

Vorblatt

Ziel(e)

- Erweiterte Karrieremöglichkeiten sowie eine breitere organisationsrechtliche Teilhabe für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie für Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß KV.
- Verbesserung der Betreuungsverhältnisse durch die befristete Fortführung und Harmonisierung der bisherigen Zugangsregelungen in modifizierter Form.
- Schaffung von Erleichterungen für Studierende durch Änderung von studienrechtlichen Bestimmungen.
- Leichtere Handhabung und bessere Verständlichkeit der Bestimmungen des UG durch Anpassung von organisationsrechtlichen Regelungen (z.B. Befangenheitsregelungen für die Mitgliedschaft im Universitätsrat, Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors, etc.).
- Schaffung von wissenschaftlichen Synergien durch die Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften und die Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien.
- Hervorhebung der Bedeutung der Erstellung des Entwicklungsplanes im Konnex der Personalentwicklung.

Inhalt

Das Vorhaben umfasst hauptsächlich folgende Maßnahme(n):

- Weiterentwicklung der Möglichkeit, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß KV in die Kurie der Universitätsprofessorinnen und -professoren überzuleiten.
- Harmonisierung und Einbettung der Zugangsregelungen in den Kontext der zukünftigen kapazitätsorientierten, studierendenbezogenen Universitätsfinanzierung.
- Die Regelungen zur Studieneingangs- und Orientierungsphase (StEOP) werden auf den wesentlichen Aspekt der Begleitung in das Studium fokussiert.
- Erweiterung der Nachweise für die allgemeine Universitätsreife bei der Zulassung zum Studium.
- Möglichkeit der Anerkennung von wissenschaftlichen Arbeiten in bestimmten Fällen.
- Möglichkeit der Einsichtnahme in die Prüfungsunterlagen bei Aufnahmeverfahren.
- Klärung der Rolle des Universitätsrates, Weiterentwicklung der Unvereinbarkeitsbestimmungen und Festlegung von Obergrenzen für die Vergütung der Mitglieder durch Verordnung.
- Klarstellung, dass es sich bei der Wiederbestellung einer amtierenden Rektorin oder eines amtierenden Rektors um eine Abstimmung handelt.
- Weiterentwicklung des Entwicklungsplans durch Festlegung von verbindlichen Strukturen für die Erstellung und den Aufbau (insbesondere Beschreibung der Personalentwicklung und der Personalstrategie).
- Einholung der Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und Befassung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Finanzen vor dem Eingehen von Haftungen oder der Aufnahme von Krediten durch die Universitäten ab einer Betragsgrenze von 10 Mio. Euro.
- Abbildung des "Klinisch-Praktischen Jahres" im UG.
- Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften und Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien.

Finanzielle Auswirkungen auf den Bundeshaushalt und andere öffentliche Haushalte:

Die Maßnahmen im Bereich der Änderung des Universitätsgesetzes 2002 sind kostenneutral bzw. durch das Globalbudget der Universitäten gedeckt.

Die Maßnahmen im Bereich des Forschungsorganisationsgesetzes sind ebenfalls kostenneutral. Es entstehen keine Mehrkosten.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern:

Das UG geht auf die im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten vorgesehenen Personalkategorien (insbesondere § 27 KV Assistenzprofessorinnen oder Assistenzprofessoren, Assoziierte Professorinnen und Professoren) nicht ein. Dies macht es schwierig, die Partizipation auf diese Personalkategorien auszudehnen. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, auf einzelne Personalkategorien des KV Bezug zu nehmen, wobei der Verweis auf den KV auf die am 1. Oktober 2015 geltende Fassung erfolgen soll.

Mit der Novelle 2015 wird ein wichtiger Schritt gesetzt, die inneruniversitäre Partizipation zu stärken, wie es im Regierungsprogramm für die XXV. Regierungsperiode vorgesehen ist. Dies erfolgt einerseits dadurch, dass die Möglichkeit erweitert wird, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten in die Kurie der Universitätsprofessorinnen und -professoren überzuleiten, und andererseits durch die Schaffung eines Karriereweges für Assoziierte Professorinnen und Professoren nach Kollektivvertrag in die Professorenkurie. Aus beiden Maßnahmen ergibt sich eine breitere Partizipation bzw. auch organisationsbezogene Teilhabe dieser Personengruppen als selbstverantwortliche Trägerinnen und Träger universitärer Forschung und Lehre. Damit werden nicht nur neue Instrumente für den Gebrauch im Bereich der individuellen Personalentwicklung etabliert. Vor allem wird damit den zahlreichen Empfehlungen (z. B. Wissenschaftsrat, Forschungsrat, ERA-Council, Studien des WIFO u.a.) entsprochen, zur Stärkung der Attraktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Österreich jene organisationsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, die die Basis für durchgängigere Karriereperspektiven darstellt ("Tenure Track"-Modell).

Auswirkungen auf Kinder und Jugend:

Mit der Novelle werden Zugangsregelungen zu bestimmten Studien an Universitäten befristet fortgeführt. Diese Fortführung erfolgt auf Basis sorgfältiger Evaluierungen, die folgende Ergebnisse erbracht haben:

Seit Implementierung der Regelungen konnte ein deutlicher Anstieg der Studienabschlüsse in der Regelstudienzeit bei einem gleichzeitigen Sinken der durchschnittlichen Studiendauer um ca. zwei Semester festgestellt werden. Die Ergebnisse legen auf der vorliegenden Datenbasis sowohl in Bezug auf den Verbleib von Studienanfängerinnen und Studienanfängern im Studium als auch im Hinblick auf die Abschlussquote und die Einschätzungen vonseiten der Universitäten positive Auswirkungen der Zugangsregelungen auf den Studienerfolg nahe. Allerdings zeigte sich in den medizinischen Studien auch eine negative Tendenz im Bereich der Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht und sozialer Herkunft.

Bei den Qualitätskriterien für die Aufnahme- oder Auswahlverfahren wird daher nunmehr zusätzlich normiert, dass sicherzustellen ist, dass das Aufnahme- oder Auswahlverfahren zu keinerlei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie der sozialen Herkunft führt. Ebenfalls neu ist, dass die Zurverfügungstellung des Prüfungsstoffes auf der Homepage der Universität oder in anderer geeigneter Form nicht nur rechtzeitig, sondern auch kostenlos zu erfolgen hat.

Das IHS kommt in seiner abschließenden Analyse zu § 14h UG zum Schluss, dass sich die gegenständlichen Verfahren noch einspielen müssen, jedenfalls aber eine Fortführung für einen befristeten Zeitraum empfohlen wird, da sich die Studierendenpopulation bis auf einen Rückgang älterer Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesen Fächern nicht verändert hat. Wie schon im Durchschnitt der drei Wintersemester vor Inkrafttreten des § 14h UG beträgt der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt 58% (siehe Tabelle 34 der Evaluierung der Aufnahmeverfahren nach § 14h UG, S. 129).

Die Zulassung mit Auflagen zu Masterstudien (§ 64) verbessert nach dem Ergebnis der Evaluierung die Durchlässigkeit und eröffnet Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen ein Folgestudium über Fachgrenzen hinaus.

In den weiteren Wirkungsdimensionen gemäß § 17 Abs. 1 BHG 2013 treten keine wesentlichen Auswirkungen auf.

Verhältnis zu den Rechtsvorschriften der Europäischen Union:

Die vorgesehenen Regelungen fallen nicht in den Anwendungsbereich des Rechts der Europäischen Union.

Besonderheiten des Normerzeugungsverfahrens:

Keine

Wirkungsorientierte Folgenabschätzung

Bundesgesetz, mit dem das Universitätsgesetz 2002 - UG und das Forschungsorganisationsgesetz - FÖG geändert werden

Einbringende Stelle: Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
Vorhabensart: Bundesgesetz
Laufendes Finanzjahr: 2015
Inkrafttreten/ Wirksamwerden: 2016

Beitrag zu Wirkungsziel oder Maßnahme im Bundesvoranschlag

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Erhöhung der Anzahl der Bildungsabschlüsse an Universitäten, Fachhochschulen und Privatuniversitäten, unter Berücksichtigung der Kapazitäten in den Studien, wobei die soziale Herkunft der Studierenden die soziale Struktur der Bevölkerung widerspiegeln soll." der Untergliederung 31 Wissenschaft und Forschung bei.

