

74/SN-278/ME

**ZENTRALAUSSCHUSS
BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG
FÜR DIE BEDIENSTETEN MIT AUSNAHME DER HOCHSCHULLEHRER**

1090 WIEN, LIECHTENSTEINSTR.22A/1.STG.MEZZ.

TELEFON: 0222/310 49 74
TELEFAX: 0222/310 49 74/13

Zl. 1932/-ZA/93

An das Präsidium
des Nationalrates
Parlament
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl. <u>157</u>	-GF/19 <u>P2</u>
Datum: 3 1. MRZ. 1993	
Verteilt 2. April 1993 <i>[Signature]</i>	

St. Samiringer

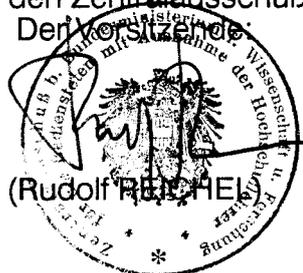
Betreff: Stellungnahme des ZA zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten - (UOG 1993) vom 3.12.1992

Sehr geehrte Damen!
Sehr geehrte Herren!

In der Anlage erlaubt sich der ZA 25 Exemplare seiner Stellungnahme zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten - (UOG 1993) vom 3.12.1992 zu übermitteln und ersucht höflich um Überprüfung.

Mit dem Ausdruck vorzüglicher Hochachtung

31. März 1993
Für den Zentrallausschuß:
Der Vorsitzende



Beilage

**ZENTRALAUSSCHUSS
BEIM BUNDESMINISTERIUM FÜR WISSENSCHAFT UND FORSCHUNG
FÜR DIE BEDIENSTETEN MIT AUSNAHME DER HOCHSCHULLEHRER**

1090 WIEN, LIECHTENSTEINSTRASSE 22 a/1. STG. MEZZ.

TELEFON: 0222/310 49 74

TELEFAX: 0222/310 49 74/13

STELLUNGNAHME

**DES ZENTRALAUSSCHUSSES BEIM BMWF FÜR DIE BEDIENSTETEN
MIT AUSNAHME DER HOCHSCHULLEHRER**

**ZUM ENTWURF DES BUNDESGESETZES
ÜBER
DIE ORGANISATION DER UNIVERSITÄTEN**

(UOG 1993)

VOM 3.12.1992

Allgemeine Feststellungen

Im Arbeitsübereinkommen zwischen der Sozialistischen Partei Österreichs und der Österreichischen Volkspartei über die Bildung einer gemeinsamen Bundesregierung für die Dauer der XVIII. Gesetzgebungsperiode des Nationalrates haben sich die Koalitionspartner geeinigt, daß die **demokratisch verfaßten Hochschulen auf der Grundlage des Universitäts-Organisationsgesetzes 1975** zu selbständigen, für ihre Leistung verantwortlichen Einrichtungen **weiterentwickelt werden**.

Um eine ernsthafte Reform der Organisation der Universitäten und dabei den Grundgedanken "auf Basis des UOG 75" nicht vergessend anzustreben, ist ein Studium der erläuternden Bemerkungen zum UOG 75 unerlässlich.

Es ist anzumerken, daß der vorliegende Entwurf eines Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten in **wesentlichen Punkten von der Grundlage des Universitäts-Organisationsgesetzes 1975 abweicht**.

Abgesehen von der Einführung **dualistischer Entscheidungsmechanismen** (monokratische Organe für den operativen Bereich und Kollegialorgane für den strategischen Bereich) werden durch die **Neueinteilung der Universitätsangehörigen** und die daraus resultierende Neuregelung der Zusammensetzung der Kollegialorgane, **gewisse Gruppen von Universitätsangehörigen von der Mitbestimmung ausgeschlossen**.

Der Entwurf des UOG 1993 sieht für den Bereich des nichtwissenschaftlichen Personals lediglich eine **Mitwirkungsmöglichkeit** in Kollegialorganen **nur für das nichtwissenschaftliche Personal im Lehr- und Forschungsbetrieb** vor.

Dem Personal im Leitungs-, Planungs- und Dienstleistungsbetrieb und den Angestellten der Universität im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit bleibt jegliche Mitwirkung versagt.

Weiters ist festzustellen, daß die im **UOG 1975 vorgesehene Verzahnung von Personalvertretung** gemäß dem Bundes-Personalvertretungsgesetz 1967 und den **Vertretern der Allgemeinen Universitätsbediensteten** in den Kollegialorganen gemäß den Bestimmungen des Universitäts-Organisationsgesetzes 1975 zur **Gänze wegfällt**.

Darüberhinaus wird in Folge des Umstandes, daß künftighin **nur mehr die gesamte Universität teilrechtsfähig sein** soll und daraus resultierend nur mehr die Universität in ihrer Gesamtheit private Dienstverträge mit den sogenannten "Angestellten" eingehen kann, **eine weitere Interessenvertretungsschiene auf der Basis des Arbeitsverfassungsgesetzes 1973 zum Tragen kommen**.

Durch die **Aufsplitterung der Interessenvertretung**, vor allem des sogenannten "nichtwissenschaftlichen Personals" (nichtwissenschaftliches Personal im Lehr- und Forschungsbetrieb; Personal im Leitungs-, Planungs- und Dienstleistungsbetrieb; Angestellte der Universität im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit) erblickt der **Zentralausschuß eine massive Schwächung der Interessenvertretungslage der ohnehin im Gesamtgefüge der Universität stellenwertmäßig geringsten Personengruppe**.

Diese **Aufsplitterung der Interessenvertretung führt zu einer wesentlichen Ungleichgewichtung der künftighin sehr stark ausgebildeten monokratischen Leitungsorgane gegenüber** einer in sich uneinheitlich ausgestalteten Interessenvertretung auf der anderen Seite und **widerspricht** daher auch sehr **wesentlich dem demokratisch-integrativen Grundgedanken des UOG 1975**.

