

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal
WU Wien
Welthandelsplatz 1
1020 Wien

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

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll

Bezug: GZ: 2020-0.723.953
ME 79/ME
Begutachtungsverfahren

Wien, am 14. Jänner 2021

Auf Grund der Einladung vom 1.12.2020 möchte der wissenschaftliche Betriebsrat der WU Wien im folgenden zu dem Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 geändert werden soll, Stellung nehmen.

Anmerkungen zu einzelnen Bestimmungen des Entwurfs

I) Neuregelung der Kettenvertragsbestimmungen im UG

Die Notwendigkeit einer Sonderregelung für die Zulässigkeit von Kettendienstverträgen an Universitäten wird grundsätzlich sehr kritisch hinterfragt. Aus unserer Sicht steht auch hinsichtlich der Beschäftigung von wissenschaftlichem/künstlerischem Personal an den Universitäten nichts entgegen, nach einer ersten befristeten Erprobungsphase eine Beschäftigung auf Basis eines unbefristeten Arbeitsvertrags anzubieten und zwar in jeder Phase der wissenschaftlichen Tätigkeit. Die nach allgemeinem Arbeitsrecht bestehenden Regeln hinsichtlich der ausnahmsweisen Zulässigkeit von Kettendienstverträgen erscheinen auch für die Anforderungen an den Universitäten ausreichend. Die Möglichkeiten der einseitigen Beendigung von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen sind auch für Beschäftigungen an Universitäten ausreichend. Ein gänzlicher Entfall des § 109 UG wäre daher begrüßenswert.

Sollten die Sonderregelungen für Universitäten allerdings beibehalten werden, bedürfen die in der vorliegenden Novelle vorgesehenen Ausführungen in § 109 UG aber einigen Stellen der Konkretisierung, um die damit begründeten Sonderregelungen auch nachvollziehbar und in der

Praxis ohne weitere Widersprüchlichkeiten und diversen Auslegungsunsicherheiten umsetzen zu können.

Zu § 109 UG-Entwurf (Z 141)

Abs 1: Dieser Regelfall (unbefristet oder maximal einmal auf sechs Jahre befristet) wird v.a. im wissenschaftlichen Bereich nicht gelebt werden. Es stellt sich die grundsätzliche Frage nach der Sinnhaftigkeit der Formulierung eines Regelfalls, wenn es selbst für den Regelfall der wissenschaftlichen Beschäftigung (Univ.-Ass Praedoc, Univ.-Ass Postdoc, Univ.-Prof) breite Ausnahmen gibt (vgl. Abs 2 und 4).

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 2: Diese Ausnahmeregelung zu Abs 1 lässt entgegen Abs 1 Kettendienstverträge (ohne weitere sachliche Rechtfertigung) **für alle wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten** eine zweimalige Verlängerung bzw. einen zweimaligen Neuabschluss von befristeten Verträgen zu, wodurch sich die Gesamtbeschäftigungszeit entgegen der Regelung in Abs 1 von sechs auf acht Jahre verlängert. Allein für die einzelne Befristung innerhalb dieser acht Jahre wird eine Höchstdauer von sechs Jahren festgelegt. Aus dieser in Abs 2 geschaffenen Möglichkeit der Stückelung (bis zu drei Befristungen innerhalb von acht Jahren sind zulässig) wird die Unsicherheit in diesen acht Jahren gegenüber dem Jetzt-Zustand für die Betroffenen eher vergrößert als verringert, was aber dem Motiv für die Neuformulierung des § 109 UG widerspricht.

Abs 3: Hier werden weitere Ausnahmen für Arbeitsverhältnisse ermöglicht, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gem. §§ 26 und 27 UG abgeschlossen wurden. In diesem Fall ist es sogar zulässig innerhalb der acht Jahre gem. Abs 2 unbegrenzt viele Befristungen aneinander zu reihen. Da keine Mindestdauer für die einzelne Befristung genannt wird (sondern nur eine maximale Dauer von jeweils sechs Jahren) kann dies im Extremfall zur Aneinanderreihung von Monats-Verträgen führen, wodurch die Situation von Drittmittelbeschäftigten weiterhin extrem prekär sein kann. Diese extremen Unsicherheiten können nach der vorgeschlagenen Formulierung sowohl das wissenschaftliche/künstlerische Personal als auch das allgemeine Personal, sofern es eben im Rahmen eines Projekts nach §§ 26 oder 27 UG beschäftigt wird, betreffen. Die Festlegung einer Mindestbeschäftigungsdauer der einzelnen Befristung wird daher angeregt.