Das Vorhaben trägt der Maßnahme "Weiterentwicklung und Umsetzung eines umfassenden Hochschulplanes; Begleitung der Umsetzung von Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten; Umsetzung der Leistungsvereinbarungen mit der Österreichischen Akademie der Wissenschaften (ÖAW) und dem Institute of Science and Technology Austria (IST Austria)" für das Wirkungsziel "Schaffung eines in Lehre und Forschung abgestimmten Hochschul- und Forschungsraumes durch Umsetzung des österreichischen Hochschulplanes" der Untergliederung 31 Wissenschaft und Forschung bei.

Das Vorhaben trägt dem Wirkungsziel "Schaffung einer möglichst breiten Öffentlichkeit mit Bewusstsein für die Bedeutung von Wissenschaft und Forschung sowie die Entwicklung und Erschließung der Künste" der Untergliederung 31 Wissenschaft und Forschung bei.

Problemanalyse

Problemdefinition

Die vorliegende UG-Novelle 2015 greift wichtige Themen zur Weiterentwicklung dieses Gesetzes auf. Insbesondere werden mit den personalrechtlichen Aspekten und der befristeten Verlängerung der bereits bestehenden Zugangsregelungen im Rahmen der vorliegenden Novelle zwei zukunftsweisende Themenbereiche umgesetzt. Das Tätigwerden des Gesetzgebers ergibt sich aus:

- der Umsetzung von im Regierungsprogramm für die XXV. Regierungsperiode vorgesehenen Maßnahmen (Seite 48): Es erfolgt eine Weiterentwicklung im Hinblick auf Planungssicherheit, vorhandene Befristungen und legislative Vereinheitlichungen sowie unter Bedachtnahme auf Evaluierungen (z. B. § 124, § 64 Abs. 4, § 66 u. a.). Es erfolgen Anpassungen im Studienrecht.

- Empfehlungen (z. B. des Wissenschaftsrates, Forschungsrates, ERA-Councils, Studien des WIFO u.a.) zur Stärkung der Attraktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit des Wissenschaftsstandortes Österreich die organisationsrechtlichen Voraussetzungen für durchgängigere Karriereperspektiven zu schaffen ("Tenure Track"-Modell).
- der Umsetzung der Ergebnisse der Evaluierungen zu den Zulassungsregelungen und zur Studieneingangs- und Orientierungsphase (StEOP), insbesondere hinsichtlich einer Harmonisierung der komplexen und differenzierten Regelungssysteme.
- einer Empfehlung des Rechnungshofes, das Institut für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien einzugliedern.

Im Forschungsorganisationsgesetz - FOG sind zwei Änderungen vorgesehen:

- Das Österreichische Archäologische Institut ist gemäß FOG eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und als solche an die Rahmenbedingungen der allgemeinen Bundesverwaltung gebunden. Für eine reine Forschungseinrichtung sind diese Rahmenbedingungen nicht mehr optimal. Vor allem die steigende Komplexität rechtlicher und administrativer Anforderungen für die Zweigstellen im Ausland bzw. den Auslandsgrabungen ist mit dem Status als nachgeordnete Dienststelle nicht mehr vereinbar.
- Das Institut für Österreichische Geschichtsforschung ist gemäß FOG eine nachgeordnete Dienststelle des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und als solche an die Rahmenbedingungen der allgemeinen Bundesverwaltung gebunden. Für eine reine Forschungseinrichtung sind diese Rahmenbedingungen nicht mehr optimal. Auch der Rechnungshof hat bei seiner letzten Prüfung eine Integration in die Universität Wien empfohlen.

Nullszenario und allfällige Alternativen

- Außerkrafttreten der bestehenden Zugangsregelungen mit Ablauf des 31. Dezember 2015 bzw. 2016.
- Beibehaltung der derzeitigen Rechtslage (geringere Karrieremöglichkeiten für Universitätsdozentinnen und -dozenten sowie für Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß KV).

Interne Evaluierung

Zeitpunkt der internen Evaluierung: 2021

Evaluierungsunterlagen und -methode: Hausinterne Begleitung und laufende Evaluierung der Maßnahmen durch die zuständigen Organisationseinheiten. Neuerliche Evaluierung der befristet erlassenen Zugangsregelungen bis spätestens Ende 2020.

Ziele

Ziel 1: Erweiterte Karrieremöglichkeiten sowie eine breitere organisationsrechtliche Teilhabe für Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie für Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß KV.

Beschreibung des Ziels:

Durch die Aufnahme einer Regelung in § 99 Abs. 4 UG, wonach Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß § 27 KV sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten im Wege eines vereinfachten Berufungsverfahrens organisationsrechtlich in die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren übergeleitet werden können, ergeben sich umfangreichere Karrierechancen für diese Personengruppen sowie eine breitere organisationsbezogene Teilhabe als selbstverantwortliche Träger universitärer Forschung und Lehre sowohl der "alten" Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten als auch der "neuen" Professorinnen und Professoren nach KV. Die Berücksichtigung von Genderaspekten in den vereinfachten Verfahren gemäß § 99 Abs. 4 ist sichergestellt.

Zum Stichtag 31.12.2014 waren an den österreichischen Universitäten 2.291 (Köpfe) Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten tätig. Zum Stichtag 31.12.2014 waren 476 Personen (Köpfe) als Assoziierte Professorinnen und Professoren über eine Qualifizierungsvereinbarung nach geltenden Standards angestellt, insgesamt kommen daher 2.767 für die neuen Regelungen gemäß § 99 Abs. 4 bis 7 UG in Betracht.

Weitere 562 Personen sind derzeit als Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren auf einer Stelle mit einer getroffenen Qualifizierungsvereinbarung tätig. Nach dem Erfüllen der Qualifizierungsvereinbarung kommen auch diese Personen für die neuen Regelungen gemäß § 99 Abs. 4 bis 7 UG in Betracht.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl der von den Universitäten vorgesehenen Stellen gemäß § 99 Abs. 4 UG: 0	Anzahl der von den Universitäten vorgesehenen Stellen gemäß § 99 Abs. 4 UG: > 0
Die Gruppe der Assoziierten Professorinnen und Professoren gemäß § 27 des Kollektivvertrags ist im universitären Organisationsrecht nicht abgebildet. Damit besteht keine Möglichkeit eines echten "Tenure Tracks".	An allen Universitäten sind durchgängige Karrieren für Assoziierte Professorinnen und Professoren bis zur Zugehörigkeit zur Professorinnen- und Professorenkurie etabliert.

Ziel 2: Verbesserung der Betreuungsverhältnisse durch die befristete Fortführung und Harmonisierung der bisherigen Zugangsregelungen in modifizierter Form.

Beschreibung des Ziels:

- Verbesserung des Betreuungsverhältnisses*.
- Steigerung des Anteils an prüfungsaktiven Studien.

*Betreuungsverhältnis: Im Betreuungsverhältnis werden die prüfungsaktiven Studien (mindestens 16 ECTS-Punkte oder positiv beurteilte Studienleistungen im Umfang von 8 Semesterstunden im Studienjahr) je Vollzeitäquivalent (VZÄ) der Professorinnen und Professoren und Dozentinnen und Dozenten inkl. der Assoziierten Professorinnen und Professoren dargestellt.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Betreuungsverhältnis 2014/2015: 40,2	Betreuungsverhältnis 2020/2021: 39,7
	Bei einer prognostizierten Steigerung der prüfungsaktiven Studien um 13.398 und einer Steigerung der Vollzeitäquivalente um 389 bleibt das Betreuungsverhältnis konstant - siehe Prototyp für einen gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan, Seite 35 (Tabelle 8)
Anzahl Prüfungsaktive Studien: Zeitpunkt: Studienjahr 2014/2015: 181.500	Anzahl Prüfungsaktive Studien: Zeitpunkt: Studienjahr 2020/2021: 210.000

Ziel 3: Schaffung von Erleichterungen für Studierende durch Änderung von studienrechtlichen Bestimmungen.

Beschreibung des Ziels:

Die Erleichterungen für Studierende betreffen u.a. die Erweiterung der Nachweise für die allgemeine Universitätsreife bei der Zulassung zum Studium, die Möglichkeit der Anerkennung von wissenschaftlichen Arbeiten in bestimmten Fällen sowie die Einsicht in die Prüfungsunterlagen bei Aufnahmeverfahren etc.

