

STELLUNGNAHME – UG-Novelle

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal der Universität Wien lehnt einige Punkte des Begutachtungsentwurfes entschieden ab, da diese zu gravierenden Verschlechterungen für Lehre & Forschung und für die Wissenschaftler*innen führen.

§ 109 und § 143 (73)

Als Betriebsrat an der Universität Wien vertreten wir 7360 Wissenschaftler*innen. Die UG-Neuregelung betrifft davon über 5.000 befristet angestellte Mitarbeiter*innen:

| Vertragstyp | Anzahl von Personen |
|---------------------------|---------------------|
| Lektor*innen (KV §29) | 1902 |
| USI-Kursleiter*innen | 268 |
| Sprachlehrer*innen (KV) | 148 |
| Projekt MA §26 UG wiss.KV | 778 |
| Projekt MA §27 UG wiss.KV | 788 |
| UnivAss post doc (KV §26) | 456 |
| UnivAss prae doc (KV §26) | 770 |
| Gesamt | 5110 |

Aufgrund ihrer Spezialisierung, die für international kompetitive Lehre und Forschung nötig ist, sind für die meisten dieser Kolleg*innen die Berufschancen außerhalb des universitären Umfelds sehr gering. Die in der Novelle vorgesehenen **Beschränkungen der Dauer von befristeten Arbeitsverhältnissen** an der Universität kommen daher für die Mehrheit der Betroffenen einem überfallsartig angeordneten **Berufsverbot** an der Universität Wien gleich und sind aus unserer Sicht **nicht akzeptabel**.

Die Definition einer maximal-zulässige Gesamtdauer von Arbeitsverhältnissen macht nur dann Sinn, wenn damit eine Umwandlung eines befristeten in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis angestrebt wird. Die vielen befristet angestellten Wissenschaftler*innen und Lehrenden tragen nicht nur zur Forschungsreputation der Universität (auch in internationaler Hinsicht) bei, sondern leisten auch einen unabdingbaren Beitrag zur geforderten hohen (und weiter zu steigern) Prüfungsaktivität der Universität. Die Betreuungsverhältnisse an der Universität Wien sind nach wie vor im Vergleich zu anderen Universitäten verbesserungsbedürftig und würden durch diesen Aderlass weiter verschlechtert werden. An etlichen Instituten würde der Lehrbetrieb ohne das derzeit befristete Lehrpersonal zusammenbrechen und/oder massive qualitative Einbußen erleiden.

Anstelle der vorgesehenen unsachlich-starren Beschränkungen von 6 bzw. 8 Jahren der Berufstätigkeit an der gleichen Universität wäre vielmehr sinnvoll:

- Die Schaffung von gesetzlichen Rahmenbedingungen, die einen Ausbau von unbefristeten Arbeitsverhältnissen mitsamt verpflichtender ausdifferenzierter Personalentwicklungsstrategien zum Ziel haben.
- Jegliche Änderungen der §§ 109 und 143 Abs. 73 sollten angemessene Lösungen für die bereits in einem Anstellungsverhältnis an einer Universität stehenden und daher massiv betroffenen Mitarbeiter*innen beinhalten, die der Universität in Forschung und Lehre trotz prekärer Anstellung besonders wertvolle Leistungen erbracht haben.
- Berücksichtigung der universitären Praxis hinsichtlich Entfristung: Auch für künftige Drittmittel-Mitarbeiter*innen und Lektor*innen führen die geplanten Änderungen de facto wegen

der Obergrenzen der Beschäftigung mit 8 bzw. 6 Jahren zu einem Beschäftigungsverbot an der Universität, an der sie bislang beschäftigt waren. Danach wird für diese Mitarbeiter*innen nämlich aufgrund der entfristungsfeindlichen Praxis der Universitäten keine Möglichkeit mehr bestehen, ihre Forschungs- oder Lehrtätigkeit an der bisherigen Arbeitsstätte fortzusetzen.

