



Österreichischer Gewerkschaftsbund

GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST

Bundessektion Hochschullehrer

1010 Wien, Gonzagagasse 12

e-mail office.bs13@goed.or.at

Tel.: 01 53 33 340-116 Fax: -124

Stellungnahme zum Entwurf des BMöLS mit dem das Universitätslehrerdienstrecht geändert werden soll

Die Erweiterte Bundessektionleitung Hochschullehrer hat am 10. Mai 2001 einstimmig folgenden Beschluß gefaßt:

Der vom Bundesministerium für Öffentliche Leistung und Sport vorgelegte Begutachtungsentwurf für ein neues Hochschullehrerdienstrecht wird abgelehnt.

Begründung:

1. Das neue Dienstrecht kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern muss in Zusammenhang mit der geplanten Vollrechtsfähigkeit und der sogenannten "Standortbereinigung" gesehen werden, welche die österreichischen Universitäten nicht, wie Frau BM Gehrler formuliert hat, zu "Weltklasse-Universitäten" werden lassen, sondern ganz im Gegenteil, in ihren Grundstrukturen zerschlagen.

2. Mindestens 1500 junge AssistentInnen sind von der unmittelbaren Entlassung bedroht, da ihnen das neue Dienstrecht im Zusammenhang mit den Budgetrestriktionen trotz gegenteiliger Behauptungen der Politiker keine realistische Chance der Bewerbung auf eine neue Stelle bieten würde.

2. Es werden sinnvolle, leistungsabhängige Karrieren junger WissenschaftlerInnen ebenso wie demokratische Entscheidungsstrukturen abgeschafft, Studienmöglichkeiten aufgrund reduzierter Standorte erschwert und in manchen Fächern sogar die Lehre in ihrem Fortbestand gefährdet, z.B. weil junge "wissenschaftliche MitarbeiterInnen" erst im 3. Beschäftigungsjahr lehren dürfen. Diese Maßnahme alleine würde - in ihren Konsequenzen für das laufende Studienjahr berechnet - erhebliche Mehrkosten für die Universitäten bewirken (in Klagenfurt je 800.000 ÖS pro Jahr in den Studienrichtungen Angewandte Betriebswirtschaft und Informatik).

3. Die in Österreich übliche Gesprächskultur bzw. die Einbeziehung der Betroffenen haben offenbar ihr Ende gefunden. Die Regierung behauptet zwar, es seien in mehreren politischen bzw. Expertenrunden Ergebnisse erzielt worden; diese Behauptung entbehrt jedoch jeder Grundlage. Im Nachhinein muß mit Bedauern festgestellt werden, daß die Bundesregierung ihre Pläne seit deren Bekanntgabe im Dezember 2000 nicht geändert hat, obwohl die große Mehrheit der Meinungsäußerungen von Universitätsgremien und Universitätsangehörigen von Anfang an negativ waren.

Die BS Hochschullehrer hat in den bisherigen Verhandlungen auf politischer Ebene für die Veränderungen des Dienstrechtes von Universitätslehrern immer betont, dass es sich um ein Gesamtsystem, ein Gesamtpaket handelt, von dem nicht nur Einzelteile umgesetzt werden dürfen, daher ist auch ein klares Abrücken vom „hire and fire-Modell“ durch die Regierungsseite klar sichtbar zu machen und eine adäquate Perspektive für die jetzt zeitlich befristeten Univ.Ass zu präsentieren. Das jetzt vorgeschlagene generelle ex-lege Enden der Assistentenlaufbahn ist für die BS Hochschullehrer nicht annehmbar!

Mindestanforderungen an ein UniversitätslehrerInnendienstrecht

Wahrung des Erwartungshorizontes für KollegInnen im Dienststand

§ 176 (6): Der Entwurf des BMÖLS sieht vor, dass KollegInnen im befristet pragmatischen Dienstverhältnis, die mit dem Magisterium eingestellt wurden (=Normkarriere), nicht mehr weiterverlängert werden können.

Verschärft wird diese Regelung noch dadurch, dass die Ansuchen von Betroffenen um Überleitung in ein unbefristetes Dienstverhältnis schon vor dem 30. September 2001 – also vor dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes - abgewiesen werden können.