Derzeit unterliegen ca. 34 vH aller Studienanfängerinnen und -anfänger Zugangsregelungen, in deren Rahmen ein Aufnahmeverfahren zu absolvieren ist. Potentiell von der Regelung betroffen sind derzeit ca. 51.000 Studienwerberinnen und -werber (Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für Studien mit besonderen Zulassungsbedingungen gemäß Anlage 1, Kennzahl 2.A.4, der WBV 2010, Berichtsjahr 2014). Somit profitieren ca. 51.000 Studienwerberinnen und -werber von dieser Regelung.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Bei Prüfungen im Rahmen von Aufnahmeverfahren ist keine Einsicht in die Beurteilungsunterlagen vorgesehen.	Auch bei Prüfungen im Rahmen von Aufnahmeverfahren ist eine Einsichtnahme in die Beurteilungsunterlagen möglich.

Ziel 4: Leichtere Handhabung und bessere Verständlichkeit der Bestimmungen des UG durch Anpassung von organisationsrechtlichen Regelungen (z.B. Befangenheitsregelungen für die Mitgliedschaft im Universitätsrat, Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors, etc.).

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
In der Praxis zeigen sich Unklarheiten in der Vollziehung einzelner Bestimmungen des UG.	Unklarheiten in der Vollziehung des UG sind beseitigt.

Ziel 5: Schaffung von wissenschaftlichen Synergien durch die Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften und die Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien.

Beschreibung des Ziels:

- Das Österreichische Archäologische Institut ist derzeit gemäß den Bestimmungen des Forschungsorganisationsgesetzes eine wissenschaftliche Anstalt des Bundes. Seine Aufgaben umfassen Forschung, Dokumentation und Ergebnisverbreitung auf dem Gebiet der Archäologie, vor allem im Bereich der Erforschung vergangener Kulturen des griechisch-römischen Kulturkreises im Mittelmeerraum, in den Kulturräumen der ehemaligen Donaumonarchie und des historischen Erbes der römischen Kultur auf dem heutigen Staatsgebiet der Republik Österreich. Aus forschungs- und wissenschaftsaußenpolitischer Sicht ist der langfristige Bestand des Österreichischen Archäologischen Instituts von großer Bedeutung. Um diesen zu sichern und institutionelle sowie wissenschaftliche Synergien zu nutzen bzw. zu fördern, ist vorgesehen, das Österreichische Archäologische Institut in die Österreichische Akademie der Wissenschaften zu integrieren. Mit der Integration werden die Empfehlungen des Rechnungshofes das ÖAI betreffend umgesetzt.

- Das Institut für Österreichische Geschichtsforschung ist derzeit gemäß den Bestimmungen des Forschungsorganisationsgesetzes eine wissenschaftliche Anstalt des Bundes. Es führt vorwiegend Langfristprojekte in Gestalt der Erschließung und der Edition von Quellen der europäischen und der österreichischen Geschichte des Mittelalters und der Neuzeit durch. Der Rechnungshof hat mehrfach angeregt, dieses Institut in die Universität Wien einzugliedern.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl der wissenschaftlichen Anstalten des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: 4	Anzahl der wissenschaftlichen Anstalten des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft: 2

Ziel 6: Hervorhebung der Bedeutung der Erstellung des Entwicklungsplanes im Konnex der Personalentwicklung.

Beschreibung des Ziels:

Die Tatsache, dass keine verbindlichen Strukturen für die Erstellung und den Aufbau der Entwicklungspläne vorgesehen sind, und ein Vergleich zwischen den Universitäten deshalb de facto unmöglich ist, wurde in der Vergangenheit sowohl vom Rechnungshof als auch vom Wissenschaftsrat oft moniert. Um die grundlegenden Voraussetzungen für die Erstellung der Entwicklungspläne für alle Universitäten gleichermaßen zu gewährleisten, wird eine gesetzliche Festlegung der Formalerfordernisse und eines groben strukturellen und inhaltlichen Aufbaus des Entwicklungsplans als notwendig erachtet. Wesentlicher Inhalt des Entwicklungsplans wird in Hinkunft eine Beschreibung der Personalentwicklung und Personalstrategie sein. Dies umfasst auch die angestrebte Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen Karrierestufen, insbesondere jedoch jene für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

Im Entwicklungsplan wird daher u.a. geregelt, dass die Anzahl jener Stellen, die im Sinne des § 27 Abs. 1 des gemäß § 108 Abs. 3 abgeschlossenen Kollektivvertrages für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen ("Laufbahnstellen"), im Entwicklungsplan auszuweisen sein werden.

Zum Stichtag 31.12.2014 sind an den österreichischen Universitäten 2.422 Personen (Köpfe) als Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren gemäß §§ 98 und 99 UG tätig. Die Anzahl jener Stellen, die für eine Qualifizierungsvereinbarung in Betracht kommen (gesamt), wird derzeit nicht erfasst. Dies wird erst mit der Umsetzung der neuen Regelungen über den Entwicklungsplan möglich sein. Als Näherungsgröße kann jene Anzahl von Personen herangezogen werden, denen gemäß KV potenziell eine Qualifizierungsstelle angeboten werden könnte. Dieser Personenkreis [Senior Scientists/Artists (KV), Universitätsassistentinnen/Universitätsassistenten (KV) sowie Senior Lecturers (KV)] hat zum Stichtag 31.12.2014 6.264 Personen (Köpfe) umfasst.

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Keine Transparenz bezüglich der Anzahl der Laufbahnstellen im Entwicklungsplan	Transparenz durch Aufnahme der Anzahl der Laufbahnstellen in den Entwicklungsplan

Maßnahmen

Maßnahme 1: Weiterentwicklung der Möglichkeit, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß KV in die Kurie der Universitätsprofessorinnen und -professoren überzuleiten.

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die Aufnahme einer Regelung in § 99 Abs. 4 UG, wonach Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß § 27 KV sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten im Wege eines vereinfachten Berufungsverfahrens organisationsrechtlich in die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren übergeleitet werden können, ergeben sich umfangreichere Karrierechancen für diese Personengruppen sowie eine breitere organisationsbezogene Teilhabe als selbstverantwortliche Träger universitärer Forschung und Lehre sowohl der "alten" Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten als auch der "neuen" Professorinnen und Professoren nach KV.

Zum Stichtag 31.12.2014 waren an den österreichischen Universitäten 2.291 (Köpfe) Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten tätig. Zum Stichtag 31.12.2014 waren 476 Personen (Köpfe) als Assoziierte Professorinnen und Professoren über eine Qualifizierungsvereinbarung nach geltenden Standards angestellt, insgesamt kommen daher 2.767 für die neuen Regelungen gemäß § 99 Abs. 4 bis 7 UG in Betracht.

Weitere 562 Personen sind derzeit als Assistenzprofessorinnen und Assistenzprofessoren auf einer Stelle mit einer getroffenen Qualifizierungsvereinbarung tätig. Nach dem Erfüllen der Qualifizierungsvereinbarung kommen auch diese Personen für die neuen Regelungen gemäß § 99 Abs. 4 bis 7 UG in Betracht.

In der Ausgestaltung der Leistungsvereinbarungen für die Periode 2016-18 stellt die Laufbahn- bzw. Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen zentralen Steuerungsaspekt dar. Die Vereinbarung von Vorhaben und Zielen im Bereich der Personalentwicklung/-struktur steht in Bezug zu den strategischen Zielen der universitären Entwicklungsplanung. Die Zielerreichung wird mit dem Indikator Anteil KV-Laufbahnstellen am wiss./künstl. Personal gemessen, dieser ist Bestandteil des die LV begleitenden Indikatoren-Sets. Weitere Indikatoren zur Umsetzung von Steuerungszielen des

Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft im Bereich der Personalentwicklung sind:

- Frauenanteil Professuren und Frauenanteil bei KV-Laufbahnstellen - Steuerungsziel: Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und akademischem Nachwuchs
- Anteil Professorinnen/Professoren oder Äquivalente am wiss./künstl. Personal - Steuerungsziel: Ausbau der Professorinnenschaft/Professorenschaft zur kompetitiven Stärkung von Lehre und Forschung/Entwicklung und Erschließung der Künste unter besonderer Berücksichtigung der damit verbundenen Betreuungsqualität
- Anteil Universitätsmanagement/Verwaltungspersonal am Gesamtpersonal - Steuerungsziel: Bedarfsgerechter Personaleinsatz mit Fokus auf die universitären Kernaufgaben
- Professorinnen/Professoren oder Äquivalente über 60 Jahre - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Steuerungspotenzial im Bereich der Gruppe der Professorinnen und Professoren
- Relation neue KV-Laufbahnstellen zu den Pensionierungen der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Steuerungspotenzial im Bereich des akademischen Nachwuchses
- Relation befristete/unbefristete Stellen im wiss./künstl. Personal bzw. in der Professorinnenschaft und Professorenschaft - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Steuerungspotenzial im Bereich des akademischen Nachwuchses
- Relation Universitätsassistentinnen und -assistenten sowie Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter am wiss./künstl. Personal differenziert nach Predoc- bzw. Postdoc-Verwendung - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Schwerpunkten im Bereich außerhalb der Professorinnenschaft und Professorenschaft
- Anteil wiss./künstl. Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeiter am wiss./künstl. Personal - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Schwerpunkten im Bereich des Drittmittelpersonals
- Anteil Lektorinnen und Lektoren am wiss./künstl. Personal - Steuerungsziel: Sichtbarmachen von Schwerpunkten im Bereich der Lektorinnen und Lektoren

Umsetzung von Ziel 1, 6

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl der von den Universitäten vorgesehenen Stellen gemäß § 99 Abs. 4 UG: 0	Anzahl der von den Universitäten vorgesehenen Stellen gemäß § 99 Abs. 4 UG: >0

Maßnahme 2: Harmonisierung und Einbettung der Zugangsregelungen in den Kontext der zukünftigen kapazitätsorientierten, studierendenbezogenen Universitätsfinanzierung.

