

Österreichischer Gewerkschaftsbund
GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHEN
DIENST (GÖD)
Landesleitung LL16 Oberösterreich

Nadja Aichinger
Vorsitzende

T +43 732 2468 5206
M +43 664 602468 901
nadja.aichinger@jku.at

Sekretariat:
Manuela Michlmair
DW 5200
manuela.michlmair@jku.at

STELLUNGNAHME DER LL16 OÖ ZUR GEPLANTEN NOVELLIERUNG DES UG 2002

c/o JOHANNES KEPLER
UNIVERSITÄT LINZ
Altenberger Straße 69
4040 Linz, Österreich
jku.at
DVR 0093696

Die Landesleitung 16 Oberösterreich (LL16 OÖ) begrüßt grundsätzlich die Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 und sieht darin viele positive Veränderungen. Der zur Begutachtung ausgesandte Entwurf enthält jedoch auch einige Passagen, die äußerst kritisch gesehen werden.

Die Betriebsräte des allgemeinen Personals der Johannes Kepler Universität Linz und der Kunstuniversität Linz als demokratisch gewählte Vertretungen des allgemeinen Personals der beiden Universitäten wirken nachhaltig und verantwortungsbewusst an der Weiterentwicklung der Universitäten mit. Die Universitätsangehörigen des allgemeinen Personals sind im Gegensatz zu den wissenschaftlich/künstlerischen Bediensteten langjährige Mitarbeiter*innen, die sich stark mit IHRER Universität identifizieren. Einige wenige Passagen spiegeln dies nicht angemessen wider. Des Weiteren ergeben sich Bedenken hinsichtlich Effizienz, Effektivität sowie Normenwidersprüchen einzelner Passagen.

Die LL16 OÖ nimmt daher wie folgt zu einzelnen Punkten des Gesetzesentwurfs Stellung und ersucht das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, diese zu berücksichtigen. Die Stellungnahmen werden in zwei Kategorien gegliedert, wovon die erste jene Punkte betrifft, die für die LL16 OÖ von besonderer Wichtigkeit sind, und die zweite Kategorie weitere Stellungnahmen umfasst, um deren Berücksichtigung gebeten wird.

I. Stellungnahme zu essentiellen Punkten

§ 23b (Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors)

(1) Gibt die amtierende Rektorin oder der amtierende Rektor vor der Ausschreibung der Funktion rechtzeitig ihr oder sein Interesse bekannt, diese Funktion für eine zweite Funktionsperiode auszuüben, kann eine Wiederbestellung ohne Ausschreibung erfolgen, sofern der Universitätsrat dies mit Zweidrittelmehrheit sowie nach Anhörung des Senats beschließt.

Die Mitbestimmung des Senats bei der Wiederbestellung des Rektors oder der Rektorin ist eines der essentiellen Rechte des Senats, der als demokratisch gewählte Vertretung aller Universitätsangehörigen an der strategischen Ausrichtung der Universität beteiligt sein muss.

Ein Entzug dieses Rechts bei der ersten Wiederbestellung kann zu ernststen Verwerfungen führen und stößt in der Universitätsöffentlichkeit auf großes Unverständnis. Die vorgeschlagene Gesetzesänderung wird daher aus folgenden Gründen abgelehnt:

- Sie erhöht den Einfluss der Politik und Wirtschaft zu Ungunsten der Wissenschaft auf die Strategie der Universität.
- Sie stört das fein austarierte System der "Checks & Balances" zwischen den Leitungsorganen der Universität.
- Sie ist kontraproduktiv, da RektorInnen, die vom Universitätsrat ohne Zustimmung des Senats wiederbestellt wurden, potenziell mit heftigem Gegenwind des Senats und der Universitätsangehörigen zu rechnen hätten. Das wäre gerade für Universitäten, deren Performance von vielen individuellen Einzelleistungen abhängt, höchst unvorteilhaft.