Bei der Formulierung in Abs 3 stellen sich außerdem Deutungsprobleme: Welche Ausnahme gilt, wenn zwischen globalbudgetfinanzierter Stelle (iSd Abs 2) und drittmittelfinanzierter Forschungsstelle (iSd Abs 3) gewechselt wird? Wie viele Befristungen sind dann zulässig? Diese Frage stellt sich auch im Verhältnis von Abs 2 zu Abs 5 (siehe die dortigen Anmerkungen).

Abs 4: Nach dieser Bestimmung ist bei einem Wechsel auf eine Professur eine weitere neuerliche Befristung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren möglich.

Hier stellt sich das Problem, dass aufgrund der Formulierung ein weiterer Interpretationsspielraum besteht, worauf sich die Gesamtdauer bezieht und ob Abs 4 eine Ausnahme zu Abs 1 oder eine Ergänzung zu Abs 2 ist. Aufgrund des Wortlauts sind mehrere Auslegungsmöglichkeiten vertretbar, woraus unterschiedliche maximale Beschäftigungsgrenzen resultieren:

- a) Acht Jahre gem. Abs 2 plus sechs Jahre gem. Abs 4
- b) Sechs Jahre gem. Abs 1 plus sechs Jahre gem. Abs 4
- c) weitere Befristung entgegen Abs 1 für insgesamt sechs Jahre

Auch die Erläuterungen bleiben diesbezüglich unklar. Erwähnt wird bloß, dass keine Kombination mit Abs 2 möglich sei. Als Beispiel wird aber nur angeführt, dass nach einer befristeten Verwendung als Univ.-Prof gem. Abs 4 keine weitere Befristung nach Abs 2 möglich sei. Offen bleibt, ob die Kombination einer Beschäftigung nach Abs 2 und dann nach Abs 4 möglich ist. Da es aber heißt, dass eine Kombination mit Abs 2 nicht möglich sei, spricht das eher für ein Verständnis im Sinne der Auslegung in Variante b) bzw. c). Eine entsprechende Klarstellung im Gesetz und nicht in den Erläuterungen ist daher unbedingt erforderlich, um das Ziel der Neuformulierung des § 109 UG (Schaffung einer klaren Regelung) zu erreichen.

Abs 5: Demnach können mit Ersatzkräften innerhalb von sechs Jahren unbegrenzt viele Befristungen vereinbart werden. Auch hier erscheint die Angabe einer Mindestdauer der einzelnen Befristung erforderlich, um extrem unsichere Beschäftigungen zu verhindern.

Weiters wird in Abs 5 für ausschließlich in der Lehre Beschäftigte (die Erläuterungen beziehen sich auf Lektor*innen; dass Senior Lecturer nicht erfasst sein sollen, wird aber weder im Gesetz noch in den Erläuterungen klar festgelegt) die mehrmalige (also unbegrenzte Anzahl an) Verlängerungen bis zu einem Gesamtausmaß von sechs Studienjahren für zulässig erklärt. Auch hier ist das Verhältnis von Abs 5 zu den vorigen Absätzen des § 109 unklar. UE erscheint Abs 5 eher als Ausnahme zu Abs 1 (mehrmalige Befristungen/Neuabschlüsse statt bloß einmaliger Befristung). Das ist aber nicht zweifelsfrei aus dem Gesetzestext zu entnehmen. Kompliziert wird es auch, wenn zwischen globalbudgetfinanzierter Stelle und/oder Drittmittelstelle und/oder Ersatzstelle und einer Lektor*innen-Tätigkeit gewechselt wird (und das kommt in der Praxis vor). Dass die Befristungen nach Abs 5 unabhängig von jenen in Abs 2 zu lesen sind, klärt die Frage nicht und dieser Satz findet sich auch nur in den Erläuterungen und nicht im Gesetz. Relevant ist allerdings der Gesetzestext und weniger die Erläuterung, weshalb es erforderlich ist, eine Klarstellung hinsichtlich des Verhältnisses von Abs 5 zu Abs 1 und/oder Abs 2 in den Gesetzestext aufzunehmen.

Abs 6: Nach dieser Bestimmung bleiben Arbeitsverhältnisse, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben, für bis zu vier Jahre unberücksichtigt.