- Das bedeutet für etwa 1500 KollegInnen, dass sie nach Ablauf ihres Dienstverhältnisses ohne die Möglichkeit einer Weiterverlängerung auf der Straße stehen. Frauen sind hier besonders betroffen, da die Frauenförderungsmaßnahmen erst in den letzten Jahren gegriffen haben und daher besonders viele Frauen im befristeten Dienstverhältnis sind.
- Als Beamte auf Zeit erhalten sie dann nicht einmal Arbeitslosenunterstützung, vielmehr sind sie auf das Überbrückungshilfegesetz angewiesen.

§ 175 (6): Die Möglichkeit einer Weiterverlängerung um zwei Jahre für jene, die zwar die Bedingungen für eine Weiterverlängerung erbracht haben, diese aber nicht anstreben, fällt weg.

- Das bedeutet zum Beispiel in der Medizin die Gefährdung von Additivfacharztbildungen (z.B. Sporttraumatologie).

Die BS 13 fordert die Beibehaltung der § 175 (6) und § 176 in der bisherigen Form.

§ 178 (2): Die Änderung dieses Absatzes sieht ein verschärftes Überleitungsverfahren in ein definitives Dienstverhältnis vor: Die Bundesministerin wählt zwei Gutachter aus den Listen des FWF und der Akademie der Wissenschaften aus.

- Das bedeutet eine Entmündigung der Universitäten, denen nicht einmal mehr zugeordnet wird, aus vorgegebenen Gutachterlisten auszuwählen.

Die Beistellung von Gutachterlisten wird von der BS 13 akzeptiert, nicht aber die Bestellung der Gutachter durch die Frau Minister; dies muss die Aufgabe der Universitäten bleiben.

Leistung muss sich auszahlen

Das neue Dienstrecht sieht eine durchgehende UniversitätslehrerInnenkarriere nicht mehr vor. Für jede Position ist eine Neubewerbung erforderlich. Die Behauptung des Ressorts, es würden immer genügend freie Stellen für diese Neubewerbungen zur Verfügung stehen, sind – insbesondere im Lichte der budgetären Situation - einfach unglaubwürdig.

Die vom Gesetz vorgesehene, mit vier Jahren befristete Phase der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung kann von der BS 13 akzeptiert werden, nicht jedoch, dass die erste, auf vier bis sechs Jahre begrenzte Phase als Universitätslehrer (AssistentInnen) ebenfalls ohne die Möglichkeit einer Weiterverlängerung endet.

- Für eine Bewerbung auf eine Professur werden auch weiterhin wissenschaftliche Qualifikationen entsprechend einer Habilitation die Voraussetzung sein. Diese Qualifikationen können aber in vielen Fächern in der vorgesehenen Zeit nicht erbracht werden. Das bedeutet aber auch, dass für die meisten KollegInnen eine Bewerbung direkt im Anschluss an die AssistentInnenphase nicht möglich ist. Wie diese aber ohne ein Dienstverhältnis zu einer Universität erbracht werden sollen, wird vom Gesetz nicht beantwortet.
- Die wiederholte Begrenzung der Dienstverhältnisse des Mittelbaus ist besonders motivationshemmend. Die Notwendigkeit, sich schon während der Anstellung um eine neue Position ausserhalb der Universitäten zu kümmern, wird sich negativ auf Forschung und Lehre auswirken: Wer wird schon potentiellen Konkurrenten um einen Job sein ganzes Wissen vermitteln und wer wird sich um längerfristige Forschungsprojekte bemühen, wenn die Karriere ohnehin nach kurzer Zeit endet?
- Das bedeutet nicht nur eine Gefährdung jeglicher Grundlagenforschung sondern auch eine Verringerung der Drittmittelstellen im universitären Bereich, die heute im wesentlichen vom Mittelbau geschaffen werden.

Die BS 13 fordert daher eine durchgehende UniversitätslehrerInnenkarriere, wobei regelmäßige Evaluierungen, die auch zu einer Beendigung der Karriere führen können, selbstverständlich sind.

