



An das  
 Bundesminister für Wissenschaft und Forschung  
 z.Hdn.  
 Fr. Mag. Christine Perle  
 Minoritenplatz 5  
 1014 Wien

**Z E N T R A L A U S S C H U S S**  
 für die  
 UNIVERSITÄTSLEHRERInNEN  
 b.BM für Wissenschaft und Forschung  
**AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat**  
 Vorsitzende

**Gemeinsame Stellungnahme des Zentralausschusses für die Universitätslehrer/innen und  
 der Betriebsräte für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal**

**zum Ministerialentwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes vom 13. Juni 2008**

Der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen sowie die Betriebsräte des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals (Personalvertretung des wissenschaftlichen Universitätspersonals) sind als gesetzliche Vertretungsorgane für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den österreichischen Universitäten eingerichtet. Es gehört zu ihren Aufgaben, dazu beizutragen, optimale Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der von ihnen vertretenen Universitätsangehörigen zu schaffen. Dies erfolgt unter Beachtung des Wohles der Institution Universität. Der gegenständliche Ministerialentwurf zur Änderung des UG 2002 wurde unter diesen Gesichtspunkten einem intensiven und umfassenden Diskussionsprozess unterzogen. Die Begutachtungsergebnisse sind in der folgenden Stellungnahme dargelegt und erheben bewusst keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

**Die Schaffung einer einheitlichen UniversitätslehrerInnengruppe (Faculty) war und ist der Personalvertretung des wissenschaftlichen Personals ein zentrales Anliegen.**

Eine nicht an Kurien gebundene Einteilung des wissenschaftlichen Personals, wie in anderen Ländern längst selbstverständlich, ist für eine moderne Universitätslandschaft unabdingbar, um in optimaler Weise die Leistungsfähigkeit der an den Universitäten tätigen Wissenschaftler/innen und Künstler/innen in Lehre, Forschung, Erschließung der Künste und im Wissenschaftsmanagement nutzbar zu machen.

Auch der bereits zwischen den gesetzlich zuständigen Organen akkordierte Kollektivvertrag für das gesamte Universitätspersonal kann seine volle Kraft nur mit dem organisationsrechtlichen Modell einer einheitlichen „Faculty“ entfalten. Erst nach Verwirklichung dieses Systems kann von einer zukunftsweisenden Regelung der Arbeitsverhältnisse insbesondere für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gesprochen werden. Dafür gibt es nicht nur von Seiten der Personalvertretung verbindliche Beschlüsse, sondern auch einschlägige Aussagen des Dachverbandes der Universitäten. Auch das Forderungsprogramm der früher als Rektorenkonferenz

bezeichneten Vereinigung der obersten monokratischen Universitätsfunktionäre weist in diese Richtung. Gemeinsames Ziel der Verhandlungspartner/innen für den Kollektivvertrag war und ist die Schaffung attraktiver und moderner Arbeitsverhältnisse für alle Mitarbeiter/innen an Österreichs Universitäten.

Der vorgelegte Entwurf zeigt - obwohl im Regierungsübereinkommen festgehalten und in vielen Äußerungen aus dem universitären Bereich moniert - keinerlei Anzeichen, das derzeitige unzeitgemäße Kurialsystem zu ändern. Damit werden sinnlose Interessensgegensätze fortgeschrieben und Konflikte provoziert, welche die Effizienz universitärer Arbeit behindern. Schon bisher konnten unter bestimmten Umständen Mittelbauangehörige die Organisationseinheitsleitungen wahrnehmen. Eine Mittelbaumitgliedschaft in der Professorenkurie im Senat auf Dauer der Funktion als OEL (§ 20 Abs 5) stehen andere Funktionsperioden und Zeitgebundenheit der Funktionen im Senat entgegen.