Beschreibung der Maßnahme:

Mit einer Änderung des UG (BGBl. I Nr. 52/2013) wurden im Jahr 2013 die ersten Implementierungsschritte einer zukünftigen kapazitätsorientierten, studierendenbezogenen Universitätsfinanzierung normiert. Ziel der kapazitätsorientierten, studierendenbezogenen Universitätsfinanzierung war in erster Linie, eine ausreichende Anzahl an Studienplätzen unter im Vergleich international adäquaten Studienbedingungen zu schaffen.

Die weitere Implementierung der Studienplatzfinanzierung kann - obwohl im aktuellen Regierungsprogramm vorgesehen - in der ursprünglich geplanten Form derzeit aufgrund der budgetären Möglichkeiten nicht erfolgen und muss auf einen längeren Zeitraum erstreckt werden. Gewisse Elemente der Studienplatzfinanzierung werden jedoch bereits jetzt im Rahmen der Hochschulraum-Strukturmittel umgesetzt. Es sind dies die Heranziehung der Anzahl der prüfungsaktiven Studien für die Finanzierung der Lehre (d.h. Geld folgt Studierenden) und im Bereich der Forschungsfinanzierung die Berücksichtigung der Doktorandinnen- und Doktorandenausbildung.

Ein Ergebnis der Evaluierung der bestehenden Regelungen ist, dass es erforderlich ist, die zu verschiedenen Zeitpunkten und unter unterschiedlichen Rahmenbedingungen normierten Regelungen für die Zulassung, die zu einem komplexen und differenzierten Regelungssystem geführt haben, zu harmonisieren. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, jene geltenden Zugangsregelungen, denen bereits jetzt Kapazitätserwägungen in Form der Festlegung einer Anzahl von Studienplätzen für

Studierende oder Studienanfängerinnen und -anfänger zugrunde liegen, in eine überschaubare, einheitliche Systematik zusammenzuführen.

Umsetzung von Ziel 2

Maßnahme 3: Die Regelungen zur Studieneingangs- und Orientierungsphase (StEOP) werden auf den wesentlichen Aspekt der Begleitung in das Studium fokussiert.

Beschreibung der Maßnahme:

Eines der wesentlichen Evaluierungsergebnisse zur Studieneingangs- und Orientierungsphase ist, dass sie derzeit mit Anforderungen überfrachtet ist, die mit den Aufgaben einer Studieneingangs- und Orientierungsphase im Sinne einer Einbegleitung in das Studium und im Sinne einer Reflexion der Studienwahl nicht vereinbar sind. Dies betrifft in erster Linie die in § 66 Abs. 2 und 3 UG vorgesehenen Informationspflichten. Mit dem vorliegenden Entwurf wird daher vorgeschlagen, dass die Universitäten diesen Informationspflichten im Rahmen des Zulassungsverfahrens nachzukommen haben. Daher werden die Bestimmungen über die Informationspflichten in § 60 UG beim Verfahren der Zulassung zum Studium geregelt. Die Universitäten sind berechtigt, diese Informations- und Orientierungsveranstaltungen auch im Zusammenwirken mit anderen Rechtsträgern, insbesondere mit der Österreichischen Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft durchzuführen. Bei den "anderen Rechtsträgern" darf es sich jedoch nicht um kommerzielle, gewinnorientierte Einrichtungen handeln.

Ein weiterer Kritikpunkt im Rahmen der Evaluierung war, dass die Rahmenbedingungen für die Studieneingangs- und Orientierungsphase unklar definiert sind. Aus diesem Grund wird dem Vorschlag gefolgt, einen Mindest- und einen Höchstumfang in ECTS zu definieren. In Zukunft wird die Studieneingangs- und Orientierungsphase daher mindestens 8 und höchstens 20 ECTS-Anrechnungspunkte umfassen. Dies entspricht dem durchschnittlichen Umfang der Studieneingangs- und Orientierungsphasen in den Curricula.

Um den Charakter der Studieneingangs- und Orientierungsphase als Einbegleitung in das Studium zu stärken, wird von der eingeschränkten Möglichkeit der Prüfungswiederholungen abgesehen. In Zukunft gelten daher für die Prüfungen im Rahmen der Studieneingangs- und Orientierungsphase dieselben Wiederholungsmöglichkeiten wie für die anderen Prüfungen im Rahmen des Studiums.

Umsetzung von Ziel 2

Wie sieht Erfolg aus:

Ausgangszustand Zeitpunkt der WFA	Zielzustand Evaluierungszeitpunkt
Anzahl der Universitäten, an denen die StEOP bereits jetzt den Regelungen der StEOP NEU entspricht: 0	Anzahl der Universitäten, die die StEOP NEU umgesetzt haben: 21.

Maßnahme 4: Erweiterung der Nachweise für die allgemeine Universitätsreife bei der Zulassung zum Studium.

Beschreibung der Maßnahme:

Die Auflistung der Urkunden, durch welche die allgemeine Universitätsreife nachgewiesen werden kann, wird um das "IB Diploma" und das "Europäische Abiturzeugnis" erweitert. Bezüglich des "IB Diploma", welches schon länger etabliert ist, hat auch der Verwaltungsgerichtshof festgestellt, dass es sich dabei um ein Reifezeugnis handelt. Das "Europäische Abiturzeugnis" ist ein völkerrechtlich anerkanntes Reifezeugnis.

Umsetzung von Ziel 3

Maßnahme 5: Möglichkeit der Anerkennung von wissenschaftlichen Arbeiten in bestimmten Fällen.

Beschreibung der Maßnahme:

Entgegen der früheren Rechtslage - der Bezug habende § 85 UG, welcher das Recht auf die Anerkennung von Diplom- und Masterarbeiten geregelt hat, ist am 30. September 2009 außer Kraft getreten - ist seit

1. Oktober 2009 die Möglichkeit der Anerkennung von Diplom- und Masterarbeiten für ein anderes Studium nicht mehr vorgesehen. Zu dieser Änderung führte der Gesetzgeber in den Erläuterungen aus: "Die Bestimmungen über die Anerkennung von Diplom- und Masterarbeiten sowie künstlerische Diplom- und Masterarbeiten (.) sollen entfallen, da diese wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten zentraler Bestandteil jedes Studiums sind und es daher nicht (mehr) möglich sein soll, auf der Grundlage einer wissenschaftlichen oder künstlerischen Arbeit mehrere Studien abzuschließen." Die Aufhebung des § 85 UG führte in der Vergangenheit immer wieder zu Härtefällen, dass Diplom- und Masterarbeiten, wenn diese für ein Studium eingereicht und benotet wurden, welches nicht beendet werden kann, nicht für ein anderes Studium verwendet werden können. Dies ist etwa der Fall, wenn die Anzahl der zulässigen Prüfungswiederholungen ausgeschöpft ist und die Zulassung zum Studium erlischt oder das betreffende Studium ausläuft. In diesen Fällen wird in Hinkunft die Anerkennung von wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten wieder möglich sein. Die Anerkennung einer Diplom- oder Masterarbeit als Bachelorarbeit ist aber auch weiterhin nicht möglich.

Es wird sich vermutlich nur um wenige Fälle handeln, diese stellen jedoch ungerechtfertigte Härtefälle dar, für die nunmehr eine Lösung vorgesehen ist.

Umsetzung von Ziel 3

Maßnahme 6: Möglichkeit der Einsichtnahme in die Prüfungsunterlagen bei Aufnahmeverfahren.

