

**BETRIEBSRAT DES WISSENSCHAFTLICHEN UND  
KÜNSTLERISCHEN UNIVERSITÄTSPERSONALS**

**UNIVERSITÄT FÜR MUSIK UND  
DARSTELLENDEN KUNST WIEN,  
1030 WIEN, ANTON VON WEBERN-PLATZ 1  
TEL: +43-1-71 155/8210, FAX: +43-1-  
71 155/8219**

An das  
Bundesministerium  
für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
Abteilung IV/9, Legistik  
[legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at](mailto:legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at)

An das  
Präsidium des Nationalrats  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

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

Der Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien nimmt im Rahmen des obgenannten Begutachtungsverfahrens zu geplanten Neuregelungen im Universitätsgesetz 2002 wie folgt Stellung:

### **Universitätsfinanzierung aus Bundesmitteln**

#### **§ 12 Abs 8:**

Anstatt die Verbindlichkeit weiter einzuschränken, sollte die Untergrenze (Jener Hundertsatz, um den die veranschlagten Personalausgaben des Bundes gegenüber dem Bundesvoranschlag für das vorhergehende Kalenderjahr gestiegen sind) normiert werden.

### **Evaluierung und Qualitätssicherung**

#### **§ 14 Abs 2a:**

Wir sehen ein grobes Missverständnis darin, die angemessene Verteilung der ECTS-Anrechnungspunkte in den Curricula und für die jeweiligen Lehrveranstaltungen als Parameter für die Beurteilung der Qualität von Lehre im Rahmen einer Evaluierung zu betrachten. Gemäß ECTS Leitfadens 2015 geht es in Wahrheit um geschätzten Arbeitsaufwand für die Vergleichbarkeit von Studien an europäischen Universitäten.

### **Interuniversitäre Organisationseinheiten**

#### **§ 20c:**

Die Bestimmung erscheint uns nicht ausgereift. Die ratio legis ließe sich mit der Wiedereinführung der Teilrechtsfähigkeit von Organisationseinheiten besser erreichen. Aus personalrechtlicher Sicht ergeben sich Abgrenzungsschwierigkeiten im Verhältnis Arbeitgeber\*in – mittelbarer Dienstvorgesetzter – Arbeitnehmer\*in. Konfliktpotential liegt auch im Verhältnis von Abs 10 Z 1 zu Z 2, wobei in Abs 1 die Abgrenzung von Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste zu Lehre unschlüssig ist und trotz kollektivvertraglicher Regelungen die Gefahr massiver Arbeitszeitüberschreitungen provoziert wird. Der Versuch einer abschließenden Gesamtregelung wird mit Abs 13 ad absurdum geführt.

## Universitätsrat

### § 21:

#### Abs 1 Z 13:

Die jährliche Berichtspflicht des Universitätsrats sollte beibehalten werden, es sollte dem Universitätsrat jedoch unbenommen bleiben, was er berichtet. Inhaltliche Präjudizien erscheinen unangebracht. Die Kenntnisnahme des Senats muss aufrecht erhalten bleiben und der letzte Halbsatz – wohl redaktionell versehentlich nicht übernommen – im Gesetzestext bleiben.

#### Abs 4:

Es gibt keinen rechtspolitisch vernünftigen Grund, parteipolitische Funktionärstätigkeit auf Gemeindeebene in einen Universitätsrat zu „holen“. Die Unvereinbarkeit muss unbedingt auch für Tätigkeiten auf Gemeinde- und EU-Ebene normiert sein.

#### Abs 6:

Eine Begründungspflicht greift für die Bestellung nicht weit genug. Alle Universitätsräte sollten ihre Qualifikation in universitätsöffentlichen Hearings unter Beweis stellen.

