

Stellungnahme der Unabhängigen Gewerkschafter*innen in der BV 16 zur UG-Novelle

8. März 2021

LEISTUNGSVEREINBARUNG

§ 13: Die Universität muss zwar nun explizit angeben, welche Maßnahmen sie für die Karriereentwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals vorsieht, eine ausdrückliche Karriereentwicklung für das allgemeine Universitätspersonal wird jedoch noch nicht einmal thematisiert. Es ist jedenfalls erforderlich, dies ebenfalls vorzusehen, da sich die Universitäten ausdrücklich auch für das allgemeine Universitätspersonal als attraktive Arbeitgeberinnen positionieren sollten.

UNIVERSITÄTSRAT

§ 21 Abs. 3:

Zusätzlicher Änderungsbedarf: Die Aufgaben des Universitätsrats als Aufsichtsorgan sind analog zu Aufsichtsräten von Kapitalgesellschaften zu sehen, in denen die Betriebsräte mit Stimmrecht vertreten sind. Somit ist vorzusehen, dass die Betriebsräte der Universitäten ebenfalls Sitz und Stimme im Universitätsrat bekommen.

DAUER DER ARBEITSVERHÄLTNISSE

§ 109. Hintergrund: *Generell ist eine Abschaffung der Kettenverträge und die Streichung dieses § 109 anzustreben, um eine langfristige Lebensplanung der Kolleg*innen zu ermöglichen und prekäre Anstellungsverhältnisse zu verhindern. Kettenverträge sind ein Sonderrecht der Universitäten, die nur vor dem Hintergrund und mit der Begründung eingeführt wurden, dass an Universitäten vermehrt in zeitlich begrenzten Projekten gearbeitet wird. Dieses Sonderrecht wird jedoch vielfach auch auf andere Anstellungen angewendet. Besonders für das allgemeine Universitätspersonal ist dies als problematisch anzusehen, da im Vergleich zum wissenschaftlichen Personal kaum Entwicklungsmöglichkeiten bestehen, die zeitlich befristete Anstellungen in gewissem Ausmaß rechtfertigen würden.*

Der vorliegende Entwurf bietet anstatt der alten Kettenmodelle mit bekannten Nachteilen nur neue, mit für die Universitäten und Betroffenen nicht einschätzbaren Folgen und vergibt sich so die Chance zu einer modernen und zukunftsweisenden Personalstrategie mit sicheren und unbefristeten Anstellungsverhältnissen zu kommen.

Die hier vorgeschlagene Neuregelung wurde in erster Linie für das wissenschaftliche und künstlerische Personal getroffen.

- a) *Die bestehende Regelung soll aufgrund einer EuGH-Entscheidung, bezüglich der Ungleichbehandlung einer Teilzeitkraft im Vergleich zu einer Vollzeitkraft adaptiert werden.*

§109 UG wurde jedoch nicht grundsätzlich in Frage gestellt.

- b) Zudem fußt die Änderung auf einem Beschluss des Parlaments, wonach die Kettenvertragsregelung für Forschende überarbeitet werden soll. Das allgemeine Universitätspersonal ist dabei nicht berücksichtigt.*

Abs. 3: Betrifft beide Betriebsgruppen: Nach wie vor mehrmalige Befristung bis maximal 8 Jahre möglich. Jedenfalls nachteilig ist, dass Kettenverträge nun unabhängig von Drittmittelprojekten möglich sind.

Abs. 5: Betrifft beide Betriebsgruppen: Demnach ist für Ersatzkräfte eine mehrfache Befristung weiterhin möglich.

Abs. 6: Für Personal, das ausschließlich in der Lehre tätig ist, allgemeines Universitätspersonal ist hier also kaum bis nicht betroffen, müssen die Arbeitsverhältnisse nicht unmittelbar aufeinander folgen, sondern es wird alles zusammen gerechnet und nicht die Kalenderjahre, sondern die Studienjahre berücksichtigt. Besonders nachteilig, dass die Ausdehnung der prekären Anstellungen bis 8 Jahre möglich ist. Dies bedeutet wieder eine Ungleichbehandlung der verschiedenen Personengruppen, die ja laut EuGH-Urteil berichtigt werden sollte.