



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

An die Abgeordneten des Bundesrats
Dr.-Karl-Renner-Ring 3
1017 Wien
Via Email

Wien, am 24.03.2021

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

Sehr geehrte Abgeordnete zum Bundesrat,

In Kürze werden Sie über eine Novellierung des Universitätsgesetzes abstimmen, welche die tiefgreifendste Veränderung im Studien-, Organisations- und Arbeitsrecht für die staatlichen Universitäten seit dem Bestehen dieser Rechtsgrundlage mit sich bringen wird. Mit diesem Schreiben lenken wir Ihre Aufmerksamkeit auf jene wesentlichen Bereiche der Neuregelung, die unserer Ansicht nach einer gründlichen Überarbeitung bzw. Revision zugeführt werden müssen. Für die beabsichtigte Reform gibt es nicht den geringsten Grund zu übertriebener Eile, sondern den Anspruch auf sachgerechte und faktenbezogene Analyse für eine auf behutsamer Erarbeitung eines zweifellos existierenden Änderungsbedarfs beruhende Reform zur Verbesserung des Forschungs- und Lehrbetriebs. Wir ersuchen Sie eindringlich um Prüfung der hier argumentativ vorgebrachten Bedenken und alternativen Lösungsvorschläge, bevor Sie der gegenständlichen Regierungsvorlage die Zustimmung erteilen.

Wir appellieren an Sie, der Regierungsvorlage in der zweiten nun vorliegenden Version aus den folgenden Erwägungen nicht zuzustimmen:

I. Teil – Organisationsrecht

§ 20 c (Interuniversitäre Organisationseinheiten)

ULV

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Universitäten
ZVR 066489821

24.03.2021



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

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 Abs. 1 (Rektorat)

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 stellen.

§ 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.



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

§ 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 Berufungsbeauftragte/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.



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

§ 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 (Kettenverträge)

Die Aneinanderreihung zweier oder mehrerer befristeter Verträge ist im österreichischen Arbeitsrecht grundsätzlich unzulässig, wenn sie nicht sachlich gerechtfertigt wird. Einer gesetzlichen sachlichen Rechtfertigung dient der gegenständliche § 109, indem er die Zulässigkeit solcher Aneinanderreihungen unter bestimmten Voraussetzungen in einem gewissen zeitlichen Rahmen normiert. In Gesetzgebung und Rechtsprechung hat sich tendenziell in den letzten Jahren eine restriktive Haltung zur Zulässigkeit von prekären Beschäftigungsverhältnissen im Lichte der Entwicklung des EU-Rechts und der dazu ergangenen Judikatur entwickelt. Im Vertragsbedienstetengesetz wurde beispielsweise eine absolute Obergrenze von fünf Jahren eingeführt. Demgegenüber hat der § 109 seit 2002 bereits zwei Mal eine Novellierung mit großzügigen Erweiterungen der Zulässigkeit



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

von Kettenverträgen erfahren. Dies hatte in den letzten Jahren eine deutliche Zunahme prekärer, aneinandergereihter Beschäftigungsverhältnisse an den Universitäten zur Folge. Dass angesichts dieser Beschäftigungspolitik eine Kollision mit dem europäischen Unionsrecht festgestellt werden würde, war nur eine Frage der Zeit. 2019 stellte der EuGH in der Rechtssache C-274/18 Minoo Schuch-Ghannadan fest, dass mit § 109 die Teilzeit-Rahmenvereinbarung verletzt wurde und möglicherweise eine Diskriminierung teilbeschäftigter Frauen vorliegt. Diese höchstgerichtliche Entscheidung war Grund und Anlass zur Novellierung des „Kettenvertragsparagrafen“ 109. In Beachtung der Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, welche die „übliche Anhörung der Sozialpartner“ vorsieht, wurde die GÖD in die Verhandlungen zur Reform des § 109 formal eingebunden. Von Beginn an war das GÖD-Verhandlungsteam um eine EU-rechtskonforme und sachgerechte Neufassung bemüht, mit dem Ziel eines Interessenausgleichs zwischen den Verantwortlichen auf Universitätsleitungsebene und den Bediensteten. Leider ist davon in der vorliegenden Fassung der Novelle fast nichts übrig geblieben.