## Rektorat

### § 22 Abs 1 Z 12, 12a, 12b iVm § 25 Abs 1 Z 10:

Die darin enthaltenen Regelungen verletzen die Kompetenzverteilung zwischen Rektorat und Senat, sind in der Zulässigkeit der Anwendung einer neu geschaffenen Richtlinienkompetenz unklar und hebeln die Autonomie der Universitäten erheblich aus. Abgesehen davon, dass die in den Gesetzesmaterialien versuchte Abgrenzung von strukturellen und formalen zu inhaltlichen Vorgaben misslingt, eröffnet die geplante Regelung eine neue Front für inneruniversitär absolut entbehrliche Machtkämpfe, deren provozierte Austragung dem Gebot der Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit der Verwaltung widerspricht. Der Rahmen curricularer Neuschaffungen bzw. Änderungen ist durch das Zusammenwirken der drei universitären Leitungsorgane über den Entwicklungsplan und die Leistungsvereinbarung ausreichend determiniert und im UG der geltenden Fassung sichergestellt, sodass die ministerielle Befürchtung, der Senat wäre an Steuerungsvereinbarungen nicht gebunden, unzutreffend ist. Die geplanten Änderungen gehen klar in Richtung inhaltlicher curricularer Vorgaben für Senate und deren Curricularkommissionen und sind daher abzulehnen. § 22 (1) Z 12 idgF sollte unverändert bleiben.

## Rektorin oder Rektor

### § 23 Abs 3:

Die Altersbeschränkung ist aus Gründen der Diskriminierung und Gleichheitswidrigkeit abzulehnen.

## Findungskommission

### § 23a:

Die halbherzig personelle Erweiterung der Findungskommission wird die auch in der Praxis zu ortende Konflikthanfälligkeit bei der Wahl der Rektorin/des Rektors nicht beseitigen (vgl.

die dazu inzwischen reichhaltige Judikatur seit Inkrafttreten des UG). Reformvorschlag: Vorschlagsrecht für ein aus Anlass einer Wahl paritätisch zusammengesetztes Repräsentativorgan an den Senat – Dreivorschlag des Senats an den Universitätsrat – Auswahlentscheidung des Universitätsrats aus dem verbindlichen Dreivorschlag.

### **Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors**

#### **§ 23b:**

Mit diesem weiteren Versuch der Entmachtung der Senate würde den wiedergewählten Rektor\*innen endgültig die Legitimation durch die Angehörigen der Universitäten genommen werden. Der regelmäßig normativ reflektierte Machtkampf in nahezu sämtlichen UG-Novellen könnte mit einer Beseitigung der Sonderregelungen für die Wiederwahl von Rektor\*innen beendet werden: Die amtierenden Rektor\*innen sollen sich bewerben, wie alle anderen auch, und das gewöhnliche Wahlprozedere durchlaufen.

### **Senat**

#### **§ 25 Abs 4:**

Flankierend fordern wir die Bereitstellung gesonderter Budgetmittel für die Entwicklung der technischen und rechtlichen Voraussetzungen für die Distanzwahl.

### **Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen**

#### **§ 42:**

Die Ratio der Unvereinbarkeitsbestimmung erschließt sich nicht. Sie würde die Wahl der Mitglieder der Arbeitskreise und den Zugang qualifizierter Personen praktisch erschweren und ist daher abzulehnen. Es fehlt hingegen die Erweiterung des Kompetenzbereichs für Personen mit besonderen Bedürfnissen im Sinne des Bundes-Behindertengleichstellungsgesetzes.

### **Einteilung des Studienjahres**

#### **§ 52 Abs 1:**

Es ist völlig unangebracht, die Einteilung des Studienjahres bundesgesetzlich für alle Universitäten gleich zu regeln. Eine standortspezifische Bestimmung innerhalb der Senatskompetenz ist unbedingt notwendig, die Regelungen dazu müssen im autonomen Entscheidungsspielraum der Universitäten bleiben.

### **Studien im Ausland**

#### **§ 54f:**

Diese völlig spekulative Bestimmung bedenkt nicht, dass Studien „im Ausland“ – soweit sie nicht virtuell von einer österreichischen Universität aus erfolgen – die Einrichtung von Arbeitsplätzen für das Personal im Ausland, wofür es keine Rechtsgrundlage gibt, voraussetzen würden. Unter diesen Umständen erschließt sich nicht, warum man Studierende an einer österreichischen Universität ins Ausland schicken soll.