Stellung und Stellenwert der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in der Universität

Hinsichtlich der Stellung und des Stellenwertes der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in der Universität, gelten die in den erläuternden Bemerkungen zur Regierungsvorlage des UOG 75 angeführten Aussagen weiterhin uneingeschränkt und verstärkt:

Demokratisierung der Hochschulen:

"Die demokratische Gesellschaft bedarf demokratischer Bildungseinrichtungen und der Mitwirkung **aller** am Wissenschaftsprozess **Beteiligten**; eine Reform der Hochschulen (1975) unter Bedachtnahme auf das festgelegte Organisationsprinzip der **nach Qualifikation gestuften Mitbestimmung und Verantwortung.**"

Zur Diskussionsproblematik der Mitbestimmung sogenannter "Minderqualifizierter":

"Ebensowenig widerspricht jedenfalls dem Grundsatz nach eine Mitbeteiligung des nichtwissenschaftlichen Personals an der Selbstverwaltung der Universität der Verfassungsgarantie einer freien Wissenschaft. Daß diese Hochschulangehörigen regelmäßig keine durch Art. 17 Abs. 1 STGG geschützte Tätigkeit ausüben, **gibt keinen hinreichenden Grund, sie von der Beteiligung und Mitwirkung an der Verwaltung generell auszuschließen.** Der Gruppe des nichtwissenschaftlichen Personals gehören Fachkräfte an, deren praktisches Wissen gerade auf organisatorischem Gebiet für die Universität nutzbar gemacht werden kann. In diesem Zusammenhang ist zu berücksichtigen, daß **die wissenschaftliche Tätigkeit** in den Hochschulen in **zunehmendem Maße der Unterstützung von Nichtwissenschaftlern bedarf**, die für die Ausführung der Forschungsarbeiten und Lehrveranstaltungen **technische oder verwaltungsmäßige Voraussetzungen schaffen und auch entsprechende Verantwortung tragen.**" Und an anderer Stelle:

"Gerade für die letztere Gruppe (**nichtwissenschaftliches Personal in der Hochschulverwaltung**) muß festgestellt werden, daß sie in Hinblick auf die grundsätzlich als **ständige und auf Dauer angelegte und regelmäßig sehr lange Tätigkeit an der Hochschule gerade für die Organisation und Verwaltung der Universität Erfahrung und gute Voraussetzung mitbringt.** Es muß nicht betont werden, daß im Bereich des sogenannten nichtwissenschaftlichen Personals **hervorragende und für den modernen und technisch organisierten Wissenschaftsbetrieb unerläßliche Spezialisten anzutreffen sind.**"

In Hinblick auf die laufende technologische Entwicklung, die Einführung neuer Arbeitsmethoden und die Übertragung von Agenden vom BMWF an die Universitäten kommt der vorangegangenen Argumentation besondere Bedeutung zu.

Zusammenfassung:

Der ZA geht seiner PVG-Aufgabenstellung entsprechend schwerpunktmäßig in seiner Stellungnahme auf die **dienst-, besoldungs- und personalvertretungsrechtlichen Auswirkungen** des vorliegenden Entwurfes ein, nimmt jedoch auch zur Frage der Kostenauswirkungen und zur eintretenden Arbeitsmehrbelastung für die Universitätsbediensteten Stellung.

Die Gliederung der Stellungnahme erfolgt ausschließlich nach zu berücksichtigenden Hauptforderungen und weiteren wichtigen Punkten. Von konkreten Formulierungsvorschlägen für eine Gesetzestextänderung wird Abstand genommen.

Da der ZA die vorgesehene begriffliche "Personalaufspaltung" sowie die Wiedereinführung der "HOG-Altbezeichnung - nichtwissenschaftliches Personal" ablehnt, wird bei allen Punkten die derzeitige Bezeichnung "**Allgemeine Universitätsbedienstete**" beibehalten.

Da das ursprünglich zugesagte "Zwischenbegutachtungsverfahren" nicht erfolgte, sondern sichtlich nur auf politischer Ebene der Koalitionsparteien eine Rahmenübereinkunft getroffen wurde, muß der ZA, falls dem, in der Stellungnahme zum Ausdruck gebrachten Einwendungen nicht Rechnung getragen wird, den vorliegenden Entwurf des UOG 93 ablehnen.

Hauptgründe dafür sind, trotz der, wenn auch geringfügigen Verbesserungen für die "Allgemeinen Universitätsbediensteten - zwei Vertreter im Akademischen Senat und Universitätskollegium - 1/4 Parität in der Universitätsversammlung - Verbesserung der Vertretung in der IK bei mehr als 20 Bediensteten - Schaffung einer Bundeskonferenz für das nichtwissenschaftliche Personal:

1. **Aufspaltung der "Allgemeinen Universitätsbediensteten"**
2. **Einschränkung der Mitbestimmungsmöglichkeiten**
3. **Arbeitsrechtliche Verschlechterung durch Befristung der Dienstverträge für alle Neuaufgenommenen**
4. **Organisationsrechtlicher Vorgriff auf das Dienstrecht**
5. **Aufspaltung der Interessenvertretung der Dienstnehmer - PVG - Arbeitsverfassungsgesetz, der ein mit Machtfülle ausgestatteter Rektor als monokratisches Organ gegenüber steht**
6. **Statt Mitarbeitermotivation dienst- und besoldungsrechtliche Konkurrenzierung Bundesbedienstete - Angestellte.**
7. **Ausschaltung der Personalvertretung von der UOG-Mitbestimmung**
8. **Einschränkung der ZA-Mitwirkungsmöglichkeiten - Universitätenkuratorium**

Zweifellos ist das UOG 75 teilweise korrekturbedürftig. Dies ist zum Teil im Gesetz selbst begründet, zum Teil da das BMWF in den 18 Jahren nicht mit dem notwendigen Nachdruck im Rahmen der Aufsichtspflicht auf die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben gedrungen hat.