Es stellt sich hier die grundsätzliche Frage, worin der Zweck dieser Bestimmung liegt. Derzeit scheint der Zweck darin zu liegen, eine bis zu zwölfjährige Beschäftigung selbst ausschließlich auf Praedoc-Ebene zu ermöglichen. Im Zusammenhang mit der damit verbundenen weiteren Präkarisierung von wissenschaftlichen Beschäftigten an Universitäten ist die damit erreichte zeitliche Ausdehnung einer zulässigen Kettenbeschäftigung abzulehnen. Weiters wird mit Abs 6 die Tätigkeit als Praedoc im Ergebnis der Tätigkeit als studentische/r Mitarbeiter*in gleichgestellt. Die damit verbundene Aussage über die Stellung von z.B. Univ.-Ass Praedoc im universitären Gefüge ist u.E. sehr bedenklich.

Außerdem ist unklar, welche Arbeitsverhältnisse überhaupt von Abs 8 erfasst sind. Sollen nur Univ.-Ass Praedoc gemeint sein, oder soll Abs 8 auch auf sonstige Praedoc-Verträge (z.B. im Rahmen von Forschungsprojekten/Drittmittelprojekten) Anwendung finden? Ungeklärt ist auch, ob die vier Jahre

für alle Varianten des § 109 unberücksichtigt bleiben können, also nicht nur für Abs 1 und 2, sondern auch für Abs 3 und Abs 5.

Nach der derzeit vorgeschlagenen Formulierung kann es auch selbst dann zu einer Nichtberücksichtigung von bis zu vier Jahren kommen, wenn die Dissertation (noch) nicht abgeschlossen werden konnte. Um für die Betroffenen eine Absicherung dahingehend zu erreichen, dass es auch für die Universitäten von Interesse ist, dass innerhalb eines Praedoc-Arbeitsverhältnisses die Dissertation abgeschlossen wird, braucht es im Gesetzestext eine entsprechende Formulierung, die auch eine Verbindlichkeit der Universitäten begründet, den betroffenen Beschäftigten den Abschluss eines Doktoratsstudiums zu ermöglichen. Das bloße Abstellen auf „Arbeitsverhältnisse, die den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben“, ist aufgrund der fehlenden Verbindlichkeit auf Seiten der Universität abzulehnen. Im Zuge einer entsprechenden Neuformulierung ist auch Vorsorge zu treffen, dass es nicht zu unsachlichen Ungleichbehandlungen kommt, die aus der Tatsache resultieren könne, dass unterschiedlich lange Arbeitsverhältnisse seitens der Universität vergeben werden, in denen eine Dissertation erworben werden soll.

Abs 7: Diese Bestimmung bringt die Klarstellung, dass Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 1 Uni-KV, also Zeiten eines Beschäftigungsverbots nach den §§ 3 und 5 MSchG, einer Elternkarenz oder der Leistung des Präsenz- oder Ausbildungsdienstes (wodurch sich laut dem Uni-KV die Dauer eines befristeten Beschäftigungsverhältnisses um maximal drei Jahre verlängern kann) auch im Rahmen des § 109 UG unberücksichtigt bleiben. D.h., eine befristete Beschäftigung, die in Summe länger als sechs/acht/zwölf (oder sogar 14) Jahre dauert, ist bei Vorliegen dieser Gründe zulässig.

Offen bleiben dabei aber folgende Fragen:

- Warum der Verweis auf die „in der am 1. Mai 2021 geltenden Fassung“ des Uni-KV? Sind bis dahin Änderungen im Uni-KV geplant? Oder bezieht sich dieses bereits im Entwurf genannte Datum bloß auf das geplante Inkrafttreten der UG-Novelle?
- Warum bleiben Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 2 Uni-KV, also Zeiten einer Karenzierung zu Forschungszwecken außerhalb von Dissertation und Habilitation (wodurch sich ein befristetes Arbeitsverhältnis laut der genannten Regelung im Uni-KV um maximal ein Jahr verlängern kann) unerwähnt? Bedeutet das im Gegenschluss, dass diese Zeiten im Rahmen des § 109 UG keine Berücksichtigung finden sollen? Das wäre schwer mit der KV-Regelung vereinbar.
- Ebenso unerwähnt bleiben Zeiten nach § 20 Abs 3 Z 3 Uni-KV, also Zeiten einer vereinbarten Teilzeit bei einem Arbeitsverhältnis, das zu Ausbildungszwecken abgeschlossen wurde (wodurch sich die vereinbarte Vertragsdauer abhängig vom Ausmaß der Beschäftigung verlängert). Mit der vorgeschlagenen Formulierung des § 109 Abs 7 UG ergibt sich auch hier eine Diskrepanz zwischen der gesetzlichen und der kollektivvertraglichen Regelung.