Beschreibung der Maßnahme:

Durch die Ergänzung des § 79 UG um Abs. 6 wird nunmehr das Recht auf Einsicht in Beurteilungsunterlagen und Prüfungsprotokolle, welches bislang nur Studierenden zusteht, auch auf Studienwerberinnen und -werber ausgeweitet. Studienwerberinnen und -werber haben somit nunmehr das Recht, binnen drei Monaten ab Bekanntgabe der Beurteilung Einsicht in Beurteilungsunterlagen und Prüfungsprotokolle von Aufnahmeverfahren zu bekommen. Im Rahmen dieser Einsichtnahme ist allerdings die Vervielfältigung der Unterlagen nicht möglich. Den Studienwerberinnen und -werbern ist jedoch im Hinblick auf die Bedeutung des Ergebnisses dieser Verfahren auf die zukünftige Studienentscheidung eine individuelle Rückmeldung zu ihrem Prüfungsergebnis zu geben.

Derzeit unterliegen ca. 34 vH aller Studienanfängerinnen und -anfänger Zugangsregelungen, in deren Rahmen ein Aufnahmeverfahren zu absolvieren ist. Potentiell von der Regelung betroffen sind derzeit ca. 51.000 Studienwerberinnen und -werber (Anzahl der Bewerberinnen und Bewerber für Studien mit besonderen Zulassungsbedingungen gemäß Anlage 1, Kennzahl 2.A.4, der WBV 2010, Berichtsjahr 2014). Somit profitieren ca. 51.000 Studienwerberinnen und -werber von dieser Regelung.

Umsetzung von Ziel 3

Maßnahme 7: Klärung der Rolle des Universitätsrates, Weiterentwicklung der Unvereinbarkeitsbestimmungen und Festlegung von Obergrenzen für die Vergütung der Mitglieder durch Verordnung.

Beschreibung der Maßnahme:

Die operative Verantwortung für die Strategieentwicklung und deren Umsetzung liegt beim Rektorat. Ihm obliegt es, die Strategie zu definieren und dem Universitätsrat vor der Umsetzung zu präsentieren. Der Universitätsrat überprüft die Plausibilität und die prinzipielle Erfolgsaussicht der vom Rektorat vorgeschlagenen Strategie und hinterfragt in der Diskussion mit dem Rektorat konstruktiv und kritisch die kurz-, mittel- und langfristigen Auswirkungen auf die Universität. Um dies besser sichtbar zu machen, wird klargestellt, dass der Universitätsrat - stets im Rahmen seiner gemäß § 21 Abs. 1 UG taxativ aufgelisteten Aufgaben - als begleitend und vorausschauend tätiges Aufsichtsorgan handelt.

Die Höhe der Vergütung des Zeit- und Arbeitsaufwandes für die Mitglieder von Universitätsräten soll weiterhin von diesen bestimmt werden. Allerdings hat sich in der Vergangenheit gezeigt, dass es notwendig sein kann, eine Obergrenze für diese Vergütungen einzuziehen. Diesbezüglich soll eine Verordnungsermächtigung der Bundesministerin oder des Bundesministers erfolgen. Dabei können vergleichbare Universitäten zu Gruppen zusammengefasst und unterschiedliche Obergrenzen festgelegt werden. Festgelegt wird eine Obergrenze für die Vergütung des Zeit- und Arbeitsaufwandes, der auch allfällige Sitzungsgelder umfasst. Der Ersatz der Reisekosten und Berauslagen wird durch diese Regelung nicht berührt. Diese Regelung soll ab der kommenden Funktionsperiode für die Universitätsräte am 1. März 2018 gelten.

Die Gesamtsumme der Bezüge des Universitätsrats ist im jeweiligen Rechnungsabschluss der Universität ersichtlich (§ 11 Z 7 der Univ-RechnungsabschlussVO). Darin sind alle Bezugskomponenten bereits subsumiert (z.B. Aufwandsentschädigungen, Provisionen, Nebenleistungen, Reisekosten etc.).

Für die Jahre 2013 und 2014 ergeben sich daher folgende Zahlen:

(in EUR)	2013	2014
Universität Wien	83.260,00	86.400,00
Universität Graz	45.600,00	45.600,00
Universität Innsbruck	116.481,00	98.322,10
Universität Salzburg	44.934,00	52.717,96
Medizinische Universität Wien	102.743,00	97.456,19
Medizinische Universität Graz	55.800,00	46.200,00
Medizinische Universität Innsbruck	166.000,00	167.000,00
Technische Universität Wien	10.400,00	8.400,00
Technische Universität Graz	52.300,00	51.300,00
Montanuniversität Leoben	44.771,00	39.800,00
Universität für Bodenkultur Wien	105.194,00	103.934,86
Veterinärmedizinische Universität Wien	45.333,00	37.500,00
Wirtschaftsuniversität Wien	7.200,00	0
Universität Linz	63.678,00	66.402,14
Universität Klagenfurt	41.391,00	25.621,00
Universität für angewandte Kunst Wien	39.000,00	34.000,00
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	97.800,00	99.600,00
Universität Mozarteum Salzburg	47.060,00	47.109,05
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	60.600,00	63.900,00
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	37.013,00	38.621,51
Akademie der bildenden Künste	56.217,00	28.797,85
Universität für Weiterbildung Krems	61.280,00	60.842,30

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 8: Klarstellung, dass es sich bei der Wiederbestellung einer amtierenden Rektorin oder eines amtierenden Rektors um eine Abstimmung handelt.

Beschreibung der Maßnahme:

Gemäß § 23b Abs. 1 UG in der geltenden Fassung kann die Wiederwahl der Rektorin oder des Rektors ohne Ausschreibung erfolgen, wenn die amtierende Rektorin oder der amtierende Rektor vor der Ausschreibung der Funktion ihr oder sein Interesse an der Wiederwahl bekannt gibt, und der Senat und der Universitätsrat mit jeweils Zweidrittelmehrheit zustimmen. Trotz des Begriffes "Wahl" stellt die Wiederwahl der Rektorin oder des Rektors keine Wahl im engeren Sinn dar, sondern vielmehr eine Abstimmung. Da zahlreiche Wahlordnungen der Universitätsräte und Senate für Wahlen und Abstimmungen verschiedene Rahmenbedingungen vorsehen, treten in dieser Hinsicht oft Unklarheiten bzw. Differenzen auf. Aus diesem Grund soll in § 23b Abs. 1 UG klargestellt werden, dass es sich bei der "Wiederwahl" um eine Abstimmung handelt. Es kommen daher für die "Wiederwahl" der Rektorin oder des Rektors nicht die Regelungen gemäß der Wahlordnung, sondern jene über die Beschlussfassung zur Anwendung.

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 9: Weiterentwicklung des Entwicklungsplans durch Festlegung von verbindlichen Strukturen für die Erstellung und den Aufbau (insbesondere Beschreibung der Personalentwicklung und der Personalstrategie).

Beschreibung der Maßnahme:

Grundsätzlich hat sich der Entwicklungsplan an Inhalt und Aufbau der Leistungsvereinbarung gemäß § 13 Abs. 2 Z 1 UG zu orientieren. Gemäß § 13 Abs. 2 Z 1 lit. a UG ist Inhalt der Leistungsvereinbarung u.a. die Personalentwicklung. Diese soll nun auch im Entwicklungsplan stärker sichtbar gemacht werden. Inhalt des Entwicklungsplans wird daher in Hinkunft auch eine Beschreibung der Personalentwicklung und Personalstrategie sein. Dies umfasst auch die angestrebte Qualität eines Arbeitsplatzes auf allen Karrierestufen, insbesondere jedoch jene für den wissenschaftlichen Nachwuchs.

In der Ausgestaltung der Leistungsvereinbarungen für die Periode 2016-18 stellt die Laufbahn- bzw. Karriereentwicklung des wissenschaftlichen Nachwuchses einen zentralen Steuerungsaspekt dar. Die Vereinbarung von Vorhaben und Zielen im Bereich der Personalentwicklung/-struktur steht in Bezug zu den strategischen Zielen der universitären Entwicklungsplanung. Die Zielerreichung wird mit dem Indikator Anteil KV-Laufbahnstellen am wiss./künstl. Personal (adaptiert) gemessen, dieser ist Bestandteil des die LV begleitenden Indikatoren-Sets.

Umsetzung von Ziel 6

Maßnahme 10: Einholung der Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und Befassung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Finanzen vor dem Eingehen von Haftungen oder der Aufnahme von Krediten durch die Universitäten ab einer Betragsgrenze von 10 Mio. Euro.