Absicherung der Freiheit von Wissenschaft und ihrer Lehre

Nur eine durchgängige Karriere kann letztendlich sicherstellen, dass diese Verfassungsgrundsätze erhalten bleiben. Der vorliegende Dienstrechtsentwurf negiert dieses Recht für alle UniversitätslehrerInnen, die keine unbefristete Professur haben. Sie stehen in einem ständigen Abhängigkeitsverhältnis zu ihren Vorgesetzten, die Entwicklung einer eigenen Forschungslinie wird damit unmöglich. Darüberhinaus stellt die Schaffung dieser neuen Abhängigkeitsverhältnisse den ersten Schritt zur Abschaffung der inneruniversitären Demokratie dar.

Stellungnahme zum Dienstrechtentwurf

Zum Vorblatt

Die Problemdarstellung nicht richtig. Die behaupteten Gründe sind unrichtig und nur vorgeschoben, der wahre Hintergrund ist die Erhöhung der Handlungsfähigkeit für die Monokraten durch Freisetzung von Assistentenstellen (ursprünglich geplant waren laut Aussage von BM Gehrler in den Verhandlungen mit der Bundessektionsleitung 3475 Dienstposten).

- Daten der Unis Innsbruck und Wien zeigen deutlich, dass von einer Zubetonierung (= keine Chancen für junge Leute) keine Rede sein kann.
- Berufungen ins Ausland werden durch ein Beamtenverhältnis nicht erschwert

Es ist einfach unwahr, dass es keine Alternativen gibt, es gibt sogar wesentlich bessere Alternativen. Die tatsächlichen Probleme – z.B. der „Sklavenarbeitsmarkt“ von Projektangestellten etc. wird nicht gelöst.

Die finanziellen Auswirkungen sind falsch dargestellt oder unter Bedingungen, die aus dem Entwurf nicht hervorgehen. Die Frage der Altersversorgung bleibt z.B. unberücksichtigt (wettbewerbsfähige Pensionsregelung)

Zu den Erläuterungen

Die Absicht, ein modernes, leistungsorientiertes vertragliches Dienstverhältnis zu schaffen, wird nach dem vorliegenden Entwurf eine Absicht bleiben müssen, denn

- Die Attraktivität des Wissenschaftsstandortes Österreich wird dadurch sicher nicht erhöht, weil nahezu ausschließlich befristete Dienstverhältnisse noch dazu bei den gebotenen Gehältern einfach nicht attraktiv sind.
- Die Chancen für JungakademikerInnen werden durch den Entwurf zuerst einmal zerstört, da ja gerade die Jungen auf die Straße gesetzt werden sollen (und das trifft vor allem Frauen!!!), und weil die Aussicht, lediglich eine auf bis zu 6 Jahren befristete Stelle zu bekommen, die per Gesetz endet, in den allermeisten Fächern nicht einmal die Möglichkeit bietet, die Habilitation oder eine gleichwertige Qualifikation für die Bewerbung auf eine Professur zu schaffen.

Zu Art. 1 Z 14 und 17

- Die Bestimmung für die ExistenzlektorInnen findet keine Entsprechung im Entwurf, ist also lediglich als Empfehlung aufzufassen.

Zum 2. Unterabschnitt ProfessorInnen

- Unverständlich ist, dass zwar eine unbefristete Professur von der Uni in Eigenregie vergeben werden kann, die Umwandlung einer befristeten auf eine unbefristete Professur aber an einen internationalen Peer-Review gebunden ist.

Zum 3. Unterabschnitt AssistentInnen

- Die Befristung des Assistentenverhältnisses stellt für die Universitäten eine große Gefahr dar: Die Identifikation mit der Universität wird minimiert; Lehre und Betreuung von Studierenden wird uninteressant, da ja nicht einzusehen ist, dass jemand, der sich in wenigen Jahren auf dem freien Markt um eine der wenigen Stellen bewerben muss,

seine Kenntnisse an potentielle KonkurrentInnen weitergeben soll; die Zeit des Dienstverhältnisses reicht in den allermeisten Fällen nicht aus, die geforderten Qualifikationen für eine Professur zu erlangen; die Folge ist eine Demotivierung der jungen WissenschaftlerInnen und ein ausschließliches Streben nach persönlichen Konkurrenzvorteilen für die Zeit danach.

- Die all inklusive-Gehälter räumen auch noch mit den letzten leistungsbezogenen Gehaltsbestandteilen (Abgeltung der Lehr- und Prüfungstätigkeit) auf.

Zum Entwurf

BDG-Änderungen

§ 165 (1) 1. (gilt auch für 172 (1) 1.)