Gesetze allein können niemals Verbesserungen bewirken. Wesentlich wichtiger ist die Überzeugung kraft Argumente und die Motivation der Betroffenen.

Der ZA ist der Auffassung, daß eine Reform nur mit, nicht jedoch gegen die Universitätsangehörigen erfolgreich sein kann; es wäre daher eine schrittweise Modifizierung des UOG 75 eher zielführend als eine totale Neustrukturierung. Da der ZA annehmen muß, daß die Reform unter Zugrundelegung des vorliegenden Entwurfes erfolgt, wird um Berücksichtigung der in der Stellungnahme vorgebrachten Argumente ersucht.

Hinsichtlich der dienst- und besoldungsrechtlichen Implikationen sind gesondert auf sozialpartnerschaftlicher Grundlage Verhandlungen über die Neugestaltung des Dienst- und Besoldungsrechtes unter Einbindung der GÖD bzw. Bundesfachgruppe "Wissenschaft" zu führen.

Hauptforderungen des ZA, die im Rahmen der Ausgestaltung des UOG 93 Berücksichtigung finden müssen:

1. Beibehaltung des Nominierungs- bzw. Entsendungsrechtes der Dienststellenausschüsse in die UOG-Gremien für die Kurie "Allgemeine Universitätsbedienstete".

Begründung:

Die bisherige **Nominierung bzw. Entsendung** der Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in die verschiedenen UOG-Organe - Beschwerdekommisionen, Fakultätskollegien, Institutskonferenzen durch die **demokratisch legitimierte Personalvertretung hat sich 18 Jahre lang bestens bewährt** und entsprach der vernünftigen **Verzahnung von PVG und UOG**.

Eines der Hauptziele des UOG 1993 ist die Schaffung von betriebsähnlichen Strukturen in Anlehnung an die Regelung in privaten Unternehmensstrukturen (Vorstand - Aufsichtsrat). Im wesentlichen soll den monokratischen Organen die Rolle eines Vorstandes zukommen und den Kollegialorganen die Rolle des Aufsichtsrates. Ein Blick in das **Arbeitsverfassungsgesetz** zeigt, daß die Grundprinzipien einer betriebsähnlichen Führung bei der Ausgestaltung des Verhältnisses zwischen Interessenvertretung der an der Universität beschäftigten Mitarbeiter und dem "Gesamtunternehmen" Universität, insbesondere **durch die ersatzlose Abschaffung des Nominierungsrechtes des Dienststellenausschusses nicht konsequent weiterverfolgt wurde**.

Das **Arbeitsverfassungsgesetz 1973** enthält zur Verzahnung zwischen Betriebsrat und Aufsichtsrat folgenden Wortlaut:

"§ 110 (1) In Unternehmen, die in der Rechtsform einer Aktiengesellschaft geführt werden, **entsendet der Zentralbetriebsrat** oder, sofern nur ein Betrieb besteht, der Betriebsrat aus dem Kreise der Betriebsratsmitglieder, denen das Aktive Wahlrecht zum Betriebsrat zusteht, für je zwei nach dem Aktiengesetz 1965, oder der Satzung bestellte Aufsichtsratsmitglieder einen Arbeitnehmervertreter in den Aufsichtsrat. Ist die Zahl der nach dem Aktiengesetz 1965 oder der Satzung bestellten Aufsichtsratsmitglieder eine ungerade, ist ein weiterer Arbeitnehmer zu entsenden."

Die im Entwurf vorgesehene Wahl der Vertreter der "**Allgemeinen Universitätsbediensteten**" wäre nur bei Einführung der 1/4 Parität zielführend.

2. Beibehaltung der Funktionsmitgliedschaft DA-Vorsitzende (Stellvertreter) im Akademischen Senat/Universitätskollegium wie im UOG 1975.

Begründung:

Der vorliegende Entwurf enthält keine Bestimmungen, wie und in welcher Form die Mitwirkung der Personalvertretung in der neuen Universitätsstruktur erfolgen soll. **Ebenso wenig wird ein allfälliges Nebeneinanderbestehen von Bundes-Personalvertretung und Betriebsrat (Angestellte der Universität) geregelt.**

Nach Auffassung des ZA gelten nach wie vor die Erläuterungen zur Regierungsvorlage zum UOG 1975 zur Zusammensetzung des Akademischen Senates:

"In ihm sind die **leitenden Funktionäre** der Universität sowie die **Spitzenfunktionäre der an der Universität tätigen Personengruppen zusammengefaßt.**" Und an anderer Stelle: "Zu diesen leitenden Funktionären der verschiedenen

Universitätseinrichtungen treten **noch die Vertreter der Universitätsangehörigen**. Neben den Vorsitzenden des Dienststellenausschusses für die Hochschullehrer und des Dienststellenausschusses für die sonstigen Bediensteten sollen dem Akademischen Senat als weitere Vertreter..... Er wird insbesondere auch als oberstes Kollegialorgan die Klammer darstellen können, welche die einzelnen Einheiten, aus denen die Universität besteht, zusammenhält, und wird diese Einheiten des Lehr- und Forschungsbetriebes mit der Verwaltung sowie den Ergänzungs- und Hilfsdiensten, die der Forschung und Lehre zu dienen haben, in zweckmäßigerweise koordinieren können."

3. Beibehaltung der bisherigen Bezeichnung "Allgemeine Universitätsbedienstete" anstelle "Nichtwissenschaftliches Personal".