Beschreibung der Maßnahme:

Die Universitäten gehen vereinzelt Haftungen ein bzw. nehmen Kredite auf, die die wirtschaftliche Lage der Universität gefährden könnten. Deshalb wurde die Schaffung einer gesetzlichen Festlegung gefordert, wonach die Universitäten vor dem Eingehen von Haftungen bzw. Kreditaufnahmen ab einer bestimmten Betragsgrenze verpflichtet sind, die Zustimmung der Bundesministerin oder des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft einzuholen, wobei der Bundesministerin oder dem Bundesminister für Finanzen vor Erteilung der Genehmigung die Möglichkeit einer Stellungnahme einzuräumen ist.

Auf Grund der bisherigen Erfahrungswerte (Rechnungsabschlüsse der Universitäten) ist davon auszugehen, dass dieser Fall jährlich zweimal auftritt. Der durch § 15 Abs. 4a UG geschaffene Rechtszug an das Bundesverwaltungsgericht verursacht theoretisch einen budgetären Mehrbedarf für allfällige Verfahren. Auf Grund der bisherigen Praxis ist mit etwa zwei Anlassfällen pro Jahr zu rechnen, wobei nicht davon ausgegangen werden kann, dass es in diesen Fällen tatsächlich zu einem Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kommt. Der budgetäre Mehrbedarf ist daher als geringfügig anzunehmen.

Aus den Rechnungsabschlüssen der Universitäten aus dem Jahr 2014 ist ersichtlich, dass Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten (gemäß § 1 Z 2 E2 RA-VO) von insgesamt 2.834.957 Euro und Haftungsverhältnisse (gemäß § 11 Z 9 RA-VO) von insgesamt 161.432.984 Euro bestehen.

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 11: Abbildung des "Klinisch-Praktischen Jahres" im UG.

Beschreibung der Maßnahme:

Das Klinisch-Praktische Jahr ist Teil des Studiums der Humanmedizin und hat Lehrveranstaltungscharakter. Studierende sind Auszubildende, die nur in dem für das Erreichen der Ausbildungsziele notwendigen Ausmaß zu Routinetätigkeiten herangezogen werden können. Gleichzeitig muss gewährleistet sein, dass das klinische Praktikum als Teil des Studiums die geforderte Breite der klinischen Ausbildung sicherstellt.

Das Klinisch-Praktische Jahr dient dem Erwerb und der Vertiefung der im österreichischen Kompetenzlevelkatalog für ärztliche Fertigkeiten und gemäß europäischer Vorgaben (EU Richtlinie-Grundstudium) aufgeführten Kompetenzen. Im Vordergrund steht die Betreuung von Patientinnen und Patienten unter Anleitung, insbesondere gemäß § 49 Abs. 4 und 5 des Bundesgesetzes über die Ausübung des ärztlichen Berufes und die Standesvertretung der Ärzte, BGBl. I Nr. 169/1998, zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 82/2014.

Vorgesehen wird nunmehr auch eine Sonderregelung der Einteilung des Studienjahres für das Klinisch-Praktische Jahr, welches im Rahmen des Studiums der Humanmedizin zu absolvieren ist. Während der Dauer des Klinisch-Praktischen Jahres kann keine lehrveranstaltungsfreie Zeit vorgesehen werden. Nähere Bestimmungen über Beginn und Ende des Klinisch-Praktischen Jahres kann der Senat einer Medizinischen Universität bzw. einer Universität, an der eine Medizinische Fakultät eingerichtet ist, festlegen.

Gemäß den aktuellen Curricula ist das "Klinisch-Praktische Jahr" im 11. und 12. Semester vorgesehen. Aktuell (Sommersemester 2015) sind an allen öffentlichen Universitäten 1.205 Studierende im Studium der Humanmedizin im 5. Studienjahr. Bei einem optimalen Studienverlauf kann davon ausgegangen werden, dass diese Anzahl von Studierenden im nächsten Studienjahr das Klinisch-Praktische-Jahr absolviert. Dies stellt allerdings lediglich einen Näherungswert dar.

Umsetzung von Ziel 4

Maßnahme 12: Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften und Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien.

Beschreibung der Maßnahme:

Mit der vorliegenden Änderung des FOG wird der Status des Österreichischen Archäologischen Instituts sowie des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung als nachgeordnete Dienststellen des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft aufgehoben. Bezüglich Rechtsnachfolge und Vermögensübergang werden im Forschungsorganisationsgesetz Übergangbestimmungen erlassen.

In Hinblick auf das Österreichische Archäologische Institut wird zur Einrichtung einer entsprechenden Forschungseinheit an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften eine Vereinbarung zwischen dem Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft und der Österreichischen Akademie der Wissenschaften geschlossen. In Bezug auf das Institut für Österreichische Geschichtsforschung wird ein gleichnamiges Institut an der Universität Wien eingerichtet.

Umsetzung von Ziel 5

Abschätzung der Auswirkungen

Finanzielle Auswirkungen für alle Gebietskörperschaften und Sozialversicherungsträger

Finanzielle Auswirkungen für den Bund

– Ergebnishaushalt – Laufende Auswirkungen

in Tsd. €	2015	2016	2017	2018	2019
Personalaufwand	0	1.596	1.596	1.596	0
Betrieblicher Sachaufwand	0	50	50	50	0
Transferaufwand	0	2.770	2.940	750	0
Aufwendungen gesamt	0	4.416	4.586	2.396	0

Erläuterung

Die Maßnahmen im Bereich der Änderung des UG sind kostenneutral bzw. durch das Globalbudget der Universitäten gedeckt.

Die Maßnahmen im Bereich des Forschungsorganisationsgesetzes sind ebenfalls kostenneutral. Es entstehen keine Mehrkosten.

1.) die Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften:

- Transferaufwand und Stipendien:

Es wird der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ein Transferaufwand in Höhe von 1.980.000 Euro für 2016 bzw. 2.150.000 Euro für 2017 und die Stipendien in Höhe von 40.000 Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Ab dem Jahr 2018 sind dieser Transferaufwand sowie die Stipendien Teil des Globalbudgets der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

- Personalaufwand:

Die Bezahlung der Bundesbediensteten des Österreichischen Archäologischen Instituts erfolgt direkt über die Bundesbesoldung (PM-SAP) des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (UG31). Die Anzahl und Einzelpersonalkosten der am ÖAI tätigen Bundesbediensteten wurden eingegeben.

- In-Kind-Leistungen:

50.000 Euro pro Jahr werden über die Bundesbesoldung (PM-SAP) zentral vom Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (UG31) für die Bundesbediensteten des Österreichischen Archäologischen Instituts aufgewendet (insbesondere Ausgaben für Dienstreisen und Essensgutscheine).

2.) die Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien:

Es wird der Universität Wien ein Transferaufwand in Höhe von 749.968,54 Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Ab dem Jahr 2019 ist dieser Transferaufwand Teil des Globalbudgets der Universität Wien.

3.) Der durch § 15 Abs. 4a UG geschaffene Rechtszug an das Bundesverwaltungsgericht verursacht theoretisch einen budgetären Mehrbedarf für allfällige Verfahren. Auf Grund der bisherigen Praxis ist mit etwa zwei Anlassfällen pro Jahr zu rechnen, wobei nicht davon ausgegangen werden kann, dass es in diesen Fällen tatsächlich zu einem Verfahren vor dem Bundesverwaltungsgericht kommt. Der budgetäre Mehrbedarf ist daher als geringfügig anzunehmen - siehe dazu Maßnahme 10.

Aus den Rechnungsabschlüssen der Universitäten aus dem Jahr 2014 ist ersichtlich, dass Verbindlichkeiten gegenüber Kreditinstituten (gemäß § 1 Z 2 E2 RA-VO) von insgesamt 2.834.957 Euro und Haftungsverhältnisse (gemäß § 11 Z 9 RA-VO) von insgesamt 161.432.984 Euro bestehen.

Aus dem Vorhaben ergeben sich keine finanziellen Auswirkungen für Länder, Gemeinden und Sozialversicherungsträger.

Auswirkungen auf die Gleichstellung von Frauen und Männern

Beteiligung von Frauen und Männern an Entscheidungsprozessen und in Entscheidungsgremien im Regelungsbereich

Das UG geht auf die im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten vorgesehenen Personalkategorien (insbesondere § 27 KV Assistenzprofessoren oder Assistenzprofessorinnen, Assoziierte Professorinnen und Professoren) nicht ein. Dies macht es schwierig, die Partizipation auf diese Personalkategorien auszudehnen. Aus diesem Grund wird vorgeschlagen, auf einzelne Personalkategorien des KV Bezug zu nehmen, wobei der Verweis auf den KV auf die am 1. Oktober 2015 geltende Fassung erfolgen soll.

