

An das
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5
1010 Wien
legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

**Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das
Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll;
Begutachtungsverfahren GZ: 2020-0.723.953**

Wien, am 14. Jänner 2021

Der Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universität für Bodenkultur erlaubt sich im Folgenden zu dem Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll, Stellung zu nehmen. Wir beschränken uns in diesem Zusammenhang auf die Bereiche, die unmittelbar mit der Vertretung der Belegschaft zusammenhängen.

Organisationsrecht

§21(5),(6),(15) Universitätsrat

Der Gesetzgeber hat es leider verabsäumt, die Formulierungen der Abs. 5,6 und 15 in einer Weise abzuändern, die zu einer klaren, nicht unterschiedlich interpretierbaren Rolle der Belegschaftsvertretungen im Universitätsrat führen. Insbesondere die Formulierung „...Recht an den Sitzungen teilzunehmen...“ führt zu überaus unterschiedlichen Interpretationen, ob dies auf alle (vorbereitenden) Sitzungen des Universitätsrates anzuwenden ist. Auch der Umfang, wie weit die Belegschaftsvertretungen über Punkte der Tagesordnung zu informieren sind, wird hier sehr unterschiedlich interpretiert und ist, unter anderem, Gegenstand eines laufenden Rechtsstreites. Dass die strategischen Erörterungen über die Entwicklung einer Universität vorrangig zwischen Universitätsrat, Rektorat und Senat erfolgen sollten steht außer Frage, warum den Belegschaftsvertretungen allerdings keine adäquate Position im Universitätsrat - dessen Konstruktion ja sonst durchaus einem Aufsichtsrat vergleichbar ist - zugebilligt wird, ist nicht nachvollziehbar. Die Belegschaftsvertretungen repräsentieren als einziges Gremium in den Universitäten die gesamte Belegschaft, der Senat weist zwar innerhalb der „Kurien“ demokratische Wahlen auf, die Zusammensetzung des Senats als Ganzes kann aber wohl nicht demokratisch bezeichnet

werden, wenn die kleinste – zugegeben bedeutende – Personengruppe 50 % der Sitze hält.

Textvorschlag :

(6) Dem Universitätsrat gehören nach Maßgabe des Abs. 3 folgende sieben, neun oder elf Mitglieder an:

- 1. zwei, drei oder vier Mitglieder, die vom Senat gewählt werden;*
- 2. zwei, drei oder vier Mitglieder, die von der Bundesregierung auf Vorschlag der Bundesministerin oder des Bundesministers bestellt werden;*
- 3. ein weiteres Mitglied, das von den unter Z 1 und 2 genannten Mitgliedern einvernehmlich bestellt wird;*
- 4. die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte gemäß § 135 Abs. 3;*

Der Senat und die Bundesregierung haben gleich viele Mitglieder zu bestellen, die Bestellung der Mitglieder gemäß Z 2 hat nach der Wahl der Mitglieder gemäß Z 1 zu erfolgen.

Damit kann im (15) der Passus über das „Recht an den Sitzungen teilzunehmen...“ wegfallen. Auf die Wahl des aus dem Kreis der vom Senat bzw. der Bundesregierung nominierten weiteren Uniratsmitgliedes hätte dies keinerlei Auswirkung.

Personalrecht.

§ 107. (1)

Es ist unklar, worauf sich der Begriff „offen stehende Stellen“ bezieht. Gemäß Bezug auf §94 Abs. 1 Z 4 in Verbindung mit Abs. 2 betrifft dies unter Einbeziehung von §§25-30 des UNI-KV alle wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter*innen inklusive der studentischen Mitarbeiter*innen (exklusive des allgemeinen Universitätspersonals). In Abs. 2 (Ausnahmen) fehlte schon bisher die Ausnahme für studentische Mitarbeiter*innen, wo eine EU-weite Ausschreibung zwar möglich aber in den allerwenigsten Fällen wohl sinnvoll ist.

Die neue Formulierung der „alternativen Zuordnung“ erfordert auf jeden Fall eine Präzisierung, da der Bogen sonst von Lehrlingsstellen bis zu einer §98 Professur ausgelegt werden könnte.

§109 (*lex specialis* „Kettenverträge“)

Die an den Universitäten geübte Praxis, diese im §109 UG2002 ermöglichte Ausnahme vom allgemeinen „Kettenvertragsverbot“ als Regelfall anzuwenden, führte zu Anstellungsverhältnissen, die die Grenze zur Sittenwidrigkeit oftmals überschritten haben. Kurzfristige Änderungen des Umfangs der Beschäftigung sowie die Aneinanderreihung von vielen sehr kurzen befristeten Arbeitsverträgen (teils monatlich) wurde mit der notwendigen Flexibilität im extern finanzierten Forschungsbereich (§26 und §27) argumentiert. Bei Erreichen der im dzt. gültigen Gesetz festgelegten Grenzen für befristete Arbeitsverträge etablierte sich eine Praxis von Umgehungen (z.B. „fiktive“ Dienstverhältnisse an anderen Universitäten, diverse

„Auszeiten“ usw.), die nicht tolerierbar ist und allen Prinzipien zeitgemäßen Personalmanagements widerspricht.

Da die Universitäten im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit (vor UG2002) bei der Beschäftigung von Mitarbeiter*innen im durch Drittmittel finanzierten Bereich erfolgreich die Regeln des privatwirtschaftlichen Bereiches (ohne die Ausnahme vom Kettenvertragsverbot) anwenden konnten, ist die Notwendigkeit der „lex specialis“ Regelung im §109 nicht nachvollziehbar. Auch bei den außeruniversitären Forschungseinrichtungen, die sich ebenfalls zu einem großen Teil über Drittmittel finanzieren, ist keine Ausnahme vom allgemeinen Kettenvertragsverbot gegeben.

Der in den Erläuterungen zum vorliegenden Entwurf gemachten Feststellung (Z 141) „Der EuGH hat §109 UG jedoch nicht grundsätzlich in Frage gestellt.“, ist entschieden zu widersprechen. Der EuGH hat sich in seinen Ausführungen auf die ihm vorgelegte Fragestellung (unterschiedliche Regelungen für in Vollzeit bzw. Teilzeit Beschäftigte) beschränkt und ausdrücklich keine Aussage zu den sonstigen Bestimmungen des §109 gemacht. Der Generalanwalt des EuGH hat in seinem Bericht an den EuGH dazu allerdings sehr kritische Feststellungen gemacht.

Dem in den Erläuterungen festgehaltenen Ziel einer klaren, europarechtskonformen Lösung der §109 Problematik könnte am einfachsten durch eine ersatzlose Streichung des §109 entsprochen werden. Klar ist §109 aufgrund der in den Abs. 2 bis 7 formulierten, einander teilweise widersprechenden Ausnahmen ohnehin nicht.

Die sachlichen Rechtfertigungsgründe für die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen aus dem allgemeinen Arbeitsrecht bieten auch für Universitäten ausreichende Möglichkeiten, Arbeitsverträge flexibel handzuhaben. Dadurch könnte die Diskriminierung der Universitätsangehörigen im Vergleich zum privatwirtschaftlichen Bereich beendet werden.

Wir bedanken uns für die Möglichkeit der Stellungnahme und hoffen die Diskussion in den parlamentarischen Beratungen damit unterstützt zu haben.

Für den Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universität für
Bodenkultur Wien

Vorsitzender Ass.Prof. Dipl.Ing. Dr. Ewald Pertlik e.h.