Begründung:

Schon in der Diskussionsphase zum UOG 1975 wurde der HOG-Begriff "nichtwissenschaftliches Personal" als diskriminierend empfunden und daher die Gruppenbezeichnung "**sonstige Bedienstete**" gewählt, die jedoch auch nicht als befriedigend empfunden wurde. Diesem Umstand Rechnung tragend erfolgte mit der UOG-Novelle, BGBl Nr. 364/90 vom 3.7.1990 die Neubezeichnung "**Allgemeine Universitätsbedienstete**", die in der Zwischenzeit im universitären Sprachgebrauch Eingang gefunden hat. **Es ist daher nicht nachvollziehbar, warum eine von Niemand gewollte Altbezeichnung wieder eingeführt werden sollte.**

4. Keine Aufsplitterung der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in: nichtwissenschaftliches Personal im Forschungs- und Lehrbetrieb - im Leitungs-, Planungs- und Dienstleistungsbetrieb - Angestellte der Universität.

Begründung:

In Zusammenhalt mit Punkt 3. besteht keine Notwendigkeit zur Aufsplitterung der bisherigen "**Allgemeinen Universitätsbediensteten**". Eine spezielle Untergliederung, wo diese zum Einsatz kommen, ist entbehrlich.

Hinsichtlich der "**Angestellten der Universität**", für die andere dienst-, besoldungs- und arbeitsrechtliche Bestimmungen gelten (Kollektivvertrag, Arbeitszeitgesetz, Abfertigungsregelung, Arbeitnehmerschutz, Arbeitsverfassungsgesetz usw.), ist festzuhalten, daß damit "soziale Spannungen" vorprogrammiert sind. **Statt der Anwendung des Angestelltengesetzes sollte die Aufnahme als refundierte Vertragsbedienstete vorgesehen werden.**

5. Sicherstellung, daß alle "Allgemeinen Universitätsbedienstete" ohne Rücksicht auf deren Verwendungen (Forschungs- und Lehrbetrieb und Leitungs-, Planungs- und Dienstleistungsbetrieb und Angestellte der Universitäten) in UOG-Gremien entsend- bzw. nominierbar sind.

Begründung:

Nach vorliegendem Entwurf wird dem Personal im Leitungs-, Planungs- und Dienstleistungsbetrieb und den Angestellten der Universität im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit **jegliche Mitwirkung** (Akademischer Senat, Fakultät, Bundeskonferenz für die Allgemeinen Universitätsbediensteten) versagt. Dies stellt einen demokratiepolitischen Rückschritt dar und **schließt wesentliche für das Funktionieren der Universität unentbehrliche Mitarbeiter von der Mitbestimmung aus.**

6. Keine Befristung der Dienstverhältnisse der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" bei der Erstaufnahme.**Begründung:**

Aufgrund des Lohngefälles zwischen Privatwirtschaft und Bund, ist es schon derzeit sehr schwierig, qualifiziertes Personal zu finden. Mit der vorgesehenen Befristung der Dienstverträge bei der Erstaufnahme wird ein weiteres Hindernis geschaffen, das in der Privatwirtschaft Beschäftigte kaum motiviert, an die Universität zu kommen. Die arbeitsrechtlichen Verschlechterungen (Mutterschutz, Kündigungsschutz usw.) sind aufzuzeigen.

Gleichzeitig erfolgt eine Aushöhlung der personalvertreterischen Mitwirkung, da diese bei Zeitablauf nicht gegeben ist.

Zusätzlich muß darauf hingewiesen werden, daß mit Aufnahme dieser Bestimmung bereits zum jetzigen Zeitpunkt in **das Dienst- und Personalvertretungsrecht eingegriffen wird**. Die bisherige Möglichkeit, VB-Dienstverhältnisse im ersten Jahr ohne Angabe von Gründen auflösen zu können, ist **als ausreichend zu betrachten**.

Darüberhinaus ist festzustellen, daß derzeit weder im Bereich des BMWF noch der anderen Bundesministerien **generelle Befristungen praktiziert werden**. Mit der vorgesehenen Befristung kommt es daher zu einer **Ungleichbehandlung innerhalb des öffentlichen Dienstes**.

Die im Entwurf vorgesehene Verlängerung befristeter Dienstverhältnisse durch den Institutsvorstand und nach Anhörung der Institutskonferenz ist in vorliegender Form abzulehnen. **Das Antragsrecht muß bei den betroffenen Bediensteten liegen.**

7. Aufnahme der Ausschreibungsverpflichtung für alle Planstellenkategorien im Sinne des § 23 (5) UOG 75 in das UOG 93.**Begründung:**

Unter Bedachtnahme auf das **Objektivierungsgebot** bei der Planstellenbesetzung ist die Verpflichtung zur Ausschreibung für alle Planstellenkategorien im Amtsblatt zur Wiener Zeitung und im Universitätsmitteilungsblatt unter gleichzeitiger Verständigung der Arbeitsämter bindend vorzusehen.

Die Ausnahmen von der Ausschreibungspflicht gem. § 24 AusG 89 sollen in das UOG 93 aufgenommen werden.

8. Beibehaltung/Schaffung der Personalkommission zur Objektivierung bei der Aufnahme von Dienstnehmern für alle Bereiche der Universität - auch für den Dienstleistungs-, Zentralverwaltungs- und Bibliotheksbereich.**Begründung:**

Bisher waren die Universitäten wegen der universitätsspezifischen Gesetzesregelungen für die Aufnahme von der Anwendung der Bestimmungen des Ausschreibungsgesetzes 1989 ausgenommen.

Nach vorliegendem Entwurf wird die Personalkommission ersatzlos abgeschafft. An ihre Stelle tritt die Antragstellung des Institutsvorstandes nach Anhörung der Institutskonferenz.

Der Begründung der **sachnäheren Entscheidung** durch die betroffenen Institutsangehörigen, die "mit neuen Mitarbeitern" arbeiten müssen, ist entgegenzuhalten, daß dadurch **einseitige Abhängigkeitsverhältnisse** eintreten können, die einer **Objektivierungskorrektur** bedürfen (Einschleusen von Familienangehörigen, Verwandten und Freunden usw.)