Mit der Novelle 2015 wird ein wichtiger Schritt gesetzt, die inneruniversitäre Partizipation zu stärken, wie es im Regierungsprogramm für die XXV. Regierungsperiode vorgesehen ist. Dies erfolgt einerseits dadurch, dass die Möglichkeit erweitert wird, Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten in die Kurie der Universitätsprofessorinnen und -professoren überzuleiten, und andererseits durch die Schaffung eines Karriereweges für Assoziierte Professorinnen und Professoren nach Kollektivvertrag in die Professorenkurie. Aus beiden Maßnahmen ergibt sich eine breitere Partizipation bzw. auch organisationsbezogene Teilhabe dieser Personengruppen als selbstverantwortliche Trägerinnen und Träger universitärer Forschung und Lehre. Damit werden nicht nur neue Instrumente für den Gebrauch im Bereich der individuellen Personalentwicklung etabliert. Vor allem wird damit den zahlreichen Empfehlungen (z. B. Wissenschaftsrat, Forschungsrat, ERA-Council, Studien des WIFO u.a.) entsprochen, zur Stärkung der Attraktivität und internationalen Wettbewerbsfähigkeit des

Wissenschaftsstandortes Österreich jene organisationsrechtlichen Voraussetzungen zu schaffen, die die Basis für durchgängigere Karriereperspektiven darstellt ("Tenure Track"-Modell).

Soziale Auswirkungen

Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen

Das Vorhaben hat keine wesentlichen Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen.

Erläuterung

- Personalrechtliche Regelungen:

Durch die Aufnahme einer Regelung in § 99 Abs. 4 UG, wonach Assoziierte Professorinnen und Professoren gemäß § 27 KV sowie Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten im Wege eines vereinfachten Berufungsverfahrens organisationsrechtlich in die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren übergeleitet werden können, ergeben sich umfangreichere Karrierechancen für diese Personengruppen sowie eine breitere organisationsbezogene Teilhabe als selbstverantwortliche Träger universitärer Forschung und Lehre sowohl der "alten" Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten als auch der "neuen" Professorinnen und Professoren nach KV. Mit dieser Regelung erfährt der im Kollektivvertrag bereits vorgezeichnete neue Karriereweg ("Tenure Track") seine Umsetzung im Organisationsrecht.

Im neuen § 109 Abs. 3 UG wird auf die unmittelbare Aufeinanderfolge von befristeten Arbeitsverhältnissen abgestellt, womit diese Bestimmung als Regelung von zulässigen Kettenverträgen zu qualifizieren ist. Es sind daher befristete Beschäftigungen bei Wechsel in eine andere Verwendung als "Neuabschlüsse" zu werten. Das Gesamtausmaß der befristeten Arbeitsverhältnisse darf höchstens sechs, bei Teilzeitbeschäftigung acht Jahre betragen, wobei die Befristungen entsprechend zusammenzurechnen sind. Weiters wird in Abs. 3 klargestellt, dass die Zeiten studentischer Mitarbeit bei der Berechnung der Höchstdauer der zulässigen Befristungen jedenfalls unberücksichtigt bleiben.

- Zugangsregelungen:

Gemäß § 143 Abs. 43 UG lag der Schwerpunkt der Evaluierung der Zugangsregelungen auf der Zusammensetzung der Studienwerberinnen und -werber bzw. der Studierenden in sozialer und kultureller Hinsicht sowie nach Geschlecht und Staatsangehörigkeit.

Das IHS kommt in seiner abschließenden Analyse zu § 14h UG zum Schluss, dass sich die gegenständlichen Verfahren noch einspielen müssen, jedenfalls aber eine Fortführung für einen befristeten Zeitraum empfohlen wird, da sich die Studierendenpopulation bis auf einen Rückgang älterer Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesen Fächern nicht verändert hat. Wie schon im Durchschnitt der drei Wintersemester vor Inkrafttreten des § 14h UG beträgt der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt 58% (siehe Tabelle 34 der Evaluierung der Aufnahmeverfahren nach § 14h UG, S. 129). Allerdings zeigte sich in den medizinischen Studien auch eine negative Tendenz im Bereich der Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht und sozialer Herkunft.

Auf einige Punkte, die in Zukunft weiter beobachtet werden sollten, wie z.B. der Rückgang älterer Studienanfängerinnen und Studienanfänger, wurde im Evaluierungsbericht hingewiesen. Nach Staatsangehörigkeit allerdings zeigt sich ein überdurchschnittlicher Rückgang der Studienanfängerinnen und Studienanfänger aus Deutschland, der aber mehr mit der Situation im Heimatland (keine doppelten Abiturjahrgänge mehr) als mit den § 14h UG-Regelungen zu tun haben dürfte. Die Veränderungen bei Studierenden aus anderen Staaten sind nicht signifikant.

Bei den Qualitätskriterien für die Aufnahme- oder Auswahlverfahren wird nunmehr zusätzlich normiert, dass sicherzustellen ist, dass das Aufnahme- oder Auswahlverfahren zu keinerlei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie der sozialen Herkunft führt. Ebenfalls neu ist, dass die Zurverfügungstellung des Prüfungsstoffes auf der Homepage der Universität oder in anderer geeigneter Form nicht nur rechtzeitig, sondern auch kostenlos zu erfolgen hat.

- Studieneingangs- und Orientierungsphase:

In der entsprechenden Evaluierung wurden etwaige Effekte der verbindlicheren StEOP ab 2011 u.a. auch nach Geschlecht, Alter, Nationalität, Art der Studienberechtigung und sozialer Herkunft der Studierenden analysiert.

Nach Geschlecht zeigen sich keine unterschiedlichen Auswirkungen der StEOP, lediglich an der Universität Graz setzen weniger Frauen im Vergleich zu Männern ihr ursprünglich gewähltes Studium fort als vor Einführung der verbindlicheren StEOP. Nach Nationalität (ausgewertet für österreichische, deutsche und andere Staatsbürgerinnen und Staatsbürger) zeigen sich keine systematischen Effekte, die in Zusammenhang mit der StEOP stehen. Auffälliger ist dagegen ein Rückgang der Fortsetzungsmeldungen unter Studierenden, die bei Studienbeginn älter als 24 Jahre waren. Dieser Effekt zeigt sich aber erst ab dem Wintersemester 2012/13. Bei Studierenden, die ihr Studium mit einer Berufsreife- oder Studienberechtigungsprüfung begonnen haben, ist der Anteil jener, die ihr Studium im vierten Semester noch fortsetzen, um rund 8%-Punkte niedriger als vor Einführung der verbindlicheren StEOP.

Eine Zunahme der Fortsetzungsmeldungen zeigt sich bei HTL-Maturantinnen und Maturanten bereits seit 2010, also vor Einführung der verbindlicheren StEOP.

Die Auswertungen nach sozialer Herkunft sind aus Datenschutzgründen nur auf Ebene einiger großer Studien und auf Ebene der Universitäten möglich (Daten der Statistik Austria). Dabei zeigen sich insgesamt keine Veränderungen im Anteil der Studierenden aus bildungsfernen Schichten, an der Montanuniversität sank ihr Anteil allerdings etwas, während er an der Universität Wien leicht gestiegen ist. Die StEOP hatte somit keine nennenswerten Auswirkungen auf die soziale Zusammensetzung der Studierenden und zwar weder auf die Studienanfängerinnen und -anfänger, noch auf jene, die ihr Studium im 4. Semester noch fortsetzten (siehe S. 28 der Evaluierung der Studieneingangs- und Orientierungsphase).

Auswirkungen auf Kinder und Jugend

Sonstige wesentliche Auswirkungen

Mit der Novelle werden Zugangsregelungen zu bestimmten Studien an Universitäten befristet fortgeführt. Diese Fortführung erfolgt auf Basis sorgfältiger Evaluierungen, die folgende Ergebnisse erbracht haben:

Seit Implementierung der Regelungen konnte ein deutlicher Anstieg der Studienabschlüsse in der Regelstudienzeit bei einem gleichzeitigen Sinken der durchschnittlichen Studiendauer um ca. zwei Semester festgestellt werden. Die Ergebnisse legen auf der vorliegenden Datenbasis sowohl in Bezug auf den Verbleib von Studienanfängerinnen und Studienanfängern im Studium als auch im Hinblick auf die Abschlussquote und die Einschätzungen vonseiten der Universitäten positive Auswirkungen der Zugangsregelungen auf den Studienerfolg nahe. Allerdings zeigte sich in den medizinischen Studien auch eine negative Tendenz im Bereich der Zusammensetzung der Studierenden nach Geschlecht und sozialer Herkunft.