Der Senat als demokratisch legitimierte Vertretung aller Universitätsangehörigen hat ein berechtigtes Interesse an der verantwortlichen Mitbestimmung bei der Wiederbestellung der Rektorin bzw. des Rektors. Die LL16 OÖ unterstützt daher eine Rückkehr zum bisherigen Gesetzestext:

Abänderungsvorschlag: ... diese Funktion für eine weitere Funktionsperiode auszuüben, kann eine Wiederbestellung ohne Ausschreibung erfolgen, sofern der Senat und der Universitätsrat mit jeweils Zweidrittelmehrheit zustimmen.

§ 25 (Senat)

(3a) Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen ist folgendermaßen festgelegt:

Um den Verhältnissen in der Belegschaft gerecht zu werden, fordern wir mehr Vertreter*innen für das allgemeine Universitätspersonal bei der Besetzung der Mitglieder des Senats.

Abänderungsvorschlag: *Ziffer 1. gehören dem Senat achtzehn Mitglieder an: zwei Vertreter*innen des allgemeinen Universitätspersonals.*

*Ziffer 2. gehören dem Senat sechsundzwanzig Mitglieder an: drei Vertreter*innen des allgemeinen Universitätspersonals*

§ 42 (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen)

(2) Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen haben mindestens fünf Mitglieder und ebenso viele Ersatzmitglieder anzugehören, wobei das Verhältnis der Gruppen von Universitätsangehörigen gemäß § 25 Abs. 3 in der Satzung festzulegen ist. Die in der Satzung für jede Gruppe von Universitätsangehörigen festgelegte Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises sowie deren Ersatzmitglieder ist von der jeweiligen Gruppe von Universitätsangehörigen zu wählen. Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist unzulässig. § 25 Abs. 4 ist sinngemäß anzuwenden. Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind zu entsenden (§ 32 Abs. 1 HSG 2014). Aus dem Kreis der Mitglieder des Arbeitskreises ist eine Vorsitzende oder ein Vorsitzender sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter zu wählen. Die Funktionsperiode beträgt drei Jahre und beginnt mit dem 1. Oktober des betreffenden Jahres.

Die Regelungen zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind ein Eingriff in die Autonomie der Universitäten: Bisher wurde in der Satzung der Bestellungsmodus autonom geregelt, die Entsendung erfolgte durch die Kurien im Senat. Nun soll ein einheitlicher Bestellungsmodus für alle Universitäten vorgeschrieben werden, wodurch die Autonomie der Universitäten beschränkt wird. Gleichzeitig entfielen das Entsendungsrechts der Senatsmitglieder.

Abänderungsvorschlag: *Der autonom in den Satzungen vorgesehene Bestellungs- und Entsendungsmodus bleibt unverändert bestehen.*

Der Satz „Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind zu entsenden (§ 32 Abs. 1 HSG 2014).“ ist redundant, da dies eine Wiederholung von § 25 Abs. 4 Z 4 ist und unmittelbar davor auf den gesamten § 25 Abs. 4 verwiesen wird.

Abänderungsvorschlag: *Der Satz "Die Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden sind zu entsenden (§ 32 Abs. 1 HSG 2014)." wird gestrichen.*

Bisher machte das UG keine Vorgaben zur Bestellung von Stellvertreter*innen des/der Vorsitzenden. Nun ist ein Stellvertreter*eine Stellvertreterin zu bestellen. Das UG und die Satzungen der Universitäten beschränken manche Rechte auf den*die Vorsitzenden und seine*ihre Stellvertreter*innen. Der mit diesen Funktionen einhergehende Arbeitsaufwand wird oftmals von mehreren Personen getragen, da die Tätigkeit im Arbeitskreis neben der Haupttätigkeit an der Universität ausgeübt wird. Daher sollte schon im Wortlaut des UG die Möglichkeit geschaffen werden, falls erforderlich, mehrerer Stellvertreter*innen vorzusehen.

