

ÖSTERREICHISCHE FORSCHUNGSGEMEINSCHAFT

Stellungnahme zu dem vom BMBWK erstellten Entwurf eines Universitätslehrerdienstrechts-Änderungsgesetzes

Seitens der Österreichischen Forschungsgemeinschaft werden die mit dem Gesetzesentwurf beabsichtigten Zielsetzungen der Reform des Hochschullehrerdienstrechtes – Sicherung der Chancen für qualifizierten wissenschaftlichen Nachwuchs, Stärkung des Wissenschaftsstandortes Österreich, Erhöhung der universitären Eigenverantwortung in der Personalsteuerung, Vorbereitung der universitären Vollrechtsfähigkeit – ausdrücklich begrüßt.

Der Entwurf enthält aber in einigen wesentlichen Punkten Unklarheiten und berücksichtigt nicht die Notwendigkeit, an den Universitäten auch eine kleine Gruppe wissenschaftlicher Kräfte längerfristig anstellen zu können, die als “Systemerhalter” fungieren. Angemerkt werden muß, daß eine grundlegende Personalrechtsänderung ohne eine volle Abstimmung mit zukünftigen organisationsrechtlichen Bestimmungen nicht zielführend sein kann.

1. Die **Differenzierung zwischen befristeten Vertragsprofessoren und unbefristeten Universitätsprofessoren** erfolgt nur mittels der Vertragsdauer. Der internationale Vergleich zeigt jedoch, daß für die Universitäten abgestufte Kategorien von Professoren zielführend sind. Es wird daher vorgeschlagen, zusätzlich die Dienstpflichten der beiden Professorenkategorien zu differenzieren und im Gesetz getrennt zu beschreiben. Eine Differenzierung der Dienstpflichten, etwa in die Richtung eines stärkeren Einsatzes in der Forschung oder umgekehrt, sollte für autonome universitäre Entscheidungen möglich gemacht werden.

2. Um das Ziel zu erreichen, internationale Spitzenkräfte aus dem universitären und dem außeruniversitären Bereich gewinnen zu können, muß der universitären Ebene für Berufungsverhandlungen ein größerer Gestaltungsraum gegeben werden (**nur Festlegung der Untergrenze für all-inclusive Gehalt, stärkere Möglichkeit der Differenzierung in der Mindestlehrverpflichtung**). Die im Entwurf genannten Gehaltsobergrenzen liegen unter den derzeit im Rahmen einer Universitätskarriere erzielbaren Ansätzen (vor allem auch deutlich unter der bisherigen Lebensverdienstsumme) und können in keinem Fall das Ziel sicherstellen, zu international wettbewerbsfähigen Bedingungen Spitzenkräfte zu gewinnen. Zusätzlich wird vorgeschlagen, eine Bestimmung aufzunehmen, in welchem Verfahren eine Neuvereinbarung des Entgelts möglich ist. Eine Anpassung sollte jederzeit vereinbart werden können.

3. Der Entwurf enthält bezüglich der Entscheidungsstrukturen in für den Wissenschaftsstandort wichtigen Fragen (z.B. Gehälter, Leistungsprämien, Evaluierung) Bestimmungen, die nur in Kenntnis des künftigen Organisationsrechtes bezüglich ihrer Angemessenheit beurteilt werden können, während in Schnittstellenfragen **organisationsrechtliche Fragen bereits im Dienstrecht geregelt** werden (z.B. die

Umwandlung einer Vertragsprofessur in eine Universitätsprofessur). (Zu § 49g) Das Verfahren bei der Umwandlung einer befristeten in eine unbefristete Professur stärkt vor allem die Stellung des Rektors und verstärkt wegen des Begutachtungsverfahrens das Gewicht der externen Expertise. Nach geltendem Organisationsrecht werden damit **zwei unterschiedliche Entscheidungsstrukturen bei der Besetzung einer unbefristeten Planstelle** geschaffen. Diese zwei verschiedenen Karriereschritte (Umwandlung bzw Neubewerbung um unbefristete Planstelle) scheinen nicht ausreichend abgestimmt (unterschiedliche Einbindung der Kollegialorgane).

4. (Zu § 49f) Im Hinblick auf die Unterscheidung zwischen befristeten und unbefristeten Professuren **fehlt eine Regelung, wer nach welchem Verfahren die Entscheidung trifft, wie eine freie Professur zu besetzen ist.** § 49g regelt nur den Fall der Umwandlung einer befristeten Vertragsprofessur. Sollte die fehlende Regelung erst im Organisationsrecht getroffen werden, so würde vorerst § 22 UOG 1993 zum Tragen kommen, der in der geltenden Fassung darauf aber noch nicht abgestimmt ist. Die Entscheidung sollte vom Rektor über Vorschlag des Institutsvorstandes getroffen werden.