Gerade beim letzten Punkt darf auch gleich auf die problematische Tatsache hingewiesen werden, dass die Universitäten eine Elternteilzeit nach MSchG bzw. VKG nicht unter § 20 Abs 3 Z 3 Uni-KV subsumieren, weshalb es dann gerade nicht zu einer aliquoten Verlängerung von befristeten Verträgen kommt. Da damit v.a. wissenschaftliche Beschäftigte der Universitäten, die auch während der Kleinkind-Phase Familie und Beruf verbinden wollen (um z.B. wichtige Forschungsvorhaben voranzutreiben, die für die Erreichung eines Qualifikationsziels erforderlich sind), quasi gezwungen sind, Karenz in Anspruch zu nehmen und so unentgeltlich weiter zu forschen, wird an dieser Stelle daran appelliert, dass auch Zeiten einer Elternteilzeit zu einer entsprechend aliquoten Verlängerung von befristeten Arbeitsverträgen führen sollen. Mit der nun gesetzlich vorgesehenen

Verlängerungsautomatik im Fall einer Elternkarenz wäre es auch auf gesetzlicher Ebene zulässig und konsequent, auch im Fall einer Elternteilzeit eine entsprechend aliquote Verlängerung von befristeten Arbeitsverhältnissen vorzusehen.

Abs 8: Diese Bestimmung enthält die ausdrückliche Klarstellung, dass für die Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gem. Abs 2 alle Arbeitsverhältnisse zur Universität unabhängig von einem unmittelbaren Aufeinanderfolgen zusammenzuzählen sind.

Hier ist die Formulierung „Arbeitsverhältnisse gemäß Absatz 2“ missverständlich, denn darunter kann nach dem Wortlaut verstanden werden, dass sich

- a) Abs 8 allein auf die in Abs 2 genannten Arbeitsverhältnisse bezieht (dann gilt Abs 8 eben nur für das wissenschaftliche/künstlerische Personal) oder
- b) dass sich der Verweis nur auf Befristungen iSd Abs 2 (acht Jahre statt sechs Jahre) bezieht.

Nach unserem Verständnis macht nur ein Verständnis iSv a) Sinn, wobei dann nicht nachvollziehbar ist, warum Abs 8 nicht auch beim allgemeinen Personal gelten soll.

Bei einem Verständnis iSv b) wird nur bei Befristungen nach Abs 2 alles zusammengezählt, wohingegen bei Abs 3 (§§ 26, 27 Projekten) und Abs 5 (Ersatzkräften und Lektor*innen) nach einer gewissen Unterbrechung wieder eine Kette im Ausmaß von sechs (Studien)Jahren möglich wäre.

Bei einem Verständnis iSv a) bleibt aber die Situation jener Beschäftigten ungeklärt, die zwischen einer Tätigkeit im Rahmen des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals und einer Tätigkeit im Rahmen des allgemeinen Personals wechseln.

Ein Verständnis iSv a) hat in der gelebten Praxis außerdem die Folge, dass bei ein und derselben Universität nach spätestens sechs/acht/zwölf Jahren ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis angeboten werden muss, andernfalls es für die Dauer des restlichen Berufslebens keine weitere Möglichkeit einer befristeten Beschäftigung an dieser Universität mehr gibt, egal ob dazwischen für u.U. mehrere Jahrzehnte eine andere Tätigkeit an einer anderen Institution ausgeübt wurde. Das erscheint fast zu weitgehend und ist im Rahmen der österreichischen Judikatur zur Kettenvertragsproblematik auch nicht erforderlich.

Möglich bleibt allerdings der Wechsel von einer österreichischen Universität zu einer anderen österreichischen Universität, bei der dann wieder eine neuerliche Kette für sechs/acht/zwölf Jahre zulässig wäre. Eine wirkliche Entpräkarisierung von wissenschaftlichen Beschäftigungen ist auch mit dieser, im individuellen Einzelfall u.U. auch als extremer Härtefall angesehenen Regelung des Abs 8 nicht erreicht. Vielmehr kommt noch der Aspekt der dadurch erzwungenen Mobilität dazu.

Für die Betroffenen verschärfend hinzukommen wird, dass im Fall des gegenseitigen Wunsches der weiteren Beschäftigung in der Lehre (als externe/r Lektor*in) der Druck entstehen wird, statt einer Beschäftigung im Rahmen eines echten Dienstvertrages (nur dann kommen die Beschränkungen des § 109 UG zur Anwendung) der Beschäftigung auf Basis eines freien Dienstvertrages – u.U. auch contra legem (vgl. die Voraussetzungen in § 100 Abs 4 UG) zuzustimmen. Diese Beschäftigungsform unterliegt weder dem UG noch dem Uni-KV, weshalb die Präkarisierung dieser Beschäftigtenkategorie durch die Neuregelung des § 109 in der Praxis nicht gemindert, sondern vielmehr verstärkt werden wird.