Abänderungsvorschlag: *Die Wendung "sowie deren Stellvertreterin oder Stellvertreter" wird ersetzt durch "sowie die erforderliche Zahl von Stellvertreterinnen oder Stellvertretern".*

§ 109 (Dauer der Arbeitsverhältnisse)

Generell stellen wir hier fest, dass Universitäten für allgemeinbedienstete Mitarbeiter*innen (im Gegensatz zum wissenschaftlich/künstlerischen Personal) keine Ausbildungsstätten sind und daher Befristungen für uns nur bei Ersatzkräften vertretbar sind. Hier wäre eine Dauer von zehn Jahren angebracht, da auch hier meist besondere Umstände vorliegen (näher Ausführung bei Abs 5) und gut eingearbeitete Mitarbeiter*innen sonst oft nicht gehalten werden können. Weiters ist eine Befristung bei Projektmitarbeiter*innen im allgemeinen Bereich nicht zu vertreten, da die Universität keine Ausbildungsstätte für diese Mitarbeiter*innen ist und Mitarbeiter*innen sehr häufig bei Anschlussfinanzierungen bleiben können und möchten. Eine Vertragsklausel, die eine fristgerechte Kündigung vorsieht, wenn keine Budgetmittel mehr am Institut, dem der*die Mitarbeiter*in zugeteilt ist, vorhanden sind, könnte die Situation klären. Mit der befristeten Vertragssituation sind einschneidende soziale Nachteile verbunden, so z. B. erhalten prekär Beschäftigte keinen Bankkredit, weshalb Anschaffungen zur Familiengründung unmöglich werden und oftmals die Umsetzung eines Kinderwunsches aufgegeben wird. Ein Karrieremodell, das Planungssicherheit auch für Personal der Universitäten vorsieht, ist dringend notwendig.

(1) Arbeitsverhältnisse können auf unbestimmte oder bestimmte Zeit abgeschlossen werden. Arbeitsverhältnisse auf bestimmte Zeit sind bei sonstiger Rechtsunwirksamkeit des Arbeitsvertrags einmalig auf höchstens sechs Jahre zu befristen, sofern in diesem Bundesgesetz nicht anderes bestimmt ist.

Das Wort "einmalig" ist hier verwirrend, da ja eine zweimalige Befristung auf sechs Jahre ohnehin ausgeschlossen ist (die Gesamtdauer aller befristeten Arbeitsverhältnisse darf acht Jahre nicht überschreiten). Das Wort "einmalig" kann außerdem zu Missverständnissen führen, weil man annehmen könnte, dass bei Verlängerungen keine Befristung mehr möglich ist.

Abänderungsvorschlag: Das Wort "einmalig" wird gestrichen.

(3) Unbeschadet der zulässigen Gesamtdauer finden Arbeitsverhältnisse, die ausschließlich zur Durchführung von Projekten gemäß §§ 26 und 27 abgeschlossen werden, bei der Feststellung der höchstzulässigen Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung.

Projekte, die nicht unter §§ 26 oder 27 fallen, finden hier keine Berücksichtigung. Zu diesen zählen Projekte, die von der Universitätsleitung abgeschlossen wurden und nicht von Universitätsangehörigen (§ 26) oder vom Leiter oder der Leiterin einer Organisationseinheit (§ 27). Ferner zählen dazu Projekte, die aus Institutsmitteln zur Überbrückung von Zeiten zwischen anderen Projekten abgeschlossen wurden. Solche Überbrückungsprojekte sind oft nötig, um geeignete Personen an der Universität zu halten und die kontinuierliche Arbeit im Kernteam und/oder an Kernthemen zu ermöglichen. Auch in diesen Fällen sollte die höchstzulässige Anzahl von befristeten Arbeitsverhältnissen keine Berücksichtigung finden, da gemäß Abs. 2 die Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse ohnehin acht Jahre nicht überschreiten darf. Damit ist dem Schutzgedanken für ArbeitnehmerInnen Genüge getan.

Abänderungsvorschlag: Die Wendung "gemäß §§ 26 und 27" wird gestrichen.

(5) Bei Ersatzkräften ist eine mehrmalige unmittelbare Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen bis zur Gesamtdauer von sechs Jahren zulässig. ...