5. **Die Verankerung der Wissenschaftsfreiheit erfolgt unzureichend** und soll in den Gesetzestext eingefügt werden. Das im § 49f Abs 9 vorgesehene Verbot einer Kündigung wegen Lehrmeinungen oder Forschungsmethoden ist eine begrüßenswerte Klarstellung. Es muß aber auch ein Bezug auf die Wissenschaftsfreiheit aufgenommen werden, um klarzustellen, daß nur die im Rahmen der Wissenschaftsfreiheit vertretenen "Auffassungen" gemeint sein können, nicht aber strafrechtlich relevante Äußerungen. Der Schutz der Wissenschaftsfreiheit soll im Vertragsprofessoren- und Vertragsassistentenverhältnis auf die Unzulässigkeit der Zufügung dienstlicher Nachteile erstreckt werden.

6. Die Bestimmungen bezüglich einer stärkeren Berücksichtigung von Mobilität (Auslandserfahrung, außeruniversitäre Praxis) bei der Dauer des Dienstverhältnisses von Assistenten und bei den Anstellungserfordernissen werden begrüßt. Zur Stärkung der internationalen Mobilität wird zusätzlich vorgeschlagen, dem Assistenten im § 49d **das Recht auf eine einjährige Freistellung für Forschungs- und Lehrzwecke im Ausland** einzuräumen.

7. In § 165 Abs 4 und § 172a ist unklar, wie sich die **Festlegung einer dienstrechtlichen Lehrpflicht in Form einer zwingenden Mindestlehre** (bei Dozenten auch die Festlegung einer Obergrenze) zu der Anordnung verhält, daß bei der Betrauung mit Lehraufgaben auch auf den Bedarf und die finanzielle Bedeckbarkeit Rücksicht zu nehmen ist.

8. (Zu § 49f Abs 5) Die Bestimmung läßt offen, welches an der Berufung nach den organisationsrechtlichen Vorschriften mitwirkende Organ sich bei der Meinungsbildung an "anerkannte Methoden der Personalauswahl" zu halten hat. Die Verantwortung der zuständigen Organe für die Personalauswahl wird durch diese Bestimmung geschwächt. Eine solche **vage Verpflichtung birgt die Gefahr von Verfahrensfehlern.**

9. (Zu 49n Abs 1) Das Verwendungsbild des Assistenten wird – wie auch die Erläuterungen unterstreichen – so wie bisher umschrieben. Da das umgestaltete Dienstrecht jedoch nicht von einer durchgängigen Laufbahn ausgeht, muß dies auch im Verwendungsbild einen Niederschlag finden. Zumindest muß das Gesetz (nicht zuletzt im Sinne der Rechtfertigung für die Befristung des Assistentenverhältnisses) klar machen, daß die **Beschäftigung als Assistent eine weitere Qualifikation im Hinblick auf die mögliche Bewerbung um eine Professur** zum Ziel hat.

10. (Zu § 49n Abs 3) Es soll die **Möglichkeit für stärker differenzierte Assistentenstellen** eröffnet werden, z.B. Forschungsassistenten mit einem geringeren Lehranteil und teilzeitbeschäftigte Assistenten nicht nur “in besonderen Ausnahmefällen”.

11. (Zu § 6a und 6b) Bei wissenschaftlichen Mitarbeitern soll im Entwurf berücksichtigt werden, daß fallweise auch eine kürzere als eine vierjährige Beschäftigungsdauer zweckmäßig oder im Fall von Vertretungen geboten sein kann. Bei der Betreuung von Übungen sollte die **Mitwirkung in der Lehre zumindest ab dem 2. Verwendungsjahr** vorgesehen werden.

12. Im Entwurf fehlt eine für den universitären Forschungsbetrieb wesentliche Kategorie wissenschaftlicher Kräfte, die als **“Systemerhalter” oder “staff scientists”** umschrieben werden kann. Eine derartige Laufbahnkategorie wäre mit ähnlichen Bestimmungen bezüglich der Bestellungserfordernisse und des Bestellungsverfahrens einzurichten, wie sie für den Assistenten vorgesehen sind. Bedarf und Vertragsdauer (nur in besonders zu begründenden Fällen nicht unbefristet) wären auf Vorschlag des Institutsvorstandes vom Rektor festzulegen.

13. Nicht nachvollzogen werden kann der Abschnitt über die finanziellen Auswirkungen des Entwurfes. Es wird keine Erläuterung gegeben, bei welcher Planstellenallokation und bei welchem Grad der Ausschöpfung der Gehaltsvorgaben ein maximaler Mehrbedarf von ATS 200 Mio angenommen wird.

Wien, am 17. Mai 2001

Dr. Emil Brix
Generalsekretär