

**Landesvorstand Salzburg**5020 Salzburg, Kaigasse 23
Tel.: 0662/842272-2519
Fax 0662/849990
e-mail: goed.salzburg@goed.at

Salzburg, 16. April 2015

Ergänzung der Stellungnahme zum Entwurf der Dienstrechtsnovelle 2015 zu den einzelnen Punkten

1. Änderung § 185 Abs. 1 Ziff. 2 BDG des Beamten-Dienstrechtsgesetzes:

Geltende Fassung: »im definitiven Dienstverhältnis „Assistenzprofessor“.«

Vorgeschlagene Fassung: »im definitiven Dienstverhältnis „assoziierte/r ProfessorIn“.«

Erläuterung:

1) Erklärtes Ziel der gegenständlichen Dienstrechts-Novelle ist vor allem auch die »Beseitigung« von »Diskriminierung« und die »Schaffung von Rechtsklarheit«

2) Letzteres wird dann ebd. unmittelbar danach unter der Überschrift »Inhalt« auch noch einmal aufgegriffen, wenn es heißt, dass »[d]as Vorhaben [...] hauptsächlich folgende Maßnahme(n) [umfasst]: [...] Rechtsbereinigung bzw. Herstellung von Rechtsklarheit in den für Bundesbedienstete maßgeblichen Rechtsvorschriften [...]. (Siehe Vorblatt S. 1 v. 13 in der Rubrik »Ziel(e)«).

3)

3.1) In weiterer Folge wird dann unter der Überschrift »Ziel 3:

Schaffung von Rechtsklarheit in den für Bundesbedienstete maßgeblichen Rechtsvorschriften« unter der dortigen Unter- Überschrift »Beschreibung des Ziels:« u.a. sinngemäß ausgeführt, dass »[v]eraltete [sic!] Begriffe [...] durch neue diskriminierungsfreie Begriffe ersetzt« werden müssen.

3.2) Unter der weiteren Unter-Überschrift »Wie sieht Erfolg aus:« heißt es unter der Teilüberschrift 1 »Ausgangszustand [...] u.a. wörtlich: »Derzeit entsprechen [...] Begriffe nicht dem aktuellen Stand. Dadurch ist die Rechtsklarheit beeinträchtigt«. Unter der Teilüberschrift 2 »Zielzustand Evaluierungszeitpunkt« heißt es dann u.a. wörtlich: »Rechtsklarheit und Rechtssicherheit durch aktualisierte und angepasste [...] Begriffe« (Siehe Vorblatt S. 5 v. 13 in der Rubrik »Ziel(e)«).



4) In weiterer Folge wird dann unter der Überschrift »Maßnahmen« unter der Unter-Überschrift »Umsetzung von Ziel 1« einleitend als übergeordnete Zielsetzung festgelegt, dass »jegliche [sic!] Diskriminierung [...] zu vermeiden« sei (Siehe Vorblatt S. 6 v. 13 in der Rubrik »Ziel(e)«).

5) In der Erläuterung findet sich dann eine weitere entsprechend Bezugnahme, wenn es wörtlich und sinngemäß heißt, dass sich eine »bisherige Bezeichnung [...] als überholt« erwiesen hätte »und« daher »zu ersetzen« sei und man deshalb eine »zutreffende neue Bezeichnung« wählen müssen (Siehe Erläuterungen S. 4 v. 22).

6) In weiterer Folge heißt es dann zu einer vorgeschlagenen Änderung: »Ersetzung eines veralteten Begriffes durch einen zeitgemäßen [sic!] und diskriminierungsfreien Begriff« (Siehe Erläuterungen S. 5 v. 22).

7) »Umbenennungen« bzw., sog. »redaktionelle Berichtigungen« finden sich in weiterer Folge ausdrücklich angesprochen (Siehe Erläuterungen S. 17 v. 22).