Gut eingearbeitete Ersatzkräfte sollen aufgrund der besonderen Umstände auf jeden Fall die Möglichkeit gegeben sein, Verträge zumindest bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahre abschließen zu können. Beachtung findet hier die Tatsache, dass es Regelungen gibt, bei denen Eltern Elternteilzeit bis zu zum siebten (7.) Geburtstag oder einem etwaigen späteren Schuleintritt des Kindes wahrnehmen können und solange die Stelle nicht unbefristet besetzt werden kann. Zu bedenken geben wir hier auch die

Tatsache, dass ein Elternteil bei der Geburt eines zweiten Kindes erneut in Karenz und Elternteilzeit geht und sich die Zeiten damit nochmals verlängern. Daher ist eine Ausdehnung auf zehn Jahre gut vertretbar.

Abänderungsvorschlag: „sechs Jahren“ wird durch „zehn Jahren“ ersetzt

(8) Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 2 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.

LektorInnen sollten hier wie für Abs. 5 beschrieben ausgenommen werden.

Abänderungsvorschlag: Bei der Feststellung der höchstzulässigen Gesamtdauer der Arbeitsverhältnisse gemäß Abs. 2 und nach Maßgabe von Abs. 5 sind alle Arbeitsverhältnisse zur Universität zu berücksichtigen, unabhängig davon, ob die Arbeitsverhältnisse unmittelbar aufeinanderfolgen.

Generell zu „Gleichstellung der Geschlechter“

Hier erfolgt an mehreren Stellen eine Normierung dahingehend, dass nicht nur mehr Förderung von Frauen anzustreben ist, sondern eine Förderung der Geschlechter. Dies wird grundsätzlich begrüßt.

In Bezug zu §3 UG stellt sich jedoch die Frage, inwiefern hier trotzdem noch von Frauenförderung gesprochen wird, und nicht eine Umformulierung etwa in Förderung von unterrepräsentierten Gruppen sinnvoll wäre.

Außerdem stellt sich die Frage, wie relevant die Anführung der Gleichstellung der Geschlechter gerade in den Leitenden Grundsätzen ist, wenn im restlichen Entwurf trotzdem im Sinne des binären Geschlechts agiert wird. Es wird angeführt, dass es gerade in den Bereichen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und bei den akademischen Graden in der Novelle Änderungen gibt. Mit Bezug auf die leitenden Grundsätze ist von Relevanz, dass diese die ideellen Grundsätze der österreichischen Universitäten darstellen, auf die in der praktischen Arbeit auch entsprechend verwiesen werden kann.

II. Stellungnahme zu weiteren Punkten

§ 21 (Universitätsrat)

(1) Der Universitätsrat hat in seiner Funktion als begleitend und vorausschauend tätiges Aufsichtsorgan folgende Aufgaben:

...

13. Unverzügliche Berichtspflicht an die Bundesministerin oder den Bundesminister bei schwerwiegenden Rechtsverstößen von Universitätsorganen, Gefahr eines schweren wirtschaftlichen Schadens, Vorliegen von für die strategische Ausrichtung der jeweiligen Universität wesentlichen Entwicklungen sowie Vorliegen von Umständen, welche die Universitätsleitung gravierend beeinträchtigen;

In der geltenden Fassung des UG hat der jährliche Bericht des Universitätsrats auch einen Bericht über die Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane gemäß § 20a zu enthalten. Das wurde ersatzlos gestrichen.

Wir bitten um die Wiederaufnahme dieses Berichtspunkts an geeigneter Stelle.

(4) Dem Universitätsrat dürfen Mitglieder der Bundesregierung, Staatssekretärinnen und Staatssekretäre, Mitglieder einer Landesregierung, Mitglieder des Nationalrats, des Bundesrats oder eines sonstigen allgemeinen Vertretungskörpers und **Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei auf Bundes- oder Landesebene** sowie Personen nicht angehören, die eine dieser Funktionen in den letzten vier Jahren ausgeübt haben oder die an der betreffenden Universität in den letzten vier Jahren Mitglied des Rektorats waren.