Eine andere als angebliches Benefit gedachte Regelung, nämlich die Schaffung von auf maximal sechs Jahre befristeten ProfessorInnenstellen durch den Rektor per Verordnung und mit Genehmigung des Universitätsrates (§ 99 Abs 3) verbunden mit einer numerischen Deckelung der Zahl der Stellen auf 10 Prozent (!) des in Frage kommenden Personenkreises (Mittelbau) ist trotz der unbefristeten Verlängerungsmöglichkeit nach einer Qualifikationsprüfung eine Verhöhnung der größten Gruppe bestqualifizierter WissenschaftlerInnen. Nur ein Zehntel dieser Gruppe würde als „professorabel“ gelten und ihnen würde immer der Makel eines „außerordentlichen“ Bestellungsverfahrens anhaften. Abgesehen davon, ist es nicht nachvollziehbar, warum gerade in diesen Personalangelegenheiten den RektorInnen ein Instrument der unkontrollierbaren Personalpolitik in die Hand gegeben werden soll. Zusätzlich wird auch der bereits seit langem akkordierte KV mit seinem Karrieremodell unterlaufen. Die Umsetzung einer einheitlichen WissenschaftlerInnenkurie würde solche inadäquaten Regelungen erübrigen. Die in §§ 20, 25 und 99 UG 2002 angedachten Änderungen sind aus den genannten Gründen untauglich und werden von der Personalvertretung abgelehnt.

**Die Forderung nach Einführung entscheidungsbefugter Gremien unter Berücksichtigung einer adäquaten Kuriengestaltung zur Stärkung der Mitbestimmung der Universitätsangehörigen wird von der Personalvertretung des wissenschaftlichen Personals weiterhin vertreten.**

Die Tätigkeit akademischer Gremien soll mehr Verbindlichkeit erhalten, da nach bisherigen Erfahrungen entscheidungsbefugte Kollegialorgane zu sachgerechteren Entscheidungen führen. Es können die je individuellen besonderen Erfahrungen, Kenntnisse, Anliegen oder Bedenken der Mitglieder in die Gremien eingebracht werden, was sich wiederum positiv auf Entscheidungsfindungsprozesse auswirkt, von denen eine große Zahl von Universitätsangehörigen nachhaltig betroffen ist (Entwicklungsplan, Schwerpunktgebiete). Dem hohen Grad an Eigenverantwortung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben im Forschungs- und Lehrbetrieb ist durch ein entsprechend qualifiziertes Mitspracherecht auf allen Ebenen Rechnung zu tragen. Nicht nur die Handlungsmöglichkeiten des Senates (nach Facultymodell), sondern auch die der Organisationseinheiten sollen entsprechend ausgestaltet werden. Die akademische Partizipation muss sich grundsätzlich nach dem universitären Selbstverständnis von der arbeitsrechtlichen nach ArbVG unterscheiden.

Die Schaffung mitgestaltender Gremien kann die derzeit mangelnde Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Mittelvergabe, die bereits unerfreuliche Auswirkungen im Wissenschaftsbetrieb zeigen und zu schädigenden Opportunismen und in der Folge häufig zu Demotivation führen, sanieren.

Der gesamte Entwurf basiert allerdings auf den Vorstellungen eines Betriebsorganisationsmodells (autoritäres System der Rektoratsuniversität nach dem Chefprinzip), das unter Verzicht aufwändiger Kommunikation mit Anordnungen operieren kann, was von Seiten der Politik und des Ressorts als Weiterentwicklung des UG 2002 bezeichnet wird. Außerdem wird nicht nur im Entwurf (Allgemeiner Teil) sondern wurde auch bei der Roadshow des Ressortchefs von einem Kulturwandel gesprochen, der nun weiter unterstützt werden soll.

Die mit dieser Scheinargumentation zum Ausdruck gebrachte Suggestion, dass das UG 2002 dem Grunde nach von den Universitätsangehörigen wohlwollend aufgenommen wird, ist aus den Erfahrungen der Personalvertretung entschieden zurückzuweisen. Behauptungen werden hier statt Argumentationen auf Basis seriöser Evaluierungen in die Diskussion geworfen. Dieses Vorgehen ist dem universitären System schlicht unangemessen und wird vom wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal zurückgewiesen.