9. Personalzuordnung zu einem bestimmten Institut bei der Einstellung.

Begründung:

Es ist zur Klarstellung erforderlich, daß **anlässlich des Vertragsabschlusses bzw. der Ernenennung die Zuordnung zu einem bestimmten Institut/Dienstleistungseinrichtung erfolgt.**

10. Kompetenzabgrenzung Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - Personalvertretung - Recht auf Personalakteneinsicht.

Begründung:

Der vorliegende Entwurf enthält keine Klarstellung hinsichtlich allfälliger Kompetenzkonflikte zwischen Personalvertretung und Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Die Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gehen **weit über die Mitwirkungsrechte des PVG hinaus** (Sofortanspruch mit beschlußhemmender Wirkung, Ruhen des Verfahrens bei Anündigung einer Aufsichtsbeschwerde im Falle eines Beharrungsbeschlusses eines Universitätsorganes).

Das im § 37 (1) vorgesehene **uneingeschränkte Recht in Personalakten Einsicht nehmen zu können** und zwar **ohne Zustimmung** der/des Betroffenen ist entschieden **abzulehnen**. Es wäre daher eine **analoge Bestimmung** wie bei der Akteneinsicht im Bundes-Personalvertretungsgesetz § 10 a (3) - **ist nur mit Zustimmung der/des betroffenen Bediensteten zulässig**, aufzunehmen.

11. Sicherstellung der Mitwirkungsmöglichkeit der Personalvertretung auf der Ebene des Universitätenkuratoriums.

Begründung:

Die vorgesehene Konstruktion des Universitätenkuratoriums muß, wenn keine Erhaltung bzw. Neuschaffung der Mitbestimmungsmöglichkeiten der Interessenvertretung sichergestellt wird, abgelehnt werden.

Das Universitätenkuratorium erhält als "Pufferorganisation" wesentliche Entscheidungsvollmachten. Die Mitglieder werden durch Verfassungsbestimmung bei der Durchführung ihrer Aufgaben weisungsfrei gestellt. Das Universitätenkuratorium trifft in Erfüllung seiner Aufgaben wesentliche - auch der Mitwirkung der Personalvertretung unterliegende Entscheidungen. Im vorliegenden Entwurf wird nicht klargestellt, **in welcher Weise das Universitätenkuratorium Verhandlungspartner für den ZA** ist, bzw. in welcher Form das derzeitige **§ 10 PVG-Verfahren - Anrufungs des Bundesministers durch den ZA - mit der Möglichkeit, vor dessen Entscheidung ein Gutachten der Personalvertretungs-Aufsichtskommission einzuholen, angewandt werden kann.**

Jedenfalls muß die Beziehung eines Vertreters der Bundeskonferenz der **"Allgemeinen Universitätsbediensteten"** (§ 80 (9) UOG 93) vorgesehen werden.

12. Sicherung einer effizienten Wahrnehmung der Anliegen der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" durch Einbindung der gesetzlichen Interessensvertretung in universitäre Entscheidungsprozesse.

Begründung:

Wie bereits ausgeführt wird im Entwurf das Ineinandergreifen von UOG und PVG nicht behandelt. Es müßte daher entweder im UOG oder durch Aufnahme von Sonderbestimmungen im PVG **eine Verfahrensklarstellung erfolgen**.

Die Zusammenfassung aller Angehörigen der Allgemeinen Universitätsbediensteten zur selben innerbetrieblichen Interessensvertretung gem. den Bestimmungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes 1967 - Ausweitung der Vertretungskompetenz auch auf die Angestellten der Universität ist sicherzustellen. Eine Konkurrenzierung der Vertretung gem. PVG - Arbeitsverfassungsgesetz ist abzulehnen. **Als Begleitmaßnahme ist eine Novellierung des PVG erforderlich.**

13. Ernennung der Dekanatsdirektoren durch den Rektor auf Vorschlag der Dekane und nach Beschluß der Fakultätskollegien und deren Unterstellung unter die Dekane.

Begründung:

Die vorgesehene Ernennung der Dekanatsdirektoren durch den Rektor auf Vorschlag des Direktors der zentralen Verwaltung wird abgelehnt. **Die Dekanatsdirektoren sollen auf Vorschlag des Dekans und nach Beschluß des Fakultätskollegiums bestellt werden.** Fakultät und Dekanat bilden eine homogene Einheit. Es ist daher wesentlich, daß der **Dekanatsdirektor vom Vertrauen der Fakultät getragen wird.** Dekanatsdirektor und Dekanatspersonal sollen dem **Dekan und nicht dem Direktor der zentralen Verwaltung unterstellt sein.**

14. Beibehaltung der Universitätsbibliotheken als selbständige und eigenverantwortliche Dienststellen.

Begründung:

Die Universitätsbibliotheken sind historisch gewachsene, **eigenständige**, direkt dem BMWF unterstellte **Dienststellen**, die schon bisher in enger Zusammenarbeit mit den Universitäten, als Dienstleistungseinrichtungen für die Universitäten tätig waren. Neben der universitären Dienstleistungsfunktion haben sie jedoch Aufgaben des Kulturgüterschutzes und darüber hinaus außeruniversitäre Aufgaben im Sinne einer "öffentlichen wissenschaftlichen Bibliothek" und "Landesbibliotheken" zu erfüllen.

Von **besonderer Bedeutung** ist auch die selbständige Behandlung der Bibliotheksplanung, die Kooperation aller Universitäts- und anderer wissenschaftlicher Bibliotheken nach weitgehend einheitlichen, vom BMWF koordinierten Vorgaben sowie der **einheitlichen Bibliothekarsausbildung.**

Die Nichteinbindung der Bibliotheksdirektoren in die universitären Kollegialorgane ist ebenso ein Mangel wie die nicht mehr zwingend **vorgesehene Einrichtung einer Bibliothekskommission, in der bisher die eigenständige Personalvertretung** durch die Person des Vorsitzenden des Dienststellenausschusses der **UB vertreten** ist.