Die vorliegende zweite Version der Gesetzesnovelle trägt eindeutig die Handschrift der Seite der Arbeitgeberinnen und nimmt keine Rücksicht auf die Interessenslage der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Sie ist einfallslos und fördert Bequemlichkeit und Entscheidungsschwäche. Sie liefert keine Anreize für dringend erforderliche Strukturplanungen, insbesondere jene für das Personal. Sie wirkt motivationshemmend in den Bereichen Lehre und Forschung, und das zur Zeit eines vorläufigen Höhepunktes einer weltweiten Pandemie! Gepaart mit einem Regelwerk für Studierende, die nach Überwindung von Zugangshürden signalisiert bekommen, die Universitäten möglichst rasch – und effizient (!) – wieder zu verlassen, schafft dieses fehlgeleitete Sonderarbeitsrecht an Universitäten einen Nährboden, der keine Spitzenleistungen, sondern Repression befeuern wird.

Es liegt an Ihnen, sehr geehrte Abgeordnete, diese Absicht zu unterstützen oder zurückzuweisen.

Auch gilt es zu bedenken, dass die Neuregelung offensichtlich dem Unionsrecht widerspricht, und zwar deutlicher als in den bisherigen Fassungen des § 109.

In seiner ursprünglichen Fassung umfasste der § 109 zwei Absätze für die Zulässigkeit von Aneinanderreihungen bei Personal in Drittmittel- und Forschungsprojekten, Lektor*innen und Ersatzkräften. Die Höchstdauer der Aneinanderreihungen war mit sechs Jahren bei Vollzeit und acht Jahren bei Teilzeit festgelegt. Diese Höchstgrenzen wurden bereits 2009 bei „sachlicher Rechtfertigung“ auf 10 bzw. 12 Jahre ausgedehnt. 2015 wurde die Zulässigkeit der Aneinanderreihungen auf die Fälle einer „Verwendungsänderung“ erweitert und die Zeiten als studentische Mitarbeiter*innen von der Berücksichtigung der Vertragsketten völlig ausgenommen. Der gewählte Wortlaut in diesen Bestimmungen zeigt klar, dass die vom Unionsrecht geforderte genaue



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

Festlegung von konkreten Umständen zur Rechtfertigung befristeter Arbeitsverträge nicht vorliegt. Anstatt solche Regelungen zu beseitigen, wird die beobachtete Tendenz im vorliegenden Gesetzesentwurf noch verstärkt, indem weitere unbestimmte Gesetzesbegriffe zur weiteren Ausdehnung der Zulässigkeit von Aneinanderreihungen eingeführt werden sollen: Die „überwiegende“ Durchführung von Drittmittel- und Forschungsprojekten in Absatz 3, die Ausklammerung von Arbeitsverhältnissen, die „auch“ den Abschluss eines Dokorats zum Inhalt haben, oder die pauschalierte Schlechterstellung jener Personalkategorie, die „ausschließlich in der Lehre“ verwendet wird.

Die intendierten Tatbestände für die Zulässigkeit von Kettenverträgen legen keine **sachlichen Gründe** dar, die den Rückgriff auf aufeinanderfolgende befristete Arbeitsverhältnisse in der Kategorie des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals rechtfertigen würden, denn sachliche Gründe müssten genau bezeichnete, konkrete Umstände anführen, die in diesem speziellen Zusammenhang aus der besonderen Art der Aufgaben und deren Wesensmerkmale wiederholte Befristungen zulassen würden. Der vorliegende Gesetzesentwurf beschränkt sich hingegen darauf, Befristungen allgemein und abstrakt zuzulassen, dies unter Verzicht auf Prüfung anhand objektiver und transparenter Kriterien.

Darüber hinaus misslingt selbst der Versuch, dem Spruch des anlassgebenden EuGH-Urteils gerecht zu werden. Schlimm genug, dass die Diskriminierung der Teilzeitbeschäftigten dadurch umgangen werden soll, dass deren Höchstgrenzen für Befristungen schlichtweg auf die Vollzeitbeschäftigten umgelegt werden sollen. Damit würde die Diskriminierung der Teilbeschäftigten lediglich auf alle Arbeitnehmer*innen ausgedehnt werden. Für die Gruppe der Lektor*innen würde die Diskriminierung kraft Gesetzes fortbestehen, weil sie kraft Kollektivvertrags teilbeschäftigt sind.

Besonders an den Kunstuniversitäten hat sich eine undifferenzierte Praxis der „Probezeit“ von jedenfalls acht Jahren etabliert, obwohl frühere Entfristungen zulässig wären. Exemplarisch zeigt sich hier der Mangel an Mindestschutzbestimmungen, die die Prekarisierung der Lage der Beschäftigten verhindern sollten. Ein weiterer Widerspruch zum Kollektivvertrag liegt in der geplanten Regelung des Absatz 4, wonach beim Wechsel in eine Professur eine „einmalige neuerliche Befristung“ bis zu sechs Jahren zulässig werden soll, obwohl im Falle einer Laufbahnstelle nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung ein Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis entsteht.

