

Stellungnahme zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002  
([http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME\\_00070/index.shtml](http://www.parlament.gv.at/PAKT/VHG/XXV/ME/ME_00070/index.shtml))

von Mag. Dr. Christine Kasper, Universität Wien

Wien, am 26.10.2014

Sehr geehrte Damen und Herren!

Mit diesem Beitrag zum Begutachtungsverfahren zur UG-Novelle hoffe ich, die Regierung und die Abgeordneten auf Probleme rund um das Universitätsgesetz aufmerksam zu machen, die auch im neuen Novellentext immer noch unbeachtet sind. Es geht mir hier vor allem um praktische Probleme, allerdings möchte ich doch auch darauf hinweisen, dass die Karotte "**Faculty Modell**" (d.h. stärkere Mitbestimmung der mittleren und unteren Hierarchieebenen des wissenschaftlichen Personals) in diesem Text nun nicht einmal mehr vor den sprichwörtlichen Karren gehängt wurde, nachdem sie schon mehrfach in Regierungsprogrammen und Absichtserklärungen für eine nahe Zukunft in Aussicht gestellt worden war. Auch das zweite brennende Thema, nämlich die **Laufbahnstellen ("Tenure Track")**, wurde wieder nicht in Angriff genommen. Seit nunmehr fünf Jahren sind unbefristete Assistentenstellen mit einer Karriereperspektive auf der Basis des Kollektivvertrags möglich, aber die betroffenen Personen können ohne gesetzliche Grundlage die Kuriengrenze nicht überschreiten und bleiben so auch bei der Erfüllung aller Qualifikationsziele im akademischen Mittelbau. Das Universitätsgesetz verhindert immer noch, dass qualifizierte Personen "on the job" zum/zur UniversitätsprofessorIn aufsteigen können.

Ich bitte die ParlamentarierInnen und die VertreterInnen des Wissenschaftsministeriums, dies, aber auch die folgenden Probleme zu bedenken. Vorschläge für konkrete Gesetzespassagen liefere ich hier nicht, denn das sehe ich als Aufgabe des Gesetzgebers. Ich würde es nur begrüßen, wenn die folgenden Punkte zumindest ansatzweise geklärt werden könnten – wenn nicht anders möglich, dann zumindest als Empfehlung in den Erläuterungen.

1) **Es wäre wünschenswert, dass AssistentInnen, deren Vertrag mitten im Semester endet, ihre Lehre noch bis Semesterende weiterführen können**, ohne dass das Kettenvertragsverbot dem entgegensteht. Derzeit darf von AssistentInnen, die die maximale befristete Anstellungsdauer ausgeschöpft haben, im letzten Semester entweder gar keine Lehre mehr angeboten werden, oder sie ist geblockt innerhalb der Vertragsdauer anzubieten (was nicht immer ideal für die Studierenden ist) oder muss nach Vertragsende mit einem freien Dienstvertrag zu Ende geführt werden. Es sollte möglich sein, auch nach einer sechsjährigen Vertragsdauer das angefangene Semester regulär zu Ende zu lehren – allerdings nur auf freiwilliger Basis, da das geringere Einkommen für ein paar Stunden Lehre den Anspruch auf Arbeitslosenunterstützung nach der Assistentenstelle reduzieren würde, und da andererseits AssistentInnen möglicherweise in einen Beruf wechseln, der ihnen dafür keine Zeit lässt, oder den Universitätsort verlassen.

2) § 100 UG regelt, wann LektorInnen einen freien Dienstvertrag bekommen und wann sie angestellt werden; § 109 UG besagt, dass eine befristete Anstellung bei Teilzeitarbeit (wie das

auf LektorInnen zutrifft) nur maximal 8 Jahre hindurch möglich ist. Die Kombination aus beiden Paragraphen bewirkt, dass **Universitäten ihren LektorInnen ab dem 17. Semester nicht zwangsläufig einen unbefristeten Vertrag anzubieten brauchen**, wie das wohl intendiert war, sondern sie mehr oder weniger zwingen können, auf einen freien Dienstvertrag umzusteigen. Von einigen Universitäten weiß ich, dass sie Pausenregelungen formuliert haben: Nach einer bestimmten Zeit der Pause (wie ich gehört habe, je nach Universität ein bis vier Semester können LektorInnen wieder zurück auf eine Anstellung, und eine neue Vertragskette beginnt zu laufen. Damit können **LektorInnen auf Jahrzehnte in Unsicherheit über eine Weiterbeschäftigung gehalten** werden.