Die Selbständigkeit der Bibliotheken soll daher mit allen budgetären, personellen, räumlichen, organisatorischen, planerischen und personalvertreterischen Zuständigkeiten erhalten bleiben.

Hinsichtlich der Personalaufnahme wäre jedoch an Stelle des derzeitigen monokratischen Vorschlagsrechtes entweder die Einrichtung einer "Bibliothekaufnahmekommission" vorzusehen oder das Ausschreibungsgesetz 1989 zur Anwendung zu bringen.

15. Die Entsendung von Vertretern in beratende Kommissionen soll durch die, dem Kollegialorgan angehörenden Mitglieder der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" erfolgen. Im Nichteinigungsfall entscheidet der DA wie bisher.

Begründung:

Die Bestimmungen über Kollegialorgane sind hinsichtlich der Entsendung eines Vertreters in beratende Kommissionen unklar und mißverständlich formuliert.

Aufgrund des Umstandes, daß laut vorliegendem Entwurf den Kollegialorganen nur höchstens **2 Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten"** angehören, ist eine **"Wahl" nicht zielführend**. Weder scheint es sinnvoll hinsichtlich der Kommissionsentsendung alle einer Fakultät angehörenden "Allgemeinen Universitätsbediensteten" zu einer Wahl einzuberufen, noch, daß die **beiden Vertreter "unter sich" eine Wahl veranstalten**.

Die **bisherige Nominierungsregelung** der Bestellung von Kommissionsmitgliedern durch die dem Kollegialorgan angehörenden Vertreter der **"Allgemeinen Universitätsbediensteten"** soll daher **beibehalten werden mit der Maßgabe, daß im Nichteinigungsfall der Dienststellenausschuß entscheidet**.

16. Bestellung der Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in Kommissionen aus allen ihr jeweils zugeordneten Angehörigen.

Begründung:

In den Kollegialorganen sind nur **zwei Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten"** vorgesehen. Aufgrund dieser "Beschränkung" ist unbedingt erforderlich, daß **in vom Akademischen Senat/Fakultätskollegium einzusetzenden Kommissionen, die Vertreter aus allen ihnen zugeordneten Angehörigen bestellt werden können**.

17. Die Ersatzmitgliedentsendung in Kollegialorgane soll bei Verhinderung ohne Rücksicht auf die Dauer möglich sein.

Begründung:

Die vorgesehene Entsendung von Ersatzmitgliedern nur bei **"dauernder"** Verhinderung **ist zu unflexibel** und hat schon bisher zu mißverständlichen Auslegungen geführt. Die **Entsendung von Ersatzmitgliedern** soll daher **ohne Rücksicht auf die Dauer der Verhinderung möglich sein**. Auf die eingeschränkte Stimmübertragungsmöglichkeit muß hingewiesen werden.

18. Nominierungs- bzw. Entsendungsrecht des ZA für die Kurie "Allgemeine Universitätsbedienstete" in die Institutskonferenzen der Interuniversitären Institute.**Begründung:**

Wie bereits ausgeführt, soll der Entsendungs- bzw. Bestellmodus der Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" durch die Personalvertretungsorgane, in diesem Fall durch den ZA, beibehalten werden.

Die Rückverweisung § 77 (4) auf § 11(2) ist mißverständlich und wie ebenfalls bereits ausgeführt für die "Allgemeinen Universitätsbediensteten" nicht anwendbar, da nur maximal 2 Vertreter vorgesehen sind.

19. Beibehaltung der Institutsversammlung**Begründung:**

Die einmal im Studienjahr abzuhaltende **Institutsversammlung** zur Berichterstattung über die Tätigkeit des Institutes, an der alle Institutsangehörigen teilnehmen konnten, war ein **vernünftiges Instrument zur Stärkung der Zusammengehörigkeit** und sollte daher **beibehalten werden**.

20. Klarstellung wer unmittelbarer bzw. "weiterer" Dienstvorgesetzter ist.**Begründung:**

In der taxativen Aufzählung § 35 (1) Z 1 UOG 93 fehlt der Rektor als unmittelbarer Dienstvorgesetzter für die Direktoren der Dienstleistungseinrichtungen. Für Konfliktfälle wird nicht ausreichend klar gestellt, wer für den einzelnen Bediensteten als "weiterer" Dienstvorgesetzter anzusehen ist bzw. ob ein inneruniversitärer Instanzenzug besteht.

21. Neufassung der Inanspruchnahme der Dienstleistungseinrichtungen.**Begründung:**

Das Weisungsrecht aller Universitätsorgane gegenüber den Direktoren der Dienstleistungsbereiche ist ersatzlos zu streichen. Eine Neuformulierung "jedes Universitätsorgan hat das Recht, die Dienstleistungseinrichtung in Anspruch zu nehmen" ist ausreichend.

22. Aufnahme der bisherigen Bestimmung des UOG 75 § 21 (6), daß die Rechte und Pflichten der Personalvertretung nicht berührt werden in das UOG 93.**Begründung:**

Zur eindeutigen Klarstellung sollte die bisherige Bestimmung UOG 75 § 21 (6), daß durch dieses Bundesgesetz die Rechte und Pflichten der Personalvertretung nach den Bestimmungen des Bundes-Personalvertretungsgesetzes, BGBl. Nr. 133/1967, in der jeweils geltenden Fassung nicht berührt werden, aufgenommen werden.

23. Beibehaltung der bisherigen Bestimmung § 1 (2) lit. e UOG 75 bei den Grundsätzen und Aufgaben "das Zusammenwirken der Angehörigen der Universität".