Zu § 143 Abs 73 UG-Entwurf (Z 157)

Satz 1: § 109 UG neu soll grundsätzlich nur für Arbeitsverhältnisse gelten, die ab dem 1.5.2021 (geplantes Inkrafttreten der UG-Novelle) neu abgeschlossen werden.

Durch das Abstellen auf den „Abschluss des Arbeitsverhältnisses“ besteht v.a. in der ersten Umstellungsphase die Möglichkeit 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. In diesem Fall würde nämlich noch der alte § 109 UG zur Anwendung kommen. Es wäre daher empfehlenswert (v.a. um Missbrauch zu vermeiden) auf den „vertraglich vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nach dem 30. April 2021“ abzustellen (vgl. auch § 46 Abs 1 BMSVG zum Geltungsbeginn des Systems der Abfertigung neu)

Satz 2: Bestand schon vor dem 1.5.2021 ein Arbeitsverhältnis zur selben Universität und wird dieses (wohl nach der alten Rechtslage) zulässigerweise verlängert, gilt diese Verlängerung als Neuabschluss ab dem 1.5.2021, weshalb § 109 UG neu zur Anwendung kommt. Für diesen Fall wird allerdings bestimmt, dass bei der Festlegung der höchstzulässigen Gesamtdauer von „Arbeitsverhältnissen nach § 109 Abs 2“ (neu!) diese „Vordienstzeiten“ an derselben Universität zu berücksichtigen sind.

Auch hier ist der Verweis auf „Arbeitsverhältnisse nach § 109 Abs 2“ u.U. missverständlich (vgl. auch schon Anmerkungen zu Abs 8). Für eine sinnvolle Aussage des § 143 Abs 73 2. Satz kann aber wohl nur ein Verständnis im Sinne von „die in Abs 2 genannten Arbeitsverhältnisse“ als Eingrenzung auf Arbeitsverhältnisse des wissenschaftlich/künstlerischen Personals verstanden werden. Bei diesem Verständnis stellt sich dann aber die Frage, warum diese Anrechnung nicht auch beim allgemeinen Personal vorgesehen ist. Dies ist va in Bezug auf die Ausnahme in § 109 Abs 3 UG von Relevanz, da diese Bestimmung auch auf das allgemeine Personal Anwendung findet.

Satz 3: Ausschließlich für den Fall, dass ein Arbeitsverhältnis iSd § 109 Abs 3 UG alt (also im Rahmen einer Verwendungsänderung) verlängert wird, kommt der neue § 109 UG nicht zur Anwendung.

Das hat zur Folge, dass Praedocs, die vor dem 1.5.2021 beginnen, auch für den Fall, dass sie nach dem 1.5.2021 in ein Postdoc-Verhältnis wechseln, nur für maximal sechs Jahre beschäftigt werden können, da weiterhin der alte § 109 UG zur Anwendung kommt. Kommt es hingegen zu einem Wechsel auf eine Stelle im Rahmen eines §§ 26/27 Projekts, gilt § 109 UG neu und es kann bis zu acht Jahre (inklusive der Zeiten aus dem alten System) und zwar mit unzähligen Befristungen verlängert werden.

II) Weitere aus Sicht des wissenschaftlichen Betriebsrats der WU relevante Bestimmungen im UG-Entwurf

In diesem Novellierungsentwurf finden sich an verschiedenen Stellen Regelungen, die schon länger urgiert wurden (z.B. Anpassungen an die Änderungen im Gleichbehandlungsrecht). Darüber hinaus hat das vergangene Jahr gezeigt, dass Regelungen für die Nutzung von digitalen Medien, z.B. bei Sitzungen, bisher gefehlt haben und es ist erfreulich, dass nunmehr Vorsorge getroffen wird. Damit wird auch der Arbeitsalltag aller Interessenvertretungen erleichtert.