FunktionärInnen auf Bundes- und Landesebene sind von einer Mitgliedschaft im Universitätsrat ausgeschlossen, nicht jedoch FunktionärInnen auf Stadtebene. Die Erläuterungen erklären zwar, dass FunktionärInnen auf Gemeindeebene bewusst nicht ausgeschlossen sein sollen, unserer Meinung nach sollten aber Mitglieder einer Stadtregierung sowie FunktionärInnen von Statutarstädten analog zu solchen des Bundes und der Länder behandelt werden. Unklar ist auch, welche Personen unter den Begriff "Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei" fallen (d.h. ist die Funktion in einer Partei gemeint oder ist ein Parteimitglied gemeint, das mit einer öffentlichen Funktion betraut ist). Dies sollte zumindest in den Erläuterungen klargestellt werden.

Abänderungsvorschlag: ..., Mitglieder einer Landesregierung, Mitglieder einer Stadtregierung, ... und Funktionärinnen und Funktionäre einer politischen Partei auf höherer als Gemeindeebene ...

§ 22 (Rektorat)

(1) Das Rektorat leitet die Universität und vertritt diese nach außen. ... Zu seinen Aufgaben zählen insbesondere:

...

12a. Erlassung von Richtlinien zur strukturellen Gestaltung von Curricula aufgrund der Leistungsvereinbarung nach Stellungnahme des Senates;

An der JKU z.B. werden Ansinnen des Rektorats, die sich aus der Leistungsvereinbarung ergeben (z.B. Strukturiertes Doktorat, Aussagen zur Studierbarkeit bei Berufstätigkeit), über Satzungsrichtlinien umgesetzt, was sich als sehr erfolgreich erwiesen hat. Diese konsensuale Art der Richtlinienfestlegung ermöglicht eine ausführliche Diskussion auch im Senat und stellt sicher, dass die Richtlinien verstanden und mitgetragen werden. Wir glauben, dass diese auf Diskussion und Partizipation ausgerichtete Vorgehensweise für Universitäten die richtige ist und ersuchen daher um entsprechende Abänderung der Ziffer 12a.

Abänderungsvorschlag: *Initiierung von Satzungsrichtlinien zur strukturellen Gestaltung von Curricula ...*

§ 109 (Dauer der Arbeitsverhältnisse)

(2) Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss der Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs 1 zulässig.

Wenn unbefristete Verträge für allgemeinbedienstete Universitätsmitarbeiter*innen nicht in Frage kommen sollten, sollte diese Regelung auf jeden Fall auch auf diese Personengruppe aufgrund der Gleichbehandlung angewendet werden.

Abänderungsvorschlag: *Eine zweimalige Verlängerung bzw. ein zweimaliger neuerlicher Abschluss der Arbeitsverhältnisse von Personen, die dem wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 2 und dem allgemeinen Universitätspersonal gemäß § 94 Abs 3 angehören, ist bis zu einer Gesamtdauer von acht Jahren unter Berücksichtigung von Abs 1 zulässig.*

(5) ... Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen innerhalb von sechs Studienjahren zulässig.

Universitäten sind in vielen Fällen auf Lektor*innen angewiesen, die ihre Lehrtätigkeit nebenberuflich und in geringem Umfang ausüben und Wissen aus der Praxis und für Soziallehre mitbringen. Für solche Personen gilt der Schutzgedanke von § 109 nicht; sie haben einen Hauptberuf und sind dadurch abgesichert. Daher sollte es möglich sein, bewährten Lektor*innen der oben beschriebenen Art über mehr als sechs Jahre hinweg Lehraufträge mit befristeten Verträgen zu erteilen. Dies trifft auch auf PrivatdozentInnen zu, die im Rahmen ihrer Venia nebenberuflich lehren.

Abänderungsvorschlag: *Bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal, das die Lehrtätigkeit nebenberuflich bis zu einem Umfang von zwei Semesterwochenstunden ausübt, ist eine mehrmalige Verlängerung oder ein mehrfacher neuerlicher Abschluss von Arbeitsverhältnissen zulässig.*

Nadja Aichinger
Vorsitzender der LL 16 OÖ