Begründung:

Die bisherige Bestimmung UOG 75 § 1 (2) lit. e bei den leitenden Grundsätzen für die Tätigkeit das **"Zusammenwirken der Angehörigen der Universität nach Maßgabe der Bestimmungen dieses Bundesgesetzes"** ist von wesentlicher demokratiepolitischer Bedeutung und sollte daher in das UOG 93 **wiederaufgenommen werden.**

24. Einführung einer inneruniversitären Kontrollinstanz an Stelle der bisherigen Beschwerdekommision zur wirksamen Kontrolle der operativen Organe.

Begründung:

Die im Entwurf vorgesehene Kontrollmöglichkeit der operativen Organe durch die strategischen ist zu gering ausgestaltet und Bedarf der Ergänzung.

Die einzige Möglichkeit der Abberufung des Rektors mit 2/3 Mehrheit ist zweifellos zu wenig. Es sollte daher eine eigene inneruniversitäre, **unabhängige Kontrollinstanz als Berufungs- und Appellationsgremium geschaffen werden (innere Revision).**

25. Sicherstellung in den Übergangsbestimmungen, daß auch die Leiter der Abteilungen der Universitätsdirektionen (Personalabteilung usw.) und die Leiter der Quästuren ihre Funktionen weiter ausüben.

Begründung:

In den Übergangsbestimmungen ist vorgesehen, daß nur die Universitäts-, Bibliotheks- und Großgeräteabteilungsdirektoren weiterhin ihre Funktion ausüben. **Es muß aber auch sichergestellt werden, daß die anderen Abteilungs-, Dekanatsleiter usw. und Leiter der Quästuren ihre Funktion ebenfalls weiter ausüben.**

26. Verlängerungen der Fristen in den Übergangsbestimmungen hinsichtlich der stufenweisen Inkraftsetzung des UOG 93.

Begründung:

In den Übergangsbestimmungen § 84 (4) ist ein stufenweises Inkrafttreten vorgesehen:

1. an den Universitäten A, B und C innerhalb des Studienjahres 1993/94
2. an den Universitäten D, F, G, H und I innerhalb des Studiensjahres 1994/95
3. an den Universitäten J, K und L innerhalb des Studiensjahres 1995/96.

Die Senate haben bis längstens des auf ihre Konstituierung folgenden Semesters die Satzung zu erlassen.

Da erst nach Inkrafttreten und Umsetzung der Satzung festgestellt werden kann, ob die Bestimmungen des UOG 93 im Sinne der Erwartungshaltung funktionsfähig sind, sollte hinsichtlich des stufenweisen Inkrafttretens ein längerer Zeitraum (mindestens 3 Budget/Studienjahre) vorgesehen werden, um entsprechende Erfahrungen auszuwerten bzw. Korrekturen vornehmen zu können.

27. Einbindung der Arbeitnehmerinteressenvertreter im Universitätsbeirat - ÖGB/Osterreichischer Arbeiterkammertag.

Begründung:

In den Bestimmungen des Universitätsbeirats ist keine sozialpartnerschaftliche Einbindung vorgesehen. Es wäre daher, wie derzeit beim Akademischen Rat auch, die **Einbindung von Arbeitnehmerinteressenvertretern** - Vertreter des ÖGB bzw. des österreichischen Arbeiterkammertages **vorzusehen**.

28. Einbindung der Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" in Berufungskommissionen eingeschränkt auf die Mitwirkung hinsichtlich der Überprüfung der Eignung der Kandidaten zur Menschenführung bzw. Managementfähigkeiten als Dienstvorgesetzte.

Begründung:

Neuberufene Ordinarii haben zwangsläufig auch Aufgaben als Dienststellenleiter bzw. Vorgesetzte wahrzunehmen. Wenngleich bei den Berufungskommissionen die Qualifikation der Mitglieder (Studenten) in Diskussion gezogen wird und daher eine Mitwirkung der Allgemeinen Universitätsbediensteten unter Hinweis auf deren "Nichtqualifikation" bisher abgelehnt wurde, erscheint es **unter Bedachtnahme auf die Auswirkung von Berufungen auf alle Bedienstetenkategorien gerechtfertigt, daß eingeschränkt auf die Überprüfung der Eignung zur Menschenführung und Managementfähigkeit, wie dies im "orangenen Papier" vorgesehen war, eine Mitwirkung durch die Allgemeinen Universitätsbediensteten erfolgt.**

29. Sicherstellung, daß hinsichtlich der budgetären Austauschbarkeit von Mitteln des Personal- und Sachaufwandes diese nicht einseitig zu Lasten der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" erfolgt.

Begründung:

Unter Hinweis auf ausländische Vergleiche (BRD) soll die **Austauschbarkeit** von Budgetmitteln des Personal- und Sachaufwandes **nach genauen Richtlinien** und unter **Einbindung der Personalvertretung** erfolgen. Bei Austausch zwischen Planstellenkategorien muß aber sichergestellt sein, daß **dies nicht einseitig zu Lasten der "Allgemeinen Universitätsbediensteten"** erfolgt.

30. Veterinärmedizinische Universität - Klinikerkommission - Aufnahme von Vertretern der "Allgemeinen Universitätsbediensteten".

Begründung:

In den Sonderbestimmungen für die veterinärmedizinische Universität ist die Einrichtung einer Klinikerkommission vorgesehen, der kein Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten" angehört.

Zu den Aufgaben der Klinikerkommission zählen **Angelegenheiten**, die auch die "Allgemeinen Universitätsbediensteten" **direkt betreffen** - Erlassung einer Anstaltsordnung - Honorarordnung - Vorsorge für die Weiterbildung des "nichtwissenschaftlichen Personals" - Mitwirkung am Stellenplan und Budgetvoranschlag.