8) Im Hinblick darauf könnte die hier vorgeschlagene Umbenennung auch ohne Schwierigkeiten vorgenommen werden. Die konkrete inhaltliche Begründung aus der Sicht der Betroffenen kann im Wesentlichen aus dem folgenden Umstand geschöpft werden:

Gemäß § 27 des Kollektivvertrages für die Arbeitnehmer der Universitäten tragen Angehörige des wissenschaftlichen Personals, die sich in einem befristeten Arbeitsverhältnis befinden, die Bezeichnung (arg.: »sind«) »Assistenzprofessor / Assistenzprofessorin«. Erst nach Erreichen der vom Arbeitgeber, welcher die jeweilige autonome Universität ist, geforderten "Qualifikationen" wird dieses Arbeitsverhältnis »auf unbestimmte Zeit fortgesetzt«. Ab da »führt« dann dieser nunmehr unbefristet angestellte wissenschaftliche Arbeitnehmer dieser Universität einen »Titel«, nämlich den einer/eines »„assoziierte/r ProfessorIn“«. Da mittlerweile aber schon weit über neunzig Prozent des wissenschaftlichen Personals an den österreichischen Universitäten auf der Grundlage dieses Kollektivvertrages angestellt sind, hat sich so gut wie ausschließlich die Vorstellung verbreitet, dass mit der Bezeichnung »Assistenzprofessor« vorerst noch befristet beschäftigte Angehörige des wissenschaftlichen Personals gemeint sind, bei denen es noch nicht sicher ist, ob sie zukünftig eine unbefristete Anstellung an der jeweiligen Universität finden können.

Dieser Umstand hat sich für die Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, die noch Beamtinnen / Beamte sind und sich als solche im definitiven Dienstverhältnis befinden, und daher gemäß § 185 Abs. 1 Ziff. 2 BDG den Amtstitel „Assistenzprofessor“ führen, als zunehmend diskriminierend erwiesen, da auch sie aufgrund dieser Bezeichnungsgleichheit mit den oben genannten KV-Angestellten als vorerst nur vorübergehend der wissenschaftlichen Belegschaft der jeweiligen Universität zugehörig wahrgenommen werden. Dieser Umstand zeigt viele negative Erscheinungen für die Betroffenen, aufgrund derer sie sich immer wieder als diskriminiert empfinden. Beispielsweise entstehen immer wieder diskriminierende Diskursituationen, wenn sich die Betroffenen in verschiedene Funktionen in der universitären Innen- Selbstverwaltung einbringen möchten bzw. weiter einbringen möchten, was aufgrund der durchweg sehr großen Erfahrungen, über die diese Beschäftigtengruppe infolge ihres jahrzehntelangen Engagements für das Ansehen der jeweiligen Universitäten verfügt, für eine optimale Ressourcenallokation, die ja in Zeiten knapper Budgets ein wichtiges Ziel für eine jede Universität sein sollte, sehr

wichtig wäre. So wird ihnen immer wieder dies gerade auch mit dem entsprechenden Hinweisen, die sich durchweg aus besagter Begriffsverwirrung speisen, zu verwehren versucht. Solche Diskurse gehen meist nie spurlos an den Opfern vorbei. Vielmehr sind sie oftmals dazu angetan, deren Ansehen auf Dauer zu beschädigen. Diese BeamtInnen können dann oftmals auch nicht durch ihr tatsächliches Verhalten in Forschung, Lehre und Verwaltung diese Minderung ihres Ansehens in der universitären Öffentlichkeit - und manchmal auch noch weit darüber hinaus - wieder wettmachen, da dieses -positive - tatsächliche Verhalten in der Regel immer nur von einem vergleichsweise sehr kleinen Personenkreis wahrgenommen werden kann.

Die Lösung dieses Problem ist an sich sehr einfach. Man müsste lediglich der durch letztlich das UG 2002 ausgelösten Entwicklung Rechnung tragen, indem im § 185 Abs. 1 Ziff. 2 der durch diese Entwicklung mittlerweile veralteten Begriff »„Assistenzprofessor“« durch den neuen und diskriminierungsfreien Begriff »„assozierte/r ProfessorIn“« ersetzt wird. Zugleich würde damit auch hier eine Bezeichnung gewählt, die die Ungleichbehandlung von Frauen und Männern, wie sie der veraltete Begriff in § 185 Abs. 1 Ziff. 2 darstellt, beseitigt.

Da sich ansonsten nichts ändern würde, sind mit dieser Bezeichnungsumstellung keine weiteren Kosten verbunden. Ganz im Gegenteil würde das sogar einen Kostenvorteil bedeuten, da dies zusätzliche Arbeitskapazitäten dieser BeamtInnengruppe freisetzen würde, da sie dann jedenfalls nicht mehr ihre Arbeits- und vor allem auch Denkkapazitäten darauf verschwenden müssten, gegen die Diskriminierung aus diesem Grund fortwährend anzukämpfen.

2. Sabbatical:

Problemschilderung: Das derzeit bestehende gesetzliche Gebot, dass ein »Sabbatical« »[...] ungeteilt zu verbrauchen [...]« sei erweist sich, als große Schwierigkeit, die stets einen nicht geringen administrativen Aufwand und damit zusätzliche Kosten verursacht, wenn man in diesen Fällen dennoch den hiervon abträglich Betroffenen helfen will, eigentlich immer versucht wird. Worum geht es? Nun, jemand tritt z.B. sein Sabbatical an und erkrankt danach so schwer, dass es keinen Sinn mehr macht, dass Sabbatical fortzusetzen (Fälle-Gruppe 1). Oder jemand tritt sein Sabbatical an und danach ereignen sich schicksalhafte Verläufe in seinem persönlichen, z.B. familiären Umfeld, die es erforderlichen machen, sein Sabbatical abubrechen, während dem er z. B. einen Auslandsaufenthalt absolvieren wollte, und von diesem umgehend zurückkehren muss, um sich persönlich helfend einzubringen. Insbesondere ist hier an die Fälle zu denken, wo plötzlich Pflegebedürftigkeit von nahen Angehörigen entsteht.

2.1) Lösungsvorschlag 1:

Man könnte ganz einfach derartige Situationen vermeiden, wenn man die Wortfolge »Sie [gemeint ist hier die »Freistellung«] ist ungeteilt zu verbrauchen« aus den dazu einschlägigen gesetzlichen Bestimmung streicht. Dabei handelt es sich unter anderem um die folgenden gesetzlichen Bestimmungen: BDG § 78 e Abs. 3 Satz 2; VBG § 20 a Abs. 3 Satz 2; LDG (Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984 idgF) § 58 d Abs. 3 Satz 2.

2.2) Lösungsvorschlag 2:

Sollte man sich zu dieser kostengünstigsten, weil keinen zusätzlichen Verwaltungsaufwand erzeugenden Lösung dieses Problems nicht bereit finden können, wird als Alternative dazu die Einfügung eines Zusatzes hinter der hier in Rede stehenden Wortfolge vorgeschlagen, der sinngemäß Ausnahmen für die oben genannten Problemfälle statuiert. In etwa könnte das wie folgt lauten: »Ausgenommen davon sind Krankheit, Pflege oder andere berücksichtigungswürdige Gründe«.

3. Änderungen des § 75 BDG,

in dessen Abs. 3 Ziff. 1 die Zeit für Karenzurlaube auf zusammengekommen 10 Jahre begrenzt wird. In heutigen Zeiten, wo man einfach sehr flexibel und situationselastisch zu reagieren hat, ist diese starre schematische Begrenzung nicht mehr argumentierbar. Furcht vor Missbräuchen kann hier kein taugliches Argument sein.

Umgekehrt gibt es immer wieder große Probleme mit dieser starren Grenze. Angeregt wird, diese Grenze überhaupt aufzuheben. Technisch könnte das ganz einfach dadurch geschehen, dass man die besagte Ziff. 1 im § 75 BDG einfach streicht, sodass dann die dortige Ziffer 2, die einen Ablauf von Karenzurlauben und Freistellungen mit dem Ablauf des Jahres begrenzt, in dem der Beamte sein 64. Lebensjahr vollendet, die einzige zeitliche Begrenzung bliebe. Will man hier aber nicht so weit gehen, dann müsste die Zahl der Jahre, während der eine solche Karenzierung/Freistellung erlaubt ist, deutlich angehoben werden. In anderen vergleichbaren Fällen wählte man bereits 15 Jahre als Grenze. Man könnte hier ohne Schwierigkeiten auch 20 Jahre einsetzen.

Jedenfalls sollte die Grenze für Tätigkeiten im verwandten Bereichen wie zB.: bereits durchgeführt Landeslehrer Pädagogische Hochschule auch für Landesschulrat und Universität geöffnet werden (Fall Franz Riffert Landesschulrat Salzburg, Universität Salzburg - siehe unser E-Mail vom 8.04.2015)

Für den Landesvorstand

Hans Siller
Vorsitzender

Andreas Rager
Landessekretär