



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

ULV-FLYER

UG-KETTEN
PREKARIAT

Kettenverträge an den Universitäten Die Position der Universitätsgewerkschaft

Mit dem Urteil C-274/18 des Europäischen Gerichtshofes entstand für den österreichischen Gesetzgeber dringender Handlungsbedarf, die Zulässigkeit von Kettenverträgen an den Universitäten neu zu regeln. Der Nationalrat beschloss die sozialpartnerschaftliche Einbindung der Gewerkschaft öffentlicher Dienst in die Verhandlungen über diese Rechtsmaterie. Bereits im Frühjahr begann deshalb die Universitätsgewerkschaft mit der Ausarbeitung von Zielsetzungen bei der Novellierung des § 109 Universitätsgesetz unter Berücksichtigung der unionsrechtlichen Grundsätze. Im Mittelpunkt stand die beabsichtigte Trendwende vom Wildwuchs mehrfach befristeter Arbeitsverträge hin zum Regelfall des unbefristeten Arbeitsvertrags. Befristungen sollten auf zeitlich überschaubare Phasen und sachlich gerechtfertigte Ausnahmestatbestände eingegrenzt werden. Diese Absicht war von dem Leitgedanken getragen, dass unüberschaubar verkettete prekäre Arbeitsverhältnisse einer größeren Anzahl von Laufbahnstellen weichen sollten. Wir erarbeiteten einen Novellierungsvorschlag mit sechs Jahren Befristungsgrenze und einmaliger Ausdehnung auf acht Jahre zur Fertigstellung von Projekten aus Drittmitteln. Beschäftigungszeiten als studentische Mitarbeiter*innen sollten unberücksichtigt bleiben. Dieser klare, schlanke Regelungsvorschlag hätte einen Weg hin zur Normalität des privatrechtlichen Arbeitsrechts bedeutet – immerhin waren die Universitäten vor 16 Jahren in die Autonomie mit eigener Rechtspersönlichkeit geschickt worden.

In einer Gesprächsrunde mit dem Ministerium wurde von unserer Seite auch darauf hingewiesen, dass selbst im öffentlich-rechtlichen Bereich eine Novellierung des Vertragsbedienstetengesetzes unlängst dazu geführt hatte, dass die Obergrenze für Befristungen beim Lehrpersonal im sekundären Bildungsbereich auf fünf Jahre reduziert wurde.

Die weiteren Gesprächsrunden mit der Arbeitgeberseite und dem Ministerium ließen jedoch die Absicht erkennen, Einzeltatbestände im Gesetz zu normieren, welche die Zulässigkeit von Kettenverträgen bis deutlich über das derzeit geltende Maß hinaus erlauben sollten. Die Universitätsgewerkschaft hat sich auch mit dieser Variante auseinandergesetzt und einen Kompromissvorschlag erarbeitet, der für Lektor*innen, Drittmittelbeschäftigte und Ersatzkräfte eine akzeptable Mehrfachbefristung bis zu einer Gesamtdauer von sechs Jahren – und damit zu einer Verkürzung der „Probe- und Wartezeit“ bis zur Entfristung – geführt hätte. Wir hätten diese Position als kompatibel zu Aussagen des Bundesministers und der Vorsitzenden der Universitätenkonferenz erachtet, wonach verhindert werden soll, dass Kettenverträge zu lange vergeben werden und eine Universität sich irgendwann entscheiden müsse, ob sie eine*n erprobte*n Mitarbeiter*in anstellen will oder nicht.

Überraschender Weise wurde dieser Gedanke von Seiten des Ministeriums verworfen und der Universitätsgewerkschaft stattdessen ein spartanischer Vorschlag unterbreitet, der nach weiterer Überarbeitung letztlich unter Anwendung aller Sonderregelungen zu Kettenverträgen von 14 und mehr Jahren führen würde. Dieses Ansinnen kann dem wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sicherlich nicht zugemutet werden und eine Zustimmung der Universitätsgewerkschaft wird es dazu nicht geben. Wir vertreten die Position, dass Österreichs Universitäten als verantwortungsvolle Arbeitgeberinnen ihrem Personal Beschäftigungsverhältnisse gewähren müssen, die der herausragenden Fachkompetenz dieser Personen entsprechen, ihnen adäquate Karrieremöglichkeiten bieten und ein Mindestmaß an Familien- und Lebensplanung ermöglichen müssen.

Stefan Schön
Pressesprecher des ULV
stv. Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft GÖD-BV13

ULV
Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Universitäten
ZVR 066489821
Seite 1/1
17.11.2020