Entweder wäre die **Zusammensetzung der Klinikerkommission** analog zur Zusammensetzung der **Fachbereichskonferenz § 54 (2) UOG 93** Sonderbestimmungen für den klinischen Bereich der Medizinischen Fakultäten vorzusehen oder die **Aufnahme der beiden Vertreter der "Allgemeinen Universitätsbediensteten"** (DA-Vorsitzender und Stellvertreter) im **Universitätskollegium**.

31. Erweiterung der Richtlinienkompetenz der Kollegialorgane.

Begründung:

Die im Entwurf vorgesehene "generell-abstrakte" Richtlinienkompetenz führt zwangsläufig zu Auslegungsproblemen. Es sollte daher zur Klarstellung bzw. zur **Erweiterung der Richtlinienkompetenz** der Kollegialorgane "**generell-abstrakt**" gestrichen werden.

32. Beibehaltung der Gruppe Bundes- und Vertragslehrer.

Begründung:

Als Vorgriff auf das neue Dienstrecht wird die Streichung der Gruppe Bundes- und Vertragslehrer abgelehnt.

33. Beibehaltung der Funktionsbezeichnung "Universitätsdirektor" für den Direktor der zentralen Verwaltung.

Begründung:

Die Funktionsbezeichnung "**Universitätsdirektor**" ist seit 1975 inner- und außeruniversitär zum Begriff geworden und soll daher **beibehalten werden**.

34. Klärung der Stellung der L2-Lehrer in den Übergangsbestimmungen.

Begründung:

Unter Hinweis auf Unterabschnitt E §190 BDG 79 ist eine Klärung der Zuordnung der L2-Lehrer erforderlich.

Weitere wichtige Punkte

1. Beibehaltung der bisherigen Teilrechtsfähigkeit für Universität, Fakultät und Institut.

Begründung:

Wie bisher soll die Rechtspersönlichkeit den Universitäten, Fakultäten und Instituten zukommen. Der im Entwurf vorgesehene "Zentralismus" wirkt sich zweifellos demotivierend auf die Drittmittelrequirierung aus.

2. Klarstellung der Weiterführung der bisherigen § 56 Institute und § 83 Einrichtungen.

Begründung:

Im Entwurf wird nicht ausreichend Weiterbestand bzw. Überleitung der § 56 Institute bzw. § 83 Einrichtungen klargestellt und bedarf daher hinsichtlich der dort tätigen Bediensteten einer Regelung.

3. Autonome Wahl des Rektors.

Begründung:

Der vorgesehene Rektorswahl-Modus entspricht nicht der angestrebten Autonomie der Universität, die Wahl sollte daher aus einem vom Senat erstellten Wahlvorschlag durch die Universitätsversammlung erfolgen.

4. Autonome Wahl der Dekane.

Begründung:

Im Sinne der Fakultätsautonomie sollte die Dekanswahl frei, ohne Wahlvorschlagsrecht des Rektors, erfolgen.

5. Abgrenzung der Aufgaben des Universitätsbeirates.

Begründung:

Die im Entwurf besonders angeführte Beratung des Universitätsbeirates bei "inneruniversitäre Personal- und Budgetverteilung, und Durchführung von Evaluierungsmaßnahmen für Lehre und Forschung" ist nicht erforderlich, da diese Fragen Bestandteil der Entwicklungsplanung sind. Ziffer 2 und 3 in § 52 (1) sind daher zu streichen.

6. Wahrung der Interessen der BMWF-Bediensteten in der Sektion I**Begründung:**

Betreffend der aufgezeigten Umschichtung durch defacto Auflösung der Sektion I und die damit verbundene berechnete Unruhe der Mitarbeiter des BMWF ist zu fordern, daß unter Bedachtnahme auf die gesetzlichen Bestimmungen und die Wünsche der Betroffenen vorgegangen wird. Dabei ist auch auf eine allfällige negative Laufbahnauswirkung in Zusammenhang mit der Besoldungsreform Bedacht zu nehmen. Die Erarbeitung eines "Sozialplanes" ist daher erforderlich.

Die finanziellen Auswirkungen der Universitätsreform

Die dem Entwurf beigefügte Kostenrechnung ist zumindest für den Administrativbereich keine geeignete Grundlage.

Die in der Vergangenheit praktizierte Planstellenzuteilung erfolgte nach keinen klaren, nachvollziehbaren Kriterien. Es ist daher von einer sehr ungleichen Personalausstattung der Universitäten, Fakultäten, Institute, Universitätsdirektionen und Universitätsbibliotheken auszugehen.

In der Kostenschätzung wird auf den notwendigen "Nachholbedarf" nicht eingegangen, sondern nur auf den durch das UOG 93 - Schaffung zusätzlicher Funktionen/Funktionäre und deren Stäbe - erforderlichen Mehraufwand im engeren Sinn.

Der gesamte zusätzliche Personalbedarf für die zentralen Dienstleistungseinrichtungen wird mit 60 - 80 neuzuschaffenden Arbeitsplätzen für Planung, Controlling, Personalverwaltung, Kostenrechnung und ADV eingeschätzt.

Nach Auffassung des ZA werden die künftighin von den Universitäten zu erbringenden Zusatzaufgaben in ihrer personellen Auswirkung unterschätzt.

Gleichzeitig finden Einstufungsabwertungen statt, da z.B. für 20 neu zuschaffende Fakultäten zwar 20 A-Planstellen - Stabsstellen für Dekane und 20 Planstellen für die Dekanate, jedoch nur in der Einstufung c und nicht b, vorgesehen sind.

Das Berechnungsmodell des möglichen Einsparungspotentials baut auf die mit der Abschaffung der Personalkommission eintretende Kostenreduzierung auf. Diese Gegenrechnung - Abschaffung demokratischer Mitwirkung : Kostenersparnis - ist aus Grundsatzüberlegungen abzulehnen.

Vielmehr ist vorzusehen, daß für die Umsetzung der Universitätsreform längerfristig zusätzliche Budgetmittel zugewiesen werden.