Bei den Qualitätskriterien für die Aufnahme- oder Auswahlverfahren wird daher nunmehr zusätzlich normiert, dass sicherzustellen ist, dass das Aufnahme- oder Auswahlverfahren zu keinerlei Diskriminierung auf Grund des Geschlechts sowie der sozialen Herkunft führt. Ebenfalls neu ist, dass die Zurverfügungstellung des Prüfungsstoffes auf der Homepage der Universität oder in anderer geeigneter Form nicht nur rechtzeitig, sondern auch kostenlos zu erfolgen hat.

Das IHS kommt in seiner abschließenden Analyse zu § 14h UG zum Schluss, dass sich die gegenständlichen Verfahren noch einspielen müssen, jedenfalls aber eine Fortführung für einen befristeten Zeitraum empfohlen wird, da sich die Studierendenpopulation bis auf einen Rückgang älterer Studienanfängerinnen und Studienanfänger in diesen Fächern nicht verändert hat. Wie schon im Durchschnitt der drei Wintersemester vor Inkrafttreten des § 14h UG beträgt der Anteil der Studienanfängerinnen insgesamt 58% (siehe Tabelle 34 der Evaluierung der Aufnahmeverfahren nach § 14h UG, S. 129)

Die Zulassung mit Auflagen zu Masterstudien (§ 64) verbessert nach dem Ergebnis der Evaluierung die Durchlässigkeit und eröffnet Bachelorabsolventinnen und Bachelorabsolventen ein Folgestudium über Fachgrenzen hinaus.

Anhang mit detaillierten Darstellungen

Detaillierte Darstellung der finanziellen Auswirkungen

Bedeckung		2015	2016	2017	2018	2019		
in Tsd. €								
Auszahlungen/ zu bedeckender Betrag			4.416	4.586	2.396	2.396		
<hr/>								
in Tsd. €	Betroffenes Detailbudget	2015	2016	2017	2018	2019		
gem. BFRG/BFG	Aus Detailbudget		4.416	4.586	2.396	2.396		
	31.03.02 Basisfinanzierung von Institutionen		4.416	4.586	2.396	2.396		
<hr/>								
Erläuterung der Bedeckung								
Die Bedeckung ist in der UG 31 gegeben.								
<hr/>								
Laufende Auswirkungen								
<hr/>								
Personalaufwand								
Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Anzahl	Aufwand pro MA	2015	2016	2017	2018	2019
Beamten	Bund	1	86.141,72	86.142	86.142	86.142	86.142	86.142
	Bund	1	68.687,78	68.688	68.688	68.688	68.688	68.688
	Bund	1	4.782,82	4.783	4.783	4.783	4.783	4.783
SUMME				159.612	159.612	159.612	159.612	159.612
Vertragsbedienstete	Bund	1	75.835,34	75.835	75.835	75.835	75.835	75.835
	Bund	1	51.879,94	51.880	51.880	51.880	51.880	51.880
	Bund	1	120.022,42	120.022	120.022	120.022	120.022	120.022
	Bund	1	39.649,12	39.649	39.649	39.649	39.649	39.649

	1	72.861,04	72.861	72.861	72.861	72.861	72.861
	1	31.163,44	31.163	31.163	31.163	31.163	31.163
	1	83.557,04	83.557	83.557	83.557	83.557	83.557
	1	56.472,08	56.472	56.472	56.472	56.472	56.472
	1	108.787,98	108.788	108.788	108.788	108.788	108.788
	1	64.828,12	64.828	64.828	64.828	64.828	64.828
SUMME			705.057	705.057	705.057	705.057	705.057
Vertragsbediensteter	Bund	107.296,14	107.296	107.296	107.296	107.296	107.296
	1	78.314,88	78.315	78.315	78.315	78.315	78.315
	1	61.793,20	61.793	61.793	61.793	61.793	61.793
	1	102.536,28	102.536	102.536	102.536	102.536	102.536
	1	31.880,80	31.881	31.881	31.881	31.881	31.881
	1	64.253,98	64.254	64.254	64.254	64.254	64.254
SUMME			446.075	446.075	446.075	446.075	446.075
Beamter	Bund	93.324,56	93.325	93.325	93.325	93.325	93.325
	1	93.341,22	93.341	93.341	93.341	93.341	93.341
SUMME			186.666	186.666	186.666	186.666	186.666
Beamter - Karenzurlaub	Bund	0,00					
Sur Place	Bund	28.519,54	28.520	28.520	28.520	28.520	28.520
	1	60.139,24	60.139	60.139	60.139	60.139	60.139
SUMME			88.659	88.659	88.659	88.659	88.659
Vertragsbedienstete - Ersatzkraft	Bund	9.668,82	9.669	9.669	9.669	9.669	9.669
GESAMTSUMME			1.595.738	1.595.738	1.595.738	1.595.738	1.595.738
			2015	2016	2017	2018	2019
			2015	2016	2017	2018	2019

VBÄ GESAMT

Personalaufwand:

Die Bezahlung der Bundesbediensteten des Österreichischen Archäologischen Instituts erfolgt direkt über die Bundesbesoldung (PM-SAP) des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (UG31). Die Anzahl und Einzelpersonalkosten der am ÖAI tätigen Bundesbediensteten wurden eingegeben.

Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand

Maßnahme / Leistung	Körpersch.	Anzahl	Aufwand pro MA	Körperschaft				
				2015	2016	2017	2018	2019
Arbeitsplatzbezogener betrieblicher Sachaufwand	Bund			0	0	0	0	0
Beamtin	Bund	1	86.141,72	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	68.687,78	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	4.782,82	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Vertragsbedienstete	Bund	1	75.835,34	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	51.879,94	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	120.022,42	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	39.649,12	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	72.861,04	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	31.163,44	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	83.557,04	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	56.472,08	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	108.787,98	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
Vertragsbediensteter	Bund	1	64.828,12	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	107.296,14	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	78.314,88	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %
	Bund	1	61.793,20	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %

SUMME	1.980.000	2.150.000
ÖAW - Stipendien	Bund	40.000,00
	1	40.000
GESAMTSUMME	2.769.969	2.939.969
		749.969

1.) die Integration des Österreichischen Archäologischen Instituts in die Österreichische Akademie der Wissenschaften:

- Transferaufwand und Stipendien:

Es wird der Österreichischen Akademie der Wissenschaften ein Transferaufwand in Höhe von 1.980.000 Euro für 2016 bzw. 2.150.000 Euro für 2017 und die Stipendien in Höhe von 40.000 Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Ab dem Jahr 2018 ist dieser Transferaufwand sowie die Stipendien Teil des Globalbudgets der Österreichischen Akademie der Wissenschaften.

2.) die Integration des Instituts für Österreichische Geschichtsforschung in die Universität Wien:

Es wird der Universität Wien ein Transferaufwand in Höhe von 749.968,54 Euro jährlich der zur Verfügung gestellt. Ab dem Jahr 2019 ist dieser Transferaufwand Teil des Globalbudgets der Universität Wien.

Angaben zur Wesentlichkeit

Nach Einschätzung der einbringenden Stelle sind folgende Wirkungsdimensionen vom gegenständlichen Vorhaben nicht wesentlich betroffen im Sinne der Anlage 1 der WFA-Grundsatzverordnung.

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Gleichstellung von Frauen und Männern	Bildung, Erwerbstätigkeit und Einkommen	- Bildung: ab 10 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Erwerbstätigkeit: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist - Einkommen: ab 50 000 Betroffenen und es ist ein Bereich betroffen, in dem ein Geschlecht unter 30% vertreten ist
Soziales	Arbeitsbedingungen	Mehr als 150 000 ArbeitnehmerInnen sind aktuell oder potenziell betroffen

Wirkungsdimension	Subdimension der Wirkungsdimension	Wesentlichkeitskriterium
Kinder und Jugend	Schutz sowie Förderung der Gesundheit, Entwicklung und Entfaltung junger Menschen (bis 30 Jahre)	Mindestens 1 000 junge Menschen sind betroffen

Diese Folgenabschätzung wurde mit der Version 3.9 des WFA – Tools erstellt.