**Der Bedarf einer Neuordnung der Kompetenzverteilung der Organe Senat - Universitätsrat - Rektor/in, sowie nach einem neuen Wahlmodus für die Rektorsfunktion sowie nach Sitz und Stimme für die Betriebsräte wird von der Personalvertretung als weiterhin dringlich betrachtet.**

Der **Senat** soll auf Basis der besprochenen Faculty-Zusammensetzung und einer größeren Repräsentativität als wissenschaftlich-strategisches Organ wirken können, was eine Stärkung seiner Kompetenzen gegenüber RektorIn, dem Rektorat und dem Universitätsrat bedarf (Initiativrechte unter Reduzierung von Einvernehmensbindungen in Zusammenhang mit Satzung, Entwicklungsplan etc.).

Die Kompetenzen des **Universitätsrates** sollen auf die (wirtschaftlichen) Kontrollfunktionen eines Aufsichtsorgans fokussiert werden. Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals sollen im Universitätsrat mit Sitz und Stimme vertreten sein, wodurch die Innensicht der Universität mit der Vielfalt von Argumenten, Kompetenzen und Perspektiven vertreten werden kann. Zudem sind Unvereinbarkeitsregelungen vorzusehen und die Höhe der Funktionsentgelte soll gesetzlich festgeschrieben werden.

Die Wahl von **RektorIn** und VizerektorInnen sollte ausschließlich in den Händen der Universität und der Universitätsangehörigen liegen (zB „Universitätsversammlung“), um sich auf eine breite innerbetriebliche Grundlage (corporate identity) stützen zu können. Der Wahlvorschlag sollte im Sinne der doppelten Legitimation vom Senat erstellt werden. Dem/der RektorskandidatIn soll ein Vorschlagsrecht für die VizerektorInnen zukommen. Die Kompetenz zur Abberufung des/der RektorIn, der VizerektorInnen, des Rektorats könnte durch den Universitätsrat erfolgen (wie z.B. in § 23 Abs 5 UG).

Der Entwurf sieht einen auffälligen Zuwachs an Kompetenzen (§ 21) über die schon jetzt beträchtlichen operativen Aufgaben für den Universitätsrat vor, was für ein mit Universitätsfremden ausgestattetes Organ als völlig unangemessen erscheint. Auch der Zuwachs an Einfluss für den zuständigen Ressortminister bei der Bestellung der Universitätsratsmitglieder statt der bisherigen Regierungen ist inadäquat und führt zu einer weiteren externen Verpolitisierung der Universitäten. Die Politik und ihre ProtagonistInnen können mittels dieser Neuregelung in undemokratischer Weise nach Universitätspositionen greifen und maßgebliche universitäre Funktionen als Versorgungsstellen für abgehalftete PolitikerInnen etablieren. Die Personalvertretung lehnt dies nachdrücklich ab, ebenso wie die durch die Neuregelungen mögliche Förderung der Zugriffsmöglichkeiten auf Universitätsressourcen durch Industrie und andere Interessenlobbies. Universitäten sind keine Subunternehmungen der Industrie noch verlängerte Werkbänke. Schmerzlich im Hinblick auf die gesellschaftlichen Interessen ist die implizite Demontage des von

der Gesetzgebung ausdrücklich geforderten Auftrages an die Universitäten zu Erkenntnisgewinn und -distribution zu vermerken.

Die Änderung der Rektorswahl inklusive der schon bisher überwiegend abgelehnten diskutierten Wiederwahlmöglichkeit und die Einrichtung eines neuen Organs - der Findungskommission - werden wegen der Zusammensetzung und der Einvernehmensbindung mit oben dargelegter Begründung von der Personalvertretung vollständig abgelehnt. Die Pseudomitwirkung des Senates vermag nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Universitäten allein schon durch deren Leistungsbestellung als Staatsbetriebe am Gängelband der PolitikerInnen etabliert werden sollen, verschärft durch den Entfall der Sperrfrist. Die unerfreulichen Effekte (partei)politischer Einflussmöglichkeiten werden laufend in diversen staatsnahen Bereichen vorgeführt.

Das perpetuierte Fernhalten der Betriebsräte von der Mitbestimmungsmöglichkeit (nach ArbVG) im Aufsichtsorgan liegt voll in der politischen Absicht des Entwurfes, wird aber von der Personalvertretung wie schon begründet abgelehnt.