Die Pause zwischen zwei Vertragsketten kann auch mit freien Dienstverträgen für praktisch die gleiche Tätigkeit überbrückt werden. Das bedeutet zumeist eine Gehaltseinbuße, denn für freie Dienstverträge gibt es keine Mindestlöhne und schon gar keine Gehaltssprünge bei langjähriger tätigkeitsbezogener Erfahrung, ebensowenig steuerlich begünstigte Gehaltsbestandteile. LektorInnen sind außerdem nur selten in der Position, ihre Bezahlung verhandeln zu können. Sicher sind LektorInnen, die einen Hauptberuf außerhalb der Universität haben, mit einem freien Dienstvertrag gut bedient; es gibt allerdings sehr viele KollegInnen, die eine Vielzahl von Jobs, Stipendien und Aufträge kombinieren, sich aber über die Universität definieren. Dabei ist mir aber auch wichtig zu betonen, dass es für LektorInnen immer noch besser ist, die Zwangspause zwischen den 8-jährigen Vertragsketten mit freien Dienstverträgen überbrücken zu können, als gar nicht an ihrer Universität arbeiten zu dürfen. **Selbstverständlich beziehe ich mich hier ausschließlich auf Fälle, in denen ein Lehrauftrag bloß deshalb nicht zustandekommt, weil er aufgrund vorheriger Anstellungen unbefristet sein müsste**, nicht auf Bedarfsmangel oder einen gewollten Personalwechsel.

3) **Im gesamten Universitätsgesetz sind die studentischen MitarbeiterInnen nicht abgebildet.** Sie sind nur über den Kollektivvertrag definiert. Da der KV dem Gesetz untergeordnet ist, ergeben sich etliche Situationen, die den Universitätsbetrieb eher behindern: Streng nach dem Gesetz scheint es wahrscheinlich verboten, an eine Anstellung als StudienassistentIn nahtlos eine als Prädoc-AssistentIn anzuschließen, obwohl es sich dabei um ganz verschiedene Berufsbilder handelt. Außerdem ist eine **Studienassistentenstelle** aufgrund von § 109 UG grundsätzlich nicht verlängerbar, sogar wenn sich der/die betreffende StudentIn noch innerhalb der durchschnittlichen Studiendauer befindet. **TutorInnen** wiederum fallen unter die im § 109 UG definierte Ausnahme von der Kettenvertragsregelung, da sie nur in der Lehre tätig sind. Laut Universitätsgesetz dürften sie damit bis zu 8 Jahre hindurch Kettenverträge erhalten, der KV gestattet dies jedoch nur maximal 4 Jahre lang. Bei den TutorInnen ist die Obergrenze für befristete Verträge immer zugleich die Obergrenze für Anstellungen, denn unbefristete Verträge für studentische MitarbeiterInnen werden an keiner Universität ins Auge gefasst. Eine Obergrenze ist bei studentischen MitarbeiterInnen übrigens sinnvoll, denn die Stellen sollen ja für ausgezeichnete Studierende da sein und nicht als Langzeit-Ersatz für Stellen des allgemeinen Personals verwendet werden können. **Das Universitätsgesetz sollte die Existenz von studentischen MitarbeiterInnen nicht länger ignorieren.**

4) Laut § 107 UG müssen alle zur Besetzung offenstehenden Stellen abgesehen von kleineren Ausnahmen ausgeschrieben werden. Es ist natürlich klar, dass Posten transparent und nach klaren Kriterien vergeben werden sollten, aber **wenn ein schon bestehendes befristetes**

