

Elise Richter Netzwerk

Synopsis

Die Praxis hat gezeigt, dass § 109 UG, der dem Arbeitnehmer*innenschutz dienen soll, nicht geeignet ist, diese Zielsetzung zu erreichen. Vor allem Entfristungen im wissenschaftlichen Mittelbau wurden kaum durchgeführt; die Höchstbefristungsdauer nach § 109 neu verstärkt die bekannten Problemfelder (Innovationsverlust, Diversitätsverlust, Diskriminierung von Frauen). Auch die Autonomie der Universitäten steht nicht in Zusammenhang mit § 109 UG (unsere Argumentation dazu findet sich unten). Darüber hinaus verschärft der Faktor Covid-19 bestehende Ungleichheit. Wir schlagen folgende Maßnahmen zur Abfederung vor:

Handlungsbereich 1: Berechnung der Höchstanstellungsdauer an derselben Universität

Sicherstellung einer einheitlichen und transparenten Berechnung aller Universitäten:

- **Übergangsregelung für Drittmittel-Angestellte an die der Lektor*innen angleichen:** in der Vergangenheit liegende Zeiten für die Berechnung der Höchstanstellungsdauer in einem befristeten Arbeitsverhältnis nicht einbeziehen, um Diskriminierung zu verhindern.
- **Alternative Stichtagsregelung** für befristet in Drittmittelprojekten angestellte Personen: Arbeitnehmer*innen, deren Vertrag am 1.3.2022 schon länger als sechs Jahre läuft, kann eine einmalige Verlängerung im Umfang von maximal vier Jahren gewährt werden. Derzeit gehen diese erfolgreichen Forscher*innen dem Wissenschaftsstandort verloren.
- **Verbot der Summierung von Parallelverträgen** zur Berechnung der Gesamtanstellungsdauer (z.B. Lehre, wissenschaftliche Tätigkeit im selben Jahr), **stattdessen Berechnung pro Kalender-/Studienjahr.**
- **Relative Anrechnungen ermöglichen:** Geringfügige Anstellungen, Anstellungen in Teilzeit, Elternkarenzzeiten sowie Lehraufträge neben einer Projektanstellung nicht voll, sondern relativ in die Berechnung der Höchstbefristung einfließen lassen.
- **Übergangsregelung für Projektdurchführungen:** Antragsteller*innen von nachweislich vor dem 1.10.2021 eingereichten und **in der Zwischenzeit genehmigten Projekte befristet auf die Projektlaufzeit**

anstellen – inklusive schon laufender Projekte, die über die neue, höchstmögliche Befristung hinausreichen.

Handlungsbereich 2: Universitätsübergreifende Karrieremodelle zur Optimierung des Innovationsstandorts Österreich

Planbare, transparente und durchlässige Entwicklungsmodelle für Drittmittel-Wissenschaft und Lehre:

- **Leistungsvereinbarungen: Finanzielle Anreize** für Entfristungen von erfolgreichen Drittmittelinwerber*innen schaffen.
- **Vermehrte Schaffung permanenter Post-Doc-Stellen** für höchstqualifiziertes Personal. Fluktuation ergibt sich aus dem traditionellen universitären Karriereweg mit Habilitation und anschließender Bewerbung auf Professuren.
- **Öffnung von Ausschreibungen nach § 99 Abs 4 UG** für entfristetes wissenschaftliches Personal mit abgeschlossener Qualifizierungsphase (interne Leistungsvereinbarungen).
- **Darstellung der Leistungen** von befristet Beschäftigten in der Wissensbilanz.
- **Zusätzliche, regelmäßige Ausschreibungen von Junior-Professuren für Selbstantragsteller*innen** (z.B. in Form von Fördergeber-finanzierten Professuren, FWF/FFG/WWTF/Stiftungen).

Handlungsbereich 3: Transparenz

Adäquaten Informationsgrad sicherstellen und Transparenz über Stellen verbessern:

- **Berechnungen über die maximal mögliche Anstellungsmöglichkeit an der Universität sollten transparent und nachvollziehbar sein;** Diskriminierung sowie Unsachlichkeit sind zu vermeiden.
- **Informationen aus Bewerbungsverfahren** (Auswahl der eingeladenen Personen, Gutachten, etc.) sollen den Bewerber*innen sowie dem jeweiligen Arbeitskreis für Gleichbehandlung zugänglich sind.
- **Transparente und vergleichbare Kriterien für Karrieremodelle** nach einem zu entwickelnden Kriterienkatalog, der die Diversität der Forschungskulturen abdeckt. Somit können Bewerber*innen die Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten an den Organisationen vergleichen und informierte Entscheidungen für ihre Karrieren treffen.

Langfassung/Argumentation

Keine Entschärfung der Kettenvertragsproblematik durch die Novellierung des § 109

Aus Sicht des Elise Richter Netzwerkes ist § 109 in der geltenden Fassung nach wie vor mangelhaft. Viele der schon anlässlich der Gesetzesbegutachtung vorgebrachten Bedenken wurden mit der Novelle nicht entschärft, sondern bestehen nach wie vor bzw. sind aufgrund der neuen Regelung über die Höchstbefristungsdauer an einer Universität noch verstärkt worden.

Das Kernproblem ist: Die Praxis hat gezeigt, dass § 109 UG, der dem Arbeitnehmer*innenschutz dienen soll, nicht geeignet ist, diese Zielsetzung zu erreichen.

Die Regelung, die zunächst die Universitäten privilegiert (weil diese anders als andere Arbeitgeber mehrfach befristete Verträge vergeben können), und die dem Arbeitnehmer*innenschutz dienen sollte, wird nachweislich zur Flexibilisierung der Personalbewirtschaftung genutzt. Dadurch geht nicht nur Innovationspotential verloren, sondern durch die Reduktion des dauerhaft beschäftigten Mittelbaus leidet die Qualität von Lehre und Forschung. Ein effizienter Einsatz von Mitteln ist jedoch schon verfassungsrechtlich (durch das Effizienzprinzip sowie dem haushaltsrechtlichen Grundsatz der Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit) geboten.

Die Autonomie der Universitäten steht nicht in Zusammenhang mit § 109 UG

Dass § 109 UG durch die Universitätsautonomie geboten ist, lässt sich unseres Erachtens nicht argumentieren. Die verfassungsrechtlich verankerte Autonomie der Universitäten stünde einem Modell unbefristeter Verträge und etwaigen Kündigungen, wie es in der Privatwirtschaft üblich ist, nicht entgegen. Auch umgekehrt lässt sich nicht argumentieren, dass die Möglichkeit, mehrfach befristete Verträge zu vergeben, die Autonomie der Universitäten absichert. Auch andere arbeitsrechtliche Vorgaben sind von den Universitäten einzuhalten und stehen nicht im Widerspruch zur universitären Autonomie.

Faktor Covid-19: Verschärfung von Ungleichheit

Hinzu kommt die Covid-19 Krise, die Ungleichheiten noch verstärkt, weil für über Drittmittel Angestellte – zumindest im Rahmen von FWF-Förderschienen – lediglich kostenneutrale Verlängerungen möglich sind und durch Covid-19 ausgelöste Verzögerungen somit nur mit individuellen Einbußen (die sich wiederum auf Pension, Unterstützung im Fall von Arbeitslosigkeit etc. negativ auswirken) zu bewältigen sind. Das Elise Richter Netzwerk fordert hier einen Sondertopf zur Abfederung Covid-bedingter Rückschläge für befristet beschäftigte Wissenschaftler*innen.

Vertrauensschutz

Ohne Adaptierungen von § 109 UG sind Leidtragende diejenigen, die auf die bis zum 1.10.2021 bestehende Rechtslage vertraut und ihre individuellen Lebensentscheidungen auf dieser Grundlage getroffen haben. Aus unserer Sicht ist besonders die Diskriminierung von Frauenkarrieren sehr bedenklich. Auch wenn der verfassungsrechtlich gewährleistete Vertrauensschutz nicht generell vor gesetzlichen Änderungen schützt, darf eine vor dem Hintergrund des Arbeitnehmer*innenschutzes getroffene Kettenvertragsregelung nicht dazu führen, dass eine Änderung der Rechtslage das jeweilige Individuum in eine ausweglose Situation bringt. Vielmehr hat der Gesetzgeber mit Übergangsregelungen dafür Sorge zu tragen, dass die Folgen für die Einzelnen abgefedert werden. Während einzelne Härtefälle eine Regelung nicht unsachlich machen, kann im konkreten Fall nicht von einzelnen Härtefällen gesprochen werden.

Attraktive und planbare Karrieremodelle

Im Sinne eines attraktiven Wissenschaftsstandortes Österreich und im Sinne eines fairen Umgangs mit Arbeitnehmerinnen in der Wissenschaft fordern wir darüber hinaus transparente und planbare Karrieremodelle. Es geht nicht darum, ausschließlich unbefristete Stellen zu schaffen, sondern einerseits in der Wissenschaft tätigen Personen eine bessere Planbarkeit ihrer Karriere und ihres Lebens zu ermöglichen. Andererseits geht es dabei auch um eine bessere Durchlässigkeit von einer Drittmittelanstellung in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis zu wechseln.

Transparenz

Es muss sichergestellt werden, dass Arbeitnehmer*innen Zugang zu allen sie betreffenden Unterlagen und Informationen, seien dies Berechnungen über die maximal mögliche Anstellungsmöglichkeit an der Universität, oder Informationen aus Bewerbungsverfahren beginnend mit der Bewerbung, Auswahl der eingeladenen Personen sowie auch beim Arbeitskreis für Gleichbehandlung vorhandene Informationen zugänglich sind.

Aufgrund der Unterschiedlichkeit der Handhabung und Auslegung der Rechtsrahmen in der Praxis (siehe Ergebnisse der Survey der Elise Richter Netzwerks im Juli 21) und dem Mangel an robusten Daten zu Karrierepfaden an österreichischen Universitäten und Forschungseinrichtungen besteht Unkenntnis über die tatsächlichen Problemlagen, aber auch über etwaige Verbesserungen. Wir fordern daher eine Vereinheitlichung bzw. Angleichung der Karrieremodelle über Institutionen hinweg nach einem zu entwickelnden Kriterienkatalog, der die Diversität der Forschungskulturen abdeckt. Auf Basis dessen könnten Bewerber*innen die Rahmenbedingungen und Entwicklungsmöglichkeiten an den Organisationen vergleichen und so informierte Entscheidungen für ihre Karrieren treffen. Diese Kriterien und damit einhergehende Daten sollten weiters in die institutionellen Audits aufgenommen und veröffentlicht werden.