Gleichermaßen werden die Kompetenzen des Senates dramatisch - teilweise auf Symbol- und Briefträgerfunktion - reduziert. Sogar dessen Zusammensetzung soll hinkünftig vom Universitätsrat bestimmt werden. Die als Fokussierung auf „akademische Aspekte“ bezeichneten Maßnahmen zeichnen sich durch große Respektlosigkeit, ja geradezu Misstrauen gegenüber der Universität und ihrer Angehörigen aus.

Auch die Regelung in § 54 Abs 10 geht in Richtung Demontage der Senatskompetenzen.

Die Personalvertretung lehnt diese Form der parteipolitisch orientierte Verpolitisierung der Universitäten sowie die im Entwurf erkennbare weitere Entdemokratisierung der Universitäten ab.

### Personalrechtliche Regelungen

Das UG 2002 wurde als „Gender Mainstreaming Modellprojekt propagiert. Den in diesem Zusammenhang weiterhin notorisch erkennbaren Defiziten sind entsprechende Maßnahmen entgegen zu setzen. In den Leistungsvereinbarungen § 13 (4) UG 2002 sollte zB explizit ein Genderbudgeting aufgenommen werden. Das Formelbudget (§ 12 UG 2002) sollte zusätzlich zu den allgemeinen Aussagen „gesellschaftliche Zielsetzung“ explizit Maßnahmen zur Beseitigung von Handicaps für Personen mit besonderen Bedürfnissen beinhalten.

Die Anpassungen des UG 2002 an die Novelle des B-GIBG im Entwurf sind notwendig. Die anderen ins Auge gefassten Maßnahmen (§ 43) erscheinen allerdings problematisch, insbesondere dort, wo es um Wahlen (Rektorswahl) und Abstimmungen geht. Der Personalvertretung ist es nicht einsichtig, dass für die Effektivierung von Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebote demokratische Rechte beschränkt werden sollen. Mögliche Überlastungen der zur Verfügung stehenden Universitätslehrerinnen auf Grund der angedachten Regelungen seien nur nebenbei erwähnt. Die aus Kenntnis von Verfahrensabläufen anzunehmenden massiven Verfahrensverzögerungen (etwa bei Habilitationen und Berufungen) sind in ihren negativen Auswirkungen auf das Personal nicht tolerierbar. Der Personalvertretung schiene es einsichtiger, hier die verantwortlichen operativen Organe in die Pflicht zu nehmen und aufbauorganisatorisch zu binden, um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, als die heiße Kartoffel einem Kontrollorgan weiter zu reichen, das bezüglich des grundsätzlichen Problems über keine Ingerenzmöglichkeit verfügt. Die Übertragung von bezugnehmenden zusätzlichen Kompetenzen an die Schiedskommission erscheint hier missbräuchlich.

Die neue Nebenbeschäftigteuregelung in § 100 muss, auch wenn sie dezidiert den geänderten Fachhochschulregelungen nachempfunden ist (wofür es Notwendigkeiten geben mag), für die

Universitäten als ungeeignet bezeichnet werden. Es wird durch diese Regelung - ohne Not - ein bisher nicht diskutierter, für die Universitäten jedoch konstitutiver Grundsatz, nämlich die selbstverständliche Pflicht der UniversitätslehrerInnen, ihre wissenschaftliche Lehre persönlich zu erbringen, durchbrochen. Die Notwendigkeit dieser Bestimmung ist nicht erkennbar. Es wird hier nicht nur die Qualität der universitären Lehre sondern auch der Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre in Frage gestellt. Die Personalvertretung verwehrt sich gegen die Tendenzen, die Universitäten zu einem Selbstbedienungsladen für prestige- und imageträchtige Nebenbeschäftigung von externen Lehrenden zu machen. Abgesehen davon steht diese Regelung Arbeitnehmerinteressen entgegen und unterläuft den KV.

§ 45 Abs 5 bezüglich der Aufhebung von Arbeitsverhältnissen scheint rechtlich bedenklich. § 45 Abs 8 wäre als Generalklausel zu formulieren, da dies auch andere Organe betrifft.