**Arbeitsverhältnis in ein unbefristetes übergeführt wird, sollte ein vereinfachtes Verfahren genügen.** Ich beziehe mich hier v.a. auf LektorInnen, die in den meisten Fällen ohne öffentliche Ausschreibung aufgenommen werden, und die nach einer Gesamtanstellungsdauer von 8 Jahren (= bis zu 16 aufeinanderfolgende Verträge) zur Entfristung vorgesehen sind, weil sie sich bewährt haben. Wie ich beobachten konnte, führte die Einhaltung der Ausschreibepflicht dazu, dass unbefristete Stellen neu geschaffen und mehr oder weniger auf die Person zugeschnitten ausgeschrieben wurden. Solche Ausschreibungen empfinde ich als bürokratische Farce, ganz abgesehen davon, dass die betroffenen LektorInnen davor zittern mussten, den unbefristeten Lehrauftrag dann vielleicht doch nicht zu bekommen, obwohl sie der Anlass für die Ausschreibung waren. **Für Veränderungen in der Verwendung von unbefristet angestellten Senior Lecturers u.a. sollte ebenfalls ein vereinfachtes Verfahren möglich sein.** Ich denke hierbei an Senior Lecturers, die als Prädoc-Kraft aufgenommen wurden (d.h. das Doktorat wurde bei der Ausschreibung nicht explizit verlangt), die aber das Doktorat (zwischenzeitlich erworben) haben und auf einmal (auch) für Postdoc-Aufgaben eingesetzt werden sollen. Bei solchen Fällen habe ich mehrmals die Argumentation gehört, dass dies nur über eine neue Ausschreibung mit Kündigung der alten Stelle möglich sei, obwohl sich an der Postenkategorie gar nichts ändert. Die Unterschiede zwischen Prädoc- und Postdoc-Stellen sind zwar im KV festgelegt, aber die Ausschreibepflicht wird mit dem Universitätsgesetz begründet. Ich kann mir nicht vorstellen, dass der Gesetzgeber tatsächlich ein derartig kompliziertes Prozedere will. Könnte er das dann nicht deutlich formulieren? Übrigens gebe ich auch zu bedenken, dass eine Anstellung über die maximale befristete Dauer hinaus laut allgemeinem Arbeitsrecht als unbefristet gilt. Dieses Recht entsteht ad personam und sollte nicht in Widerspruch mit der Ausschreibepflicht stehen.

5) Alle Datenschutz-ExpertInnen, die ich kenne, versichern schon seit langem, dass E-Learning an Universitäten nur dann legal ist, wenn die Lehrenden ausschließlich Inhalte ins Netz stellen, für die sie selbst die Rechte haben (sei es, weil sie sie selbst verfasst haben oder die Rechte erworben haben bzw. von der Universität haben erwerben lassen). Im Vorjahr habe ich gehört, dass dies bei der nächsten Novelle des Urheberrechts repariert werden solle, aber dann wurde bei dieser Novelle das Thema nicht einmal erwähnt. Dabei kann es doch nicht so schwer sein, eine Regelung zu finden, die **E-Learning an Universitäten endlich auf eine legale Basis stellt** und jedenfalls die Verantwortung für die Einhaltung des Urheberrechts nicht mehr einseitig bei den Lehrenden deponiert.

6) Ich finde es seltsam, dass Personen, die eine gut bezahlte Anstellung beim allgemeinen Personal haben, wegen dieser Anstellung nach § 100 UG Lehraufträge an ihrer eigenen Universität nur mit freiem Dienstvertrag wahrnehmen können und so **vom Universitätsgesetz gezwungen werden, beim selben (!) Arbeitgeber eine Anstellung und einen freien Dienstvertrag parallel zu haben und damit auch zwei unterschiedliche Krankenversicherungen** (Universitätsangestellte sind bei der BVA versichert, freie DienstnehmerInnen jedoch bei der GKK).

7) **An der Universität Wien wird § 109 UG als besonders problematisch erfahren.** Da kaum unbefristete Verträge vergeben werden, wirken sich die Kettenvertragsbestimmungen nicht als Schutz der Angestellten aus, sondern werden von den MitarbeiterInnen als Hindernis wahrgenommen: Sobald eine befristete Anstellung einen Anspruch auf einen unbefristeten

Vertrag aus juristischer Sicht nicht ganz unbegründet erscheinen lässt, wird sie lieber erst gar nicht gewährt. Mir ist bekannt, dass die anderen Universitäten mit § 109 offenbar kein Problem haben (vielleicht weil sie großzügiger bei der Vergabe von unbefristeten Verträgen sind, vielleicht aber auch, weil sie vergleichsweise viel weniger ArbeitnehmerInnen und aufgrund von geographischer Lage und Position in internationalen Rankings weniger BewerberInnen haben) und jedenfalls keine Lockerung der Bestimmung anstreben. Mit dem Hinweis, es handle sich um ein Problem, das sich auf die Universität Wien beschränke, ist den Tausenden dort Beschäftigten aber nicht geholfen. Immerhin handelt es sich um die weitaus größte Universität des Landes. Vielen KollegInnen wäre schon ein wenig gedient, wenn im Universitätsgesetz zumindest explizit darauf hingewiesen würde, dass § 109 nicht als allgemeiner Hire&Fire-(bzw. eigentlich: Let expire)-Freibrief zu verstehen ist, sondern dass unbefristete Stellen zumindest in einem gewissen Ausmaß durchaus sinnvoll sein können, einerseits für die Universitäten wegen der Kontinuität der Leistungen (Lehrangebot, Schwerpunkte, Funktionen in Gremien und im ArbeitnehmerInnenschutz), andererseits für die Beschäftigten (soziale Absicherung, da Schwangerschaft und langwierige Erkrankungen nicht mehr dazu führen, dass man dann eben keinen Folgevertrag mehr erhält). Vom Extrem, dass in verschiedenen Bereichen jahrzehntlang keine einzige Stelle frei wurde (Situation Ende des 20. Jhs.) sind die Universitäten nahtlos ins andere Extrem gekippt, wo sich der Personalstand täglich ändert. An der Universität Wien werden jährlich mindestens 7.000 Arbeitsverträge ausgestellt!

