Der ULV verlangt die Umsetzung üblicher arbeitsrechtlicher Standards auch an den Universitäten und fordert den Gesetzgeber auf, zwingende Grundlagen dieser üblichen Standards für die entsprechende Umsetzung durch die Rektorinnen und Rektoren zu schaffen. Das notwendige motivationsfördernde Arbeitsumfeld mit Karriereperspektiven kann nur über frühzeitige unbefristete Arbeitsverhältnisse erreicht werden. Mit der geplanten Novellierung würde das Gegenteil erreicht werden und lediglich der Anpfiff für das nächste Match unionsrechtlicher Auseinandersetzungen erfolgen.