Insgesamt ergeben sich massive Verschlechterungen für Teile des allgemeinen und die Gesamtheit des wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Personals durch abstrakte und undifferenziert festgelegte Anwendungsbereiche und eine deutliche Erweiterung der zeitlichen Zulässigkeitsgrenzen für prekäre Arbeitsverhältnisse. Selbst das Gebot der



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

Zusammenrechnung aller Arbeitsverhältnisse zur Beurteilung der höchstzulässigen Gesamtdauer in Absatz 9 – die einzige leider auch nur annäherungsweise umgesetzte gewerkschaftliche Forderung – wird durch skurrile Übergangsbestimmungen zumindest für eine Generation von Wissenschaftler*innen und Künstler*innen ausgehebelt. Schon bisher haben sich wissenschaftliche und künstlerische „Karrieren“ weit über die Hälfte der Laufbahn von betroffenen Personen prekär gestaltet. Wenn Sie, sehr geehrte Abgeordnete, den § 109 pragmatisch betrachten, werden Sie uns beipflichten müssen, dass die Neuschaffung vielfältiger aneinandergereihter Befristungsmöglichkeiten für studentische Mitarbeiter*innen über Lektor*innen, Doktoratsstudierende, Drittmittel- und Forschungsbeschäftigte, bis über die Grenze des Erreichens einer Professur reichen wird, falls diese Regierungsvorlage geltendes Recht wird. Das umspannt beinahe die gesamte Erwerbstätigkeit! Eine sachliche Rechtfertigung dafür lässt sich auf universitärem Boden sicherlich nicht finden.

Die Infografik des Wissenschaftsministeriums mit fünf Fallbeispielen ist irreführend, weil Zeiten als studentische Mitarbeiter*innen und Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, in der Betrachtung fehlen bzw. nicht mitberechnet werden, und weil die extrem großzügigen Übergangsbestimmungen zu Kettenbildungen im bisher nicht erreichten Ausmaß führen würden.

Die Prekarisierung des weitaus überwiegenden Teils des Universitätspersonals lässt sich gewiss nicht mit der Behauptung eines nur zur Deckung des zeitweiligen Bedarfs von Forschungs- und Lehrtätigkeit zwingenden Erfordernisses begründen. Vergessen Sie bitte schlussendlich nicht, dass die Rahmenvereinbarungen der EU als Ausdruck eines Grundsatzes des Sozialrechts der Union verstanden werden müssen, zu dem sich die Mitgliedsstaaten bekannt haben.

Der § 109 müsste normative Regelungen für verbindliche Personalstrukturpläne an den Universitäten schaffen. Die viel beschworene Flexibilität beim Arbeitsvertragsrecht sollte auf konkret nachvollziehbar begründete Ausnahmefälle eingegrenzt werden, etwa auf zeitlich eingrenzbar Drittmittelstellen oder Lektorate mit konkret geplant vorübergehendem Lehrbedarf und marginalem Lehrausmaß. Maßstab für die Zulässigkeit von Kettenverträgen sollten die Grundsätze des allgemeinen Arbeitsrechts, allenfalls eine kompromissweise Annäherung an die fünfjährige Höchstbefristung im VBG sein. Der kasuistische Wildwuchs von ohnedies nicht klar abgrenzbaren Einzeltatbeständen, wie er in der Gesetzesvorlage zum Vorschein kommt, sollte dringend aufgegeben werden. Schlussendlich überraschender Weise festzustellen ist ein enormer Weiterbildungsbedarf hinsichtlich arbeitsrechtlicher universitärer Gepflogenheiten in die Richtung, dass **unbefristete** Arbeitsverträge auch einvernehmlich gelöst, aber auch gekündigt werden und wieder neu abgeschlossen



U NIVERSITÄT
I ST
L EISTUNG
D URCH KOOPERATION
V ERANTWORTUNG
D URCH PARTIZIPATION

werden können, und das ohne jede Kettengrenzen! Arbeitsrechtliche Praxis im Alltag, die sich auch auf universitärem Boden zur Normalität entwickeln sollte.

Aus den genannten Erwägungen ersuchen wir Sie, der Gesetzesnovelle in dieser Form die Zustimmung zu verweigern und stattdessen – auch angesichts zahlreicher negativer Stellungnahmen – einer fortgesetzten Überarbeitung zu unterziehen.

Kontakt:

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

Vorsitzender: 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: <mailto:schoen@mdw.ac.at>