8) Drittmittelstellen und Globalbudgetstellen haben zwar den gleichen Arbeitgeber, sind aber aufgrund der unterschiedlichen Finanzierung (Drittmittel = nur bei erfolgreicher Projekteinwerbung; Globalbudget = vom Staat garantiert, für die Kernforschungsgebiete der Universität) doch sehr unterschiedlich. **Ich weise darauf hin, dass bei ProjektmitarbeiterInnen die Universität nur formal als Arbeitgeber auftritt; der faktische Arbeitgeber ist die Person, die das Projekt eingeworben hat.** Das geht sogar so weit, dass finanzielle Ansprüche mitunter nur eingelöst werden können, wenn dafür die Laufzeit des Projekts um das Äquivalent dieses Betrags gekürzt wird! Ich kritisiere hier nicht die unterschiedlichen Rahmenbedingungen, sondern dass diese Unterschiede im Universitätsgesetz nicht deutlich dargelegt werden und daher vielen KollegInnen kaum bewusst sind.

9) Ich denke (und weiß mich mit diesem Anliegen nicht allein), dass ein Beschäftigungsmodell, bei dem **zumindest ein bestimmter Prozentsatz der ProjektmitarbeiterInnen unbefristet angestellt wird und sich die ProjektleiterInnen gleichzeitig verpflichten, sich um Folgeprojekte zu bemühen**, ausdrücklich formuliert sein müsste. Es gibt viele exzellente WissenschaftlerInnen, denen es nicht schwer fällt, laufend neue Projekte einzuwerben. Da aber Projektstellen natürlich immer erst dann vergeben können, wenn ein konkretes Projekt tatsächlich bewilligt ist, steht das Kettenvertragsverbot trotz der in § 109 UG formulierten Ausnahmeregelung einer längerfristigen Zusammenarbeit von ProjektleiterIn und bewährten ProjektmitarbeiterInnen entgegen. Dieses Beschäftigungsmodell müsste dann auch beinhalten, dass die Universität ProjektmitarbeiterInnen kündigen kann, wenn der/die ProjektleiterIn beim besten Willen kein Folgeprojekt mehr aufreiben kann oder sich entgegen seiner/ihrer Zusage aus welchen Gründen auch immer nicht mehr um ein Folgeprojekt kümmert. Da müsste dann allerdings auch klar sein, dass Arbeits- und Sozialgerichte nicht von einer Universität fordern können,

sie solle statt einer alleinerziehenden Mutter, die auf Drittmittelbasis für x eingesetzt war, lieber einen jungen Nachwuchswissenschaftler aus dem Bereich y kündigen, der eine Globalbudget-Stelle hat – denn genau das befürchten die Universitäten bei unbefristeten Anstellungen, da das Gesetz ja derzeit formal keinen Unterschied zwischen ProjektmitarbeiterInnen und InhaberInnen von Globalbudgetstellen macht. Ich glaube, dass ProjektmitarbeiterInnen mit einem klaren und kalkulierbaren Kündigungsrisiko besser leben können als mit dem Bangen, Folgeverträge wegen der Kettenvertragsregelung vielleicht nicht annehmen zu dürfen.

10) Ich verstehe nicht, warum **ProjektmitarbeiterInnen, die ihre Projekte selbst einwerben und von dem Projektgeld keine weiteren MitarbeiterInnen anstellen, d.h. also selbst die Geldquelle auftreiben, aus der sie bezahlt werden, trotzdem nur maximal 6 bzw. 8 Jahre am Stück beschäftigt sein können** (so ist es in § 109 UG festgelegt). Wer aus eigenem Antrieb Geldquellen erschließt, sollte von ihnen doch zehren können, solange sie reichen.