- Keinesfalls sollten Selbstanstellungen von Drittmittel-Mitarbeiter*innen per eigenem Projekt als kettenvertragsregelungs-relevante Anstellungen gelten, auch wenn die Universität formal als „Arbeitgeber“ firmiert.
- Der Absatz 8 sollte in der folgenden Form neu formuliert werden:
 - a) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 2, Abs. 3 und Abs. 5 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.
 - b) Wird die Grenze der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse erreicht und liegt ein Doktorat/PhD vor, gelten alle Arbeitsverhältnisse als unbefristet und nur in begründeten Ausnahmefällen kann es zu einer Beendigung des Arbeitsverhältnisses kommen. Wird als begründeter Ausnahmefall eine fehlende finanzielle Bedeckung einer unbefristeten Anstellung vom Dienstgeber als Begründung angeführt, dann gilt Abs. 8a nicht.
- Grundsätzlich sollten unabhängig von Finanzierung aus „Globalbudget“ oder „Drittmittelbudget“ alle Angestellten der Universität bei gleichen Aufgaben und gleichen Leistungen gleich behandelt werden.
- Für die Drittmittel-Wissenschaftler*innen (sowohl Projekt-Leiter*innen als auch -Mitarbeiter*innen) zieht überdies die derzeit fehlende Verpflichtung zur Deckung der Overheadkosten zB bei FWF-Projekten (international üblich sind mindestens 20%) und Verwendungsvorgaben (u.a. im Sinne des Arbeitnehmer*innenschutzes) negative Konsequenzen nach sich. Dies macht auch die Anstellung von Drittmittel-Wissenschaftler*innen wirtschaftlich für die Universität unattraktiver und damit Entfristungslösungen aus diesem Grund illusorisch. Hier wäre der Gesetzgeber gefordert, Überlegungen anzustellen, wie der chronischen Unterfinanzierung von Fördergeber*innen begegnet werden kann!

§§ 21, 22 und 23b

Mit Entschiedenheit sprechen wir uns dagegen aus, dass der (ohnedies geringe) Einfluss, den die Mitarbeiter*innen der Universität über gewählte Gremien ausüben können, noch stärker marginalisiert und damit auch die Autonomie der Universität beschnitten werden soll: Einerseits werden dem Senat Befugnisse entzogen, andererseits bleibt den Betriebsratsvorsitzenden die volle Mitgliedschaft im Universitätsrat (§ 21) nach wie vor verwehrt. Wir schließen uns hinsichtlich der Beschneidung der Senatskompetenzen der Stellungnahme des Senats der Universität Wien nachdrücklich an. **Jeder Angriff auf die verfassungsrechtlich gewährleistete Universitätsautonomie ist zu unterlassen.**

Im Gegensatz zu Aufsichtsräten, wo Betriebsräte als Mitglieder des Aufsichtsrates gelten, wird bei Universitätsräten von dieser Praxis abgewichen. Die Begründung dafür war bei Schaffung des UG2002 die Einbindung des demokratisch gewählten Senats in die Universitätsleitung. Entzieht man nun dem Senat einen Teil seiner ursprünglich festgeschriebenen Rechte, gilt die Begründung der eingeschränkten Stellung der Betriebsräte in Universitätsräten nicht mehr.

§§ 51 und 54

Die inhaltlich nicht begründete Schaffung eines neuen „**Master-PhD**“-Studiums in § 51 (2) und § 54 (1) widerspricht dem „Bologna-konformen“ Aufbau der Studien als Bachelor, Master, Doktorats(PhD) Studium. Ein neues kombiniertes Master+PhD-Studium, das bei Abbruch des Dokto-

ratsstudiums zur Verleihung des Mastertitels führt, würde einem konsequenten Abschluss eines PhD-Studiums entgegenstehen und damit nicht nur die Betreuungsverpflichtungen aufweichen, sondern auch 4-Jahres-Anstellungen in Doktoratsschulen relativieren. Die ohne öffentliche Diskussion erfolgte Einführung eines derartigen Studiums nur am ISTA hat eine unfaire Konkurrenz dieser Forschungsinstitution zu den öffentlich-rechtlichen Universitäten gebracht: Wenn am ISTA nun ein Masterstudium durchgeführt werden soll, dann ist das ISTA aber auch als de facto öffentlich finanzierte Universität dem UG zu unterwerfen.