Es gibt aus Sicht der Belegschaftsvertretung allerdings auch Regelungen abseits des § 109, die sachlich nicht nachvollziehbare Eingriffe in die Ausgestaltung universitärer Mitbestimmung und somit eine Form von Entdemokratisierung der Universitäten darstellen. In der gemeinsamen

Stellungnahme des Rektorats und des Senats der WU finden sich dazu sehr differenzierte Ausführungen zu ausgewählten Regelungen im Organisations- und Studienrecht, die wir unterstützen. Wir beschränken uns in der Folge auf einige, wenige ausgewählte Bestimmungen.

Zu § 23b Abs 1 UG-Entwurf (Z 36)

Die vorgesehene Entmachtung des Senats bei der erstmaligen Wiederbestellung eines/r amtierenden Rektors/Rektorin ist abzulehnen. Der Senat ist das einzige demokratisch bestellte Gremium an einer Universität, in dem alle Gruppen von Universitätsangehörigen vertreten sind. Die Festlegung eines bloßen Anhörungsrechts im Gegensatz zum bisher vorgesehenen Erfordernis einer Zustimmung auf Basis einer Zweidrittelmehrheit auch im Senat erscheint weder erforderlich noch nachvollziehbar.

Zu § 42 Abs 2 UG-Entwurf (Z 46)

In diesem neuformulierten Absatz findet sich neben der Festlegung, dass die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKG) künftig durch eine Wahl bestellt werden sollen auch eine Unvereinbarkeitsregel hinsichtlich der gleichzeitigen Mitgliedschaft im AKG und im Senat. Das Erfordernis einer solchen Unvereinbarkeitsregelung ist aus unserer Sicht nicht gegeben und wird auch in den Erläuterungen zum Gesetzentwurf in keiner Weise ausgeführt. Etwaige Befangenheitssituationen, die sich aus einer gleichzeitigen Mitgliedschaft im AKG und Senat in Einzelfällen ergeben können, können durch entsprechende Befangenheitserklärungen in eben diesen Einzelfällen gelöst werden. Eine explizite Unvereinbarkeitsregelung nur für diesen Fall der gleichzeitigen Mitgliedschaft in universitären Gremien festzulegen, hingegen andere potentielle Konfliktkonstellationen nicht zu regeln (wie z.B. die Funktion als Departmentvorstand/Departmentvorständin und Senatsmitgliedschaft) erscheint daher unverhältnismäßig. In der Praxis würde ein derartiger gesetzlicher Ausschluss das schon jetzt an diversen Standorten bestehende Problem verschärfen, unter den wissenschaftlich/künstlerischen Beschäftigten Personen zu finden, die bereit sind, Aufgaben in den diversen universitären Gremien zu übernehmen. § 42 Abs 2 dritter Satz UG-Novelle ist daher ersatzlos zu streichen.

Zu § 59 Abs 5 UG-Entwurf (Z 77)

An dieser Stelle wird für Vertreter*innen der Studierenden in Kollegialorgane des Senats gem. § 25 Abs 8 Z 1 bis 3 UG (also Habilitations-, Berufungs- und Studienkommissionen) der Nachweis von facheinschlägigen Kenntnissen gefordert, die durch eine Mindestzahl an facheinschlägigen ECTS-Punkten nachgewiesen werden muss. Auch wenn es sich dabei nur um eine Kann-Bestimmung handelt, die durch die Satzung der Universität umgesetzt werden muss, und nach den Erläuterungen die angeblich bereits bestehende Vollzugspraxis abbildet, ist in der Normierung bestimmter Voraussetzungen, um Mitglied etwa einer Berufungskommission zu sein, für nur eine Gruppe von Universitätsangehörigen eine unverhältnismäßige Regelung zu sehen. Für alle anderen Vertreter*innen in Berufungskommissionen sind keinerlei Mindestvoraussetzungen festgelegt. Vor allem aber die ebenfalls neu im vorliegenden UG-Entwurf vorgesehene Möglichkeit der Bestellung von Berufungsbeauftragten durch das Rektorat (vgl. § 98 Abs 4a UG-Entwurf – Anmerkungen dazu siehe unten) steht dazu im klaren Widerspruch. Bei diesen Berufungsbeauftragten wird in keiner Weise auf eine bestehende fachliche Befähigung zur objektiven Beobachtung der Vorgänge in einer Berufungskommission abgestellt, nennt doch der UG-Entwurf als „bestellungsfähige“ Berufungsbeauftragte einerseits Universitätsprofessor*innen und andererseits Personen aus der Verwaltung, ohne dabei aber auf die fachliche Eignung dieser Personen abzustellen. § 59 Abs 5 zweiter Satz UG-Entwurf ist daher ersatzlos zu streichen.