11) Ein ganz anderes Problem mit ProjektmitarbeiterInnen besteht darin, dass die **Universitäten nur über beschränkte Raumkapazitäten verfügen, sich bei der Annahme eines Projekts aber verpflichten müssen, einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen**. Wenn sie mit Hinweis auf Raumknappheit ein Projekt ablehnen, kann das eingeworbene Geld nicht genutzt werden, kann die Universität nicht mit Forschungsergebnissen punkten und können die vorgesehenen ProjektmitarbeiterInnen nicht tätig werden (es ist angeblich schon vorgekommen, dass sich erfolgreiche ProjekteinwerberInnen arbeitslos melden mussten, weil sie mangels Zusage einer Universität das Projektgeld nicht annehmen konnten). Wenn sie Raum zusagt, wo sie keinen anbieten kann, entsteht daraus ebenfalls eine unbefriedigende Situation. Dann müssen ArbeitnehmerInnen zu Hause arbeiten, während sie auf dem Papier die Infrastruktur einer Universität nutzen dürfen. Ich halte es nicht für a priori schlecht, wenn KollegInnen zu Hause arbeiten müssen; es müsste nur offen und ehrlich vereinbart werden können und grundsätzlich eine begründete Ausnahme bleiben. Dann hätten die Betroffenen auch die Chance, eventuell ein Zimmer als Arbeitsraum steuerlich absetzen zu können. Diese Probleme bereiten den Menschen an den Universitäten seit mehr als 10 Jahren Kopfzerbrechen – warum geht die Politik nie darauf ein?

12) Das Universitätsgesetz beinhaltet für bestimmte Personengruppen Ausnahmen vom Kettenvertragsverbot (§ 109). Nach den allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen gilt die Ausstellung eines Arbeitsvertrags für das Folgesemester als Neueinstellung. Betriebsrat, Arbeiterkammer und Gewerkschaft haben daher **derzeit keine Möglichkeit, die Interessen v.a. von LektorInnen zu vertreten, wenn es um die Erneuerung der Anstellung für das Folgesemester geht**. Ich meine aber, dass es einen Unterschied gibt zwischen ganz neuen ArbeitnehmerInnen (hier ist es verständlich, dass dem Betriebsrat kein Mitspracherecht zukommt) und ArbeitnehmerInnen, die sich um eine Verlängerung bemühen. Da derart weitreichende Ausnahmen vom Kettenvertragsverbot in der Privatwirtschaft nicht vorgesehen sind, wäre es leicht, im Universitätsgesetz eine entsprechende Regelung einzuführen, ohne dass daraus ein Präzedenzfall für die Privatwirtschaft entstünde.

Zwei Beispiele aus der Praxis: (a) Ein/e LektorIn lehrt seit Jahren sieben Stunden pro Woche (wissenschaftliche Lehre; inklusive Vorbereitungszeit entspricht das fast dem Ausmaß einer Halbtagsbeschäftigung) und erfährt kurz vor Beginn des Folgesemesters, dass für die

Lehraufträge, mit denen er/sie fest gerechnet hat, eine andere Person als LektorIn angestellt werden wird. (b) Ein/e LektorIn erfährt nach 8 Jahren (= Obergrenze für befristete Verträge), dass er/sie weiterhin einen Lehrauftrag erhalten kann, dass aber keine unbefristete Anstellung zur Verfügung gestellt wird und er/sie daher auf einen freien Dienstvertrag umsteigen müsse. Sollte die Person die Bedingung des Universitätsgesetzes, wonach ein freier Dienstvertrag nur möglich ist, wenn man über ein einigermaßen großes Einkommen aus anderen Quellen verfügt (§ 100), nicht erfüllen, weil sie sonst gar keine Arbeit hat, darf sie offiziell den freien Dienstvertrag auch nicht bekommen, obwohl sie gerade dann das Einkommen dringend bräuchte. In beiden Beispielen sind sämtlichen Institutionen der Rechtshilfe die Hände gebunden, weil es nach geltender Rechtslage um Neuaufnahmen geht und es keinen Rechtsanspruch gibt, bei einem Unternehmen aufgenommen zu werden.

13) § 19 UG besagt, dass die Satzung vom Senat auf Vorschlag des Rektorats zu beschließen und zu ändern ist. Viele Punkte der Satzung umfassen allerdings Angelegenheiten, bei denen nach dem Arbeitsverfassungsgesetz der Betriebsrat informiert bzw. gehört werden muss, weil sie die Interessen der ArbeitnehmerInnen berühren und vielfach sogar unmittelbare Auswirkungen