## **Studierende**

### **§§ 59, 59a, 59b, 61 bis 63 u. 68:**

Die erklärte Doktrin der Verbindlichkeit und Studierbarkeit wird mit diesen Bestimmungen nicht erreicht, sondern in ihr Gegenteil verkehrt. Selbst wenn man die – von uns ausdrücklich nicht angestrebte normative Festlegung von Zeitzielen im Studium – befürworten würde, läge die Wirkung kleinräumiger zeitlicher Vorgaben für den Studienfortschritt in purer Abschreckung potentieller Studienanfänger\*innen. Zur gelebten gegenseitigen Verantwortung an den Universitäten gehört ein vernünftiger Umgang mit Ressourcen und die Förderung von Talent und Engagement unter Berücksichtigung der Lebensumstände in der realen Gesellschaft. Auf dem Weg zu höchster Qualität in Lehre und Forschung ist bildungspolitische Austerität fehl am Platz. Wir empfehlen dringend, die gesamte Neuregelung des Studienrechts aufzuschieben und auf Basis seriöser Analyse von verlässlichen Evaluierungsergebnissen ohne ideologische Prägung von Neuem zu entwickeln. Im Speziellen sollten die Modalitäten zur Entsendung von Studierendenvertreter\*innen in Kollegialorgane des Senates unverändert beibehalten werden.

## **Beurlaubung**

### **§ 67:**

Die Kompetenz zur satzungsmäßigen Festlegung von Beurlaubungsgründen muss unbedingt beibehalten werden. Rechtfertigende Gründe unterscheiden sich an den Spartenuniversitäten wesentlich voneinander und sollten deshalb im autonomen Wirkungsbereich wie bisher festgelegt werden können. Die zusätzliche Einschränkung in Abs 2 Z 1 ist völlig unangemessen und realitätsfern.

## **Sondervorschrift für die Durchführung von Prüfungen auf elektronischem Weg**

### **§ 76a:**

Die Bestimmung wäre theoretisch zu begrüßen, scheint jedoch in der Praxis zu einem erheblichen Teil undurchführbar zu sein und überwälzt das Risiko auf das Lehrpersonal. Um die technischen Voraussetzungen herstellen zu können, sind Investitionen erforderlich (vgl. Anm zu § 25 Abs 4).

## **Sonderbestimmung für die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, die Universität Mozarteum Salzburg und die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz**

### **§ 93b:**

Abgesehen vom normativen Problem, dass das PrivatschulG keine „Konservatorien“ kennt, bleibt der (unbestimmte) Gesetzesbegriff „herangezogen“ völlig unklar. Kooperationen iSd § 20c können nicht gemeint sein. Ob die Bildung eigener GmbHs gemeint oder studienrechtliche Anrechnungstatbestände gewünscht sind, bleibt Gegenstand interpretativer Spekulation. Im Sinne der Klarheit für Musikuniversitäten muss diese Regelung so formuliert sein, dass deren Ratio hervorkommt.

## **Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren**

### **§ 98:**

Die geplanten Neuerungen kollidieren mit nahezu allen strukturellen Grundsätzen, die im UG verankert sind. Berufungskommissionen sind entscheidungsbefugte, vom Senat eingesetzte Kollegialorgane mit klar definierten Aufgaben. Die Erweiterung dieser Kommissionen um Personen, die von der Rektorin/vom Rektor eingesetzt werden, sowie die Befugnis der Rektorin/des Rektors, in die Einbeziehung von Kandidat\*innen ins Verfahren einzugreifen, ergänzt um die Schaffung neuer Fallfristen, nach deren Verstreichen die Rektorin/der Rektor die Entscheidungsbefugnis der Kommission komplett entziehen kann, beraubt die Berufungskommissionen nahezu aller ihrer wesentlicher Aufgabenbereiche. Diese geplanten Maßnahmen können keinesfalls mit Aufsicht oder Qualitätssicherung rechtfertigt werden. Überdies handelt es sich für das Personal um eine bedeutende Reduktion des Aufgabenprofils im Rahmen der Dienstpflichten. Für die Studierenden ergibt sich eine starke Beeinträchtigung der Mitbestimmungsrechte. Die geplanten Änderungen sind aus den demonstrativ genannten Gründen komplett abzulehnen.

## **Abgekürztes Berufungsverfahren für Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren**

### **§ 99a Abs 2:**

Die Möglichkeit zum sofortigen Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags wird grundsätzlich abgelehnt. Es ist absurd, die Ersparnis eines ordentlichen Berufungsverfahrens auch noch mit einem unbefristeten Vertrag von Anfang an belohnen zu wollen, während der überwiegende Teil des Personals mit prekären Arbeitsverhältnissen vorliebnehmen muss.