- Die Verpflichtung zur Teilnahme an den Forschungsaufgaben des Institutes wirft eine Reihe von Fragen auf: Wer bestimmt die Forschungsaufgaben? Wie verhält es sich mit Großinstituten versus Kleininstituten? Wer garantiert dann noch die unbedingt notwendige Breite der Forschung (auch wichtig für die Lehre, oder soll nur Lehrbuchwissen vermittelt werden)? Wie können neue Forschungsansätze/Ideen/Projekte mit einer derartigen Bestimmung garantiert werden? Wo bleibt die Freiheit der Forschung? Szenario: Die Einwerbung von Drittmitteln wird Hauptberuf werden, gibt es Projekte, werden sie dann von oben her zugeteilt. Das ist zugleich auch die Steuerung der Forschung durch die Forschungsmittel!

§ 165 (4)

- Das bedeutet eine stillschweigende Erhöhung der Lehrverpflichtung in einen Bereich, der sich für die Forschung schon nachteilig auswirken kann (die Koordination eines EU-Projektes ist mit dieser Mindestlehrverpflichtung nicht mehr möglich). Eine Überforderung der Lehrenden führt nur zu schlechterer Lehre. Diese Bestimmung wurde in den Verhandlungen nicht einmal angesprochen.

§ 176

- Wir fordern die Beibehaltung des bewährten geltenden Rechts für alle sich im Dienststand befindenden UniversitätsassistentInnen, denn die Änderung bedeutet das „auf die Straße setzten“ junger WissenschaftlerInnen mit kaum einer Zukunftsperspektive und die Verschleuderung von Wissen. Die gesellschafts- und forschungspolitischen Rahmenbedingungen in Österreich sind nicht dergestalt, dass es leicht möglich sein wird, in der Wirtschafts- bzw. Privatforschung eine Stelle zu erhalten. Hier unterscheidet sich unser Land eben grundsätzlich von Deutschland oder der Schweiz. Die in Aussicht gestellte Bewerbung auf eine neuerlich befristete AssistentInnenstelle (wieviele wird es für die etwa 1500 Betroffenen geben?) erfolgt in Konkurrenz zu allen anderen BewerberInnen, die Chancen auf einen Weiterverbleib an der Uni sind somit minimal.

§178 (2)

- Diese Bestimmung bedeutet eine Entmündigung der Universitäten, denen nicht einmal mehr zugetraut wird, aus vorgegebenen Gutachterlisten auszuwählen! Kann ein Ministerium das besser als Universitäten? Die Folge wird ein reges Antichambrieren im Büro der Ministerin sein.

VBG neu

Professoren

§ 49 f (5)

- Die Formulierung ist eine Worthölse ohne Inhalt, denn es gibt zahlreiche Arten von Assessment Centers und unzählige Methoden, unter anderem eben auch die bewährten Berufungskommissionen. Wie soll diese Maßnahme bezahlt werden?

§ 49g (1)

- Die Betroffenen müssen Antragsrecht haben!

§ 49h (1) gilt auch für 49n (1) 1.

- Siehe oben §165 (1)

§ 49h (2)

- Erhöhte Mindestlehrverpflichtung siehe oben § 165 (4)

§ 49j (1)

- Die Beträge sind bei der geforderten Leistung und dem Risiko aus der Befristung viel zu gering. Die Einstufung der Professuren wird zu andauernden Grabenkämpfen an den Universitäten führen. Das Fehlen von Steigerungen ist demotivierend. Es ist vollkommen unverständlich, dass hier bereits Gehaltsangaben gemacht werden, ohne überhaupt Verhandlungen darüber mit der Gewerkschaft geführt zu haben. Es gibt hier keinerlei Einverständnis!!

Assistenten

§ 49m

- Die Befristung ohne die Möglichkeit einer Weiterverlängerung bei entsprechender Qualifikation auf Antrag der Betroffenen wird von der BSL abgelehnt. Für den Erwerb der Qualifikation, wie sie für eine der vorgesehenen Professuren verlangt wird, ist, wie bereits oben erwähnt, der Zeitraum von maximal sechs Jahren zu kurz. Eine Bewerbung wird daher nur in Ausnahmefällen und selbstverständlich gegen eine Reihe anderer BewerberInnen möglich sein, das endgültige Ausscheiden mit allen bereits erwähnten Folgen der Normalfall.