§ 58

Die **Kernfächer-Regelung** wird als Eingriff in die Curricularfreiheit abgelehnt, ebenso der mit der geforderten Curricularumstellung verbundene administrative Aufwand.

§§ 59 und 61

Die derzeit angedachte **Mindeststudienleistung** lehnen wir zum einen aus dem Blickwinkel der Lehr- und Lernfreiheit ab, denn sie führt letztlich dazu, nur mehr Lehrveranstaltungen anzubieten bzw. zu besuchen, die dem raschen Studienabschluss dienen – wobei im Übrigen die Reduktion der Zahl der Prüfungstermine diesem vorgeblichen Ziel widerspricht. Die Neuregelung (Unterstützungspflicht) bedeutet aber eine Vermehrung des Verwaltungsaufwands, der auch das wissenschaftliche Personal belasten wird. Das im Abs. 2 beschriebene Warnsystem erscheint wenig hilfreich: Student*innen, die nicht bereits im ersten Jahr die geforderten 24 ECTS erreicht haben, können immer noch im zweiten Jahr an der Bedingung scheitern.

Außerdem ist es unverhältnismäßig und unsozial, dass eine Verzögerung zu Studienbeginn mit einer so langen und völlig überzogenen Sperre für das inskribierte Fach geahndet werden soll. Eine solche Verzögerung kann nicht nur durch Betreuungspflichten und unvorhersehbare gesundheitliche Probleme (die nicht durch Beurlaubung gelöst werden können) bedingt sein, sondern auch durch Berufstätigkeit (bekanntermaßen arbeiteten im Studienjahr 2019 65 % aller Studierenden im Schnitt 20,5 Stunden in der Woche!). Diese Regelung ist auch insofern sozial selektiv, als es nur bestimmten gesperrten Studierenden wirtschaftlich möglich sein wird, an einer anderen Universität das gewünschte Studium fortzuführen. Nicht einzusehen ist auch, warum Betreiber*innen eines Doppelstudiums auf diese Weise bestraft werden sollen.

Zu befürchten ist im Zusammenhang mit der vorgesehenen Sperre generell, dass in der Praxis die Verantwortung für Studienausschlüsse direkt oder indirekt den Lehrenden zugeschoben und somit auf diese vielfältiger und unzumutbarer Druck ausgeübt werden wird.

§ 98

Die „**Begleitung von Berufungsverfahren**“ durch vom Rektor beauftragte Personen wird ebenso grundsätzlich abgelehnt wie die übrige Kompetenzerweiterung des Rektors im Berufungsverfahren.

§ 100

Wir weisen mit Nachdruck darauf hin, dass § 100 UG nach wie vor **freie Dienstverträge** für das wissenschaftliche Personal vorsieht. Wir lehnen diese Regelung aus sozial- und demokratiepolitischen Gründen entschieden ab: Wir sind täglich mit Kolleg*innen konfrontiert, die nicht über ein ausreichend hohes Einkommen verfügen, um auf einen freien Dienstvertrag umsteigen zu können (vgl. § 100 Abs 4 Z 3), gleichzeitig aber aus den gleichen Gründen das Einkommen dringend brauchen – zudem wird freien Dienstnehmer*innen, auch wenn sie immer wieder beschäftigt werden, fundamentale Rechte der Angestellten verwehrt, da das Arbeitsrecht und seine Schutzbestimmungen für freie Dienstnehmer*innen nicht gelten.