## **Ausschreibung und Aufnahme**

### **§ 107:**

Bei seriöser Personalplanung muss es möglich sein, Ausschreibungen den im Kollektivvertrag abgebildeten Beschäftigungstypen zuzuordnen. Eine alternative Zuordnung zum Zeitpunkt der Ausschreibung erscheint nicht sachgerecht und würde zu unverhältnismäßiger arbeitsrechtlicher Rechtsunsicherheit führen.

## **Dauer der Arbeitsverhältnisse**

### **§ 109:**

#### **Abs 1:**

Die in Rechtsprechung und Lehre umstrittene Rechtsfolge der „Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags“ sollte saniert werden. Zielführend wäre es – in Übereinstimmung mit der sonstigen Kettenvertrags-Judikatur – bloß auf die Rechtsunwirksamkeit der Befristung abzustellen.

Änderungsvorschlag:

(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden.

Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger **Unwirksamkeit der Befristung** einmalig auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

**Abs 3:**

Hier fehlt die Klarstellung, dass allgemeines Personal mitumfasst ist, welches im Rahmen eines Projekts nach §§ 26 oder 27 UG beschäftigt ist.

Änderungsvorschlag:

(3) **Arbeitsverhältnisse**, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, **sind ohne Beschränkung der Anzahl bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs. 1 zulässig.**

**Abs 4:**

Hier fehlt die Einschränkung, dass diese Regel für assoziierte Professor\*innen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung nicht gelten kann, da für diese kraft Kollektivvertrags ein Rechtsanspruch auf ein unbefristetes Arbeitsverhältnis besteht.

Änderungsvorschlag:

(4) Wechselt eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer in eine Verwendung gemäß § 94 Abs. 2 Z 1, ist eine einmalige neuerliche Befristung bis zu einer Dauer von sechs Jahren zulässig. **§ 27 Abs. 5 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages, in der am xxx geltenden Fassung bleibt davon unberührt.**

**Abs 5:**

Das Verhältnis von Abs 5 zu den vorigen Absätzen des § 109 ist unklar. Im Sinne der Erläuterungen muss festgestellt sein, dass Abs 2 für Ersatzkräfte und ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal nicht gilt.

Änderungsvorschlag:

(5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen **entgegen Abs. 2 nur** bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig. Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen **entgegen Abs. 2 nur** innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.

**Abs 7:**

Die Regelung sollte alle Zeiten des § 20 Abs 3 KV erfassen.

Änderungsvorschlag:

(7) Unberücksichtigt bleiben Zeiten **im Sinne des § 20 Abs. 3** des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (KV) **in der am xxx geltenden Fassung im dort genannten Ausmaß.**

**Abs 8:**

Hier sollte nicht nur auf Abs 2, sondern auch auf Abs 3 und vor allem aber auch auf Abs 5 abgestellt werden, denn sonst könnte gerade die Kette bei der Lehre wie bisher mehrmals durchlaufen werden, nur eben in 6 Jahres-, statt bisher 8 Jahres-Ketten.

Änderungsvorschlag:

(8) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß

Abs. 2, **3 und 5** sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.

### **In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten von Rechtsvorschriften**

#### **§ 143 Abs 73 Satz 1:**

Zur Verhinderung der Umgehung der neuen Regelungen, indem etwa der Vertragsabschluss vor dem 1.5.2021 erfolgt, der Dienstantritt aber erst ab oder nach dem 1.5.2021, sollte auf den „vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. April 2021“ abgestellt werden (vgl auch § 46 Abs 1 BMSVG zum Geltungsbeginn des Systems der Abfertigung neu).

Änderungsvorschlag:

§ 109 UG neu soll grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse gelten, **deren vertraglich vereinbarter Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. April 2021 liegt.**

Wir ersuchen um Berücksichtigung unserer Änderungswünsche.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Stefan Schön

Vorsitzender des Betriebsrates des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Stellvertreter der Studiendirektorin gem. § 19 Abs 2 Z 2 UG

Pressesprecher des ULV (Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten)

Stv. Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft BV 13 der GÖD

Tel: 01-71155-82 10

Fax: 01-71155-82 19

mobil: 0699-1124 09 84

web: <http://www.mdw.ac.at/brw/>

mail: [schoen@mdw.ac.at](mailto:schoen@mdw.ac.at)