§ 49n (3)

- Hier sind genaue Grenzen, z.B. 2-6 Stunden anzugeben.

§ 49n (5)

- Warum zählen hier die Stunden anders als bei Professoren? Dieser Absatz ist bei all inclusive Gehältern obsolet.

§ 49q (1)

- Hier fordern wir eine Bezahlung pro Stunde ohne Untergrenze. Gleiches muss auch für die Professoren gelten (bei § 49h und j zu ergänzen) Nicht verständlich ist die höhere Entlohnung von Ass. Ärzten im nichtklinischen Bereich (Zi.2)

§ 49q (5)

- Bei einem derart befristeten Dienstverhältnis ohne Verhandlungsspielraum beim Jahresbezug sind sämtliche Mehrleistungen auch zu bezahlen! Das bedeutet auch eine Änderung von 49o (2)

§ 49r (4)

Da, sollte der Entwurf tatsächlich Gesetz werden, immer wieder Lücken vor Neubewerbungen auftreten müssen (z.B. um sich die Qualifikation für eine Professur zu erarbeiten), sind Rückzahlungen von Abfertigungen inakzeptabel.

Es fehlen alle Regelungen bezüglich der Dienstreisen – RGV!

Dienstreisen – auch alle notwendigen Kongressbesuche etc. – sind als Dienstreisen ausnahmslos zur Gänze abzugelten.

Zum Abgeltungsgesetz

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen in einem Ausbildungsverhältnis

§ 6a (4)

- Eine Teilzeitbeschäftigung wird abgelehnt. Ausbildung ist ein full time job.

Es ist ein Recht auf eine genau umrissene Ausbildung zu formulieren, denn Ausbildung kann sich nicht nur auf die Abfassung einer Dissertation beziehen. Dabei sind auch alle nötigen Freistellungen zu berücksichtigen (Rechtsanspruch). Die Verpflichtung zur Ausbildung bedeutet auch eine Bezahlung dieser Ausbildungsgänge und dafür ist Sorge zu tragen. Ein funktionierendes Modell wird auf der WU bereits betrieben.

Es fehlen die Rechte entsprechend § 49p (2-5) – Publikationen.

Remunerierte Lehraufträge sollen auch für diese Gruppe ausgeschlossen werden (§ 2 (6)).

Bezüglich der Entlohnung gilt das selbe wie für die AssistentInnen.

PVG

Eine Anpassung an das UOG 93 bezüglich der Vorgesetztenfunktionen von Klinik- bzw. Institutschefs ist dringend erforderlich!

Frauenförderung – Gender Mainstreaming

- Es gibt keine befriedigende Lösung für Kolleginnen in den ersten 4 Jahren. Der Aufbau einer vernünftigen Alterspyramide mit entsprechendem Potential hat jetzt erste Erfolge gezeigt. Das würde durch die geplante Gesetzesänderung jetzt unterbrochen, da der verschärfte Wettbewerb die Frauen besonders trifft.
- Gender Mainstreaming wurde vom Nationalrat im Juli 2000 beschlossen, im Ministerium ab März 2001 in einer Arbeitsgruppe umgesetzt. Nunmehr ist das Ministerium der Meinung, die Vorlage des Gesetzesentwurfs sei noch vor dem Inkrafttreten des Gender Mainstreamings erfolgt. Dies ist unseres Erachtens nach unrichtig, da die präsentierten Folien auch von BM Gehrler immer als „Diskussionsgrundlage einer offenen Planung“

bezeichnet wurden. Darüberhinaus ist für den Gesetzesentwurf das BMÖLS zuständig. Die BS HochschullehrerInnen forderte nahezu in jeder Verhandlung die Berücksichtigung dieser Frage. Zusagen, dieses Problem lösen zu wollen wurden zwar gemacht, im vorliegenden Entwurf aber nicht verwirklicht.

- Für Vertragsprofessorinnen ist keine Mutterschaftskarenz vorgesehen.
- Die vom BMBWK vorgeschlagenen Gremien zur Erstellung von Gutachterlisten FWF und Akademie sind keine Orte der Gleichberechtigung, daher wird eine Quote von Frauen für die Gutachterlisten gefordert.