Zu § 78 UG-Entwurf (Z 109)

Bei der an dieser Stelle normierten Beweislastumkehr hinsichtlich der Anrechenbarkeit von Prüfungen, anderen Studienleistungen, Tätigkeiten und Qualifikationen stellt sich die Frage, ob bei der Ausgestaltung des nunmehr normierten „Anrechnungsautomatismus“ auch mitberücksichtigt wurde, ob diese Bestimmungen auch ohne massiven zeitlichen Rückstau in der Praxis angewendet werden können. Da nunmehr nicht nur die entsprechenden Curricula verglichen werden, sondern auch das Level der Qualifikation, die Lernergebnisse, das Lernpensum und die Qualität des Programms, das zum Abschluss führt, in die Beurteilung miteinbezogen werden sollen, ist mit einem massiven Mehraufwand bei der Abwicklung solcher Anrechnungsverfahren zu rechnen, und zwar nicht nur in der Verwaltung, sondern auch innerhalb der wissenschaftlichen Bereiche (Fachgutachten), da es keine einheitlichen Beurteilungsmaßstäbe hinsichtlich der Lernergebnisse bzw. der Qualität der diversen Bildungsprogramme gibt. Diese müssten also entweder erst erstellt werden, oder auch in jedem Einzelfall neu beurteilt werden. Ohne entsprechende Konsequenzen bei den dafür erforderlichen Ressourcen in Forschung und Verwaltung wird die im Entwurf vorgesehene Anrechnung in der Praxis nur mit massiven zeitlichen Verzögerungen umsetzbar sein. Dies konterkariert aber die Zielsetzung, eine leichtere Anerkennung aus den Bereichen des nicht-formalen und des informellen Lernens zu ermöglichen.

Zu § 98 Abs 4a UG-Entwurf (Z 126 bis Z 134)

Auch wenn der Entwurf bloß von der Möglichkeit der Bestellung von Berufungsbeauftragten spricht, führt der begrenzte Personenkreis, der vom Rektorat mit der Aufgabe als Berufungsbeauftragte/r betraut werden kann, zu massiven Machtverschiebungen innerhalb von Berufungskommissionen. Ohne nähere Begründung in den Erläuterungen wird der Personenkreis, aus dem das Rektorat wählen kann, auf Universitätsprofessor*innen und Personen aus der Universitätsverwaltung beschränkt. Gerade im wissenschaftlichen Bereich führt die Eingrenzung auf den Kreis der Universitätsprofessor*innen zu einem Überhang dieser Personengruppe innerhalb der Berufungskommissionen. Warum zwar „Personen aus der Universitätsverwaltung“ aber keine sonstigen habilitierten oder auch promovierten Wissenschaftler*innen geeignete Berufungsbeauftragte abgeben sollen, ist nicht ersichtlich. Verschärft durch das Fehlen einer Begründungspflicht für die Auswahl des Rektorats, schafft diese Regelung – anders als in den Erläuterungen intendiert – kein mehr an Transparenz, sondern ist vielmehr geeignet, noch mehr Vorbehalte bezüglich einer diskriminierungsfreien Besetzung von Universitätsprofessuren zu schüren. Der Transparenz dienlich erscheint vielmehr die Betonung der schon jetzt vorgesehenen Beziehung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, die etwa durch eine Beziehung von Belegschaftsvertreter*innen noch verstärkt werden kann. Da es bei der Bestellung von Berufungsbeauftragten um einen objektiven Bericht aus der Berufungskommission an das Rektorat geht, ist die Stellung im akademischen Gefüge irrelevant. Das zeigt der Umstand, dass der Gesetzgeber auch Personen aus der Universitätsverwaltung als geeignete Berufungsbeauftragte nennt. Die Stärkung der Stellung jener Personalvertretung, die alle wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen einer Universität vertritt (einschl. der Universitätsprofessor*innen), auch im Rahmen von Berufungsverfahren, würde eher für mehr Transparenz bei der Vergabe von Professuren führen, als die weitere Stärkung des Einflusses der Universitätsprofessor*innenkurie. Einer entsprechenden Mitwirkungskompetenz des Betriebsrats laut UG steht dabei auch die grundsätzlich anzunehmende absolut zwingende Wirkung der Mitwirkungsregelungen des ArbVG nicht entgegen. Vielmehr kann eine entsprechende „Sondermitbestimmung“ von Betriebsräten an Universitäten gem. UG als *lex specialis* angesehen werden, die dann die allgemeine Regelung im ArbVG (vgl. § 99 ArbVG) verdrängt.