### **Berufungs- und Habilitationsverfahren**

Die Vereinfachung der hypertrophen Habilitations- und Berufungsverfahren sollte nach Ansicht der Personalvertretung reduziert werden. Die Habilitation sollte wieder das Recht zur selbständigen Lehrtätigkeit an allen österreichischen Universitäten beinhalten (In der Praxis wird dies ohnedies gehandhabt). Eine gesetzliche Klärung würde die Zahl der Problemfälle infolge Disziplinierung vermindern und die Motivation würde steigen. Es sollte außerdem die Bezeichnung Universitäts-DozentIn verwendet werden. Der derzeit vorgesehene Titel PrivatdozentIn erscheint seltsam und inadäquat, da er gewissermaßen eine Privatangelegenheit suggeriert und die rechtliche Verbindlichkeit nicht anerkennt.

Die beabsichtigten Neuregelungen (§§ 98 und 103) scheinen im postulierten Sinne geeignet, die Titelfrage ist aber noch klärungsbedürftig.

### **Finanzen - gleiche Rahmenbedingungen**

Bezüglich der staatlichen Finanzierung sind - schon aus Gründen der nationalen Vergleichbarkeit - endlich gleiche Rahmenbedingungen für alle Universitäten/Fakultäten zu schaffen (universitärer Finanzausgleich). Die Arbeitsplatzgrundausstattung ist für alle wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen mit Qualifikationsvereinbarung oder Dauerstellung in vergleichbaren Verwendungen im gleichen Umfang an allen österreichischen Universitäten vorzusehen. Anreizsysteme können diese Grunddotierung ergänzen aber nicht ersetzen.

Aus Gründen der Transparenz sollen dem Senat der Jahresabschluss, die detaillierten Kosten der Rektorate und des Universitätsrates als Information zukommen.

§ 13 entspricht nicht dem von der Personalvertretung erhobenen Regelungsbedarf und scheint diesem gegenläufig. Die Bestimmungen im § 45 sind unklar. Der 50%-Anteil scheint unter bestimmten Konstellationen als zu hoch und würde eine Flucht in ausgegliederte nicht der Aufsicht des BM unterliegende juristische Personen beschleunigen.

### **Evaluierung - Überprüfung von Aufwand und Ertrag**

Die umfänglichen Evaluierungsmaßnahmen und die Evaluierungsdichte sind im Verhältnis von Aufwand und Ergebnis zu überdenken.

Leider bringt der Entwurf diesbezüglich keine Entspannung, erhöht durch verschiedene Maßnahmen aber den Verwaltungsaufwand .

Der Entwurf leidet nicht zuletzt an verschiedenen Stellen an fehlender Homogenität zwischen den beabsichtigten Neuregelungen und dem alten Regelungsbestand.

**Grundsätzlich ist der regelmäßig vom Ressort suggerierten Behauptung, dass sich das UG 2002 (wohl im Sinne einer Wellnessuniversität) bewährt hätte, aus Kenntnis und Erfahrung der Personalvertretung nachdrücklich entgegen zu treten. Auch die wiederholte Forderung der Politik nach einer Weiterentwicklung des UG 2002, um einem behaupteten Kulturwandel gerecht zu werden, kann sich die Personalvertretung nicht anschließen. Universitäten sind keine ausschließlich auf Profit ausgerichtete Wirtschaftsbetriebe, sondern Institutionen, denen die Gesellschaft Erkenntnisgewinn und Distribution als Aufgabe zugewiesen hat, was eigene Spielregeln im prozessualen Aufbau und Ablauf in Forschung, Lehre und Verwaltung erforderlich macht. Die Universitäten dürfen nicht einem ausschließlich trivial-ökonomischem Diktat unterworfen werden, ebenso wenig wie einer weiteren Entdemokratisierung und einer externen Verpolitisierung.**

**Mit Ausnahme einzelner Regelungen in Berufungs- und Habilitationsverfahren zeigt der Ministerialentwurf keinerlei Kongruenz mit den Forderungen der Personalvertretung. Deshalb muss der vorliegende Entwurf im Hinblick auf eine gedeihliche Entwicklung unserer Universitätslandschaft mit Nachdruck abgelehnt werden.**

Für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

Anneliese Legat e.h.

Wien/Graz, 14. August 2008