Zu § 99a Abs 2 und Abs 3 UG-Entwurf (Z 136)

Neben der Herabsetzung der maximalen Befristung von nach § 99a UG bestellten Universitätsprofessor*innen von sechs auf fünf Jahre – was im Gegensatz zur Neuformulierung des § 109 UG steht und für diese bereits im Rahmen Ihrer Bestellung mit einer Sonderstellung ausgestatteten Universitätsangehörigen eine weitere Sonderbehandlung bringen würde – sieht der Entwurf vor, dass in besonders begründeten Fällen auch sofort ein unbefristeter Arbeitsvertrag abgeschlossen werden kann. Auch wenn an dieser Stelle von einer besonderen Begründungspflicht die Rede ist, fehlen jegliche Hinweise, welche Umstände den sofortigen Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags rechtfertigen würden. Diese Unklarheit fällt in dem Sonderverfahren nach § 99a UG besonders ins Gewicht, da für die Bestellung im Rahmen dieser Bestimmung weiterhin „nur“ die Anhörung der Universitätsprofessor*innen des fachlichen Bereichs, dem die Stelle zugeordnet wird, vorgesehen ist und kein „normales“ Berufungsverfahren samt Berufungskommission abgeführt werden muss. Der Transparenz dieser Form der Bestellung von Universitätsprofessor*innen ist dies nicht förderlich und steht im Widerspruch zu den im Rahmen eines Berufungsverfahrens nach § 98 UG vorgesehenen Berufungsbeauftragten (vgl. § 98 Abs 4a UG-Entwurf; Anmerkungen siehe oben). Aus Transparenzgründen wäre es beim Verfahren nach § 99a UG durchaus vorstellbar, ebenfalls einen derartigen Berufungsbeauftragten zu installieren, der diesmal aber nicht vom Rektorat – das ja im Verfahren nach § 99a UG ohne Kommission über die Berufung entscheidet – sondern vom Senat zu den Berufungsverhandlungen entsandt wird.

In Abs 3 werden mit „sonstigen Tätigkeiten“ weitere Maßstäbe genannt, an denen sich die Qualitätsprüfungen, die vor der Umwandlung eines zunächst befristet abgeschlossenen Arbeitsvertrags in eine unbefristete Beschäftigung durchzuführen ist, orientieren soll. Die bloß beispielhafte Aufzählung in den Erläuterungen erscheint hier allerdings ungenügend. Das Erlangen einer unbefristeten Beschäftigung als Wissenschaftler*in an einer österreichischen Universität ist im Normalfall mit großen Hürden verbunden, die auch in den diversen Regelungen sehr detailliert und exklusiv formuliert sind. Die vage gesetzliche Formulierung in § 99a Abs 3 UG-Entwurf steht zu diesen sonstigen Zugangshürden in einem krassen Gegensatz. Angebracht erscheint daher auch beim Verfahren nach § 99a Abs 3 zumindest auf die Standards gem. § 99 Abs 5 UG abzustellen. Andernfalls käme es nicht nur bei der Bestellung zu Ungleichbehandlungen von assoziierten Professor*innen und 99a-Professor*innen, sondern auch beim Übergang von einer befristeten zu einer unbefristeten Beschäftigung.

Zu 107 UG-Entwurf (Z 139)

Die an dieser Stelle formulierte Möglichkeit, im Rahmen einer Ausschreibung auch alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe vorzusehen, eröffnet eine gewisse Flexibilität bei Ausschreibungen. Allerdings können sich durch diese Option Gleichbehandlungsproblematiken ergeben, denn für bestimmte Personengruppen gibt es teilweise im Zuge der Ausschreibung bzw. Personalauswahl unterschiedliche Vorgaben aufgrund des UG (z.B. § 98 und 99) bzw. aufgrund spezifischer Satzungsregelungen.

Außerdem sollte in der Ausschreibung nicht nur die alternative Zuordnung selbst klar für den/die Bewerber*in ersichtlich sein, sondern es sollten auch die Kriterien für eine mögliche Zuordnung für die angeführten Optionen klar in der Ausschreibung genannt werden müssen, damit für die Bewerber*innen Transparenz besteht, für welche Optionen ihre Bewerbung eingebracht wird.

Diese Stellungnahme wurde in der Sitzung des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal am 13. Jänner 2021 verabschiedet. Wir hoffen, dass unsere Ausführungen in der weiteren Behandlung dieser Novelle Berücksichtigung finden.

Daniela Kremslehner
Stefan Sobernig
Karin Burger-Ehrnhofer

(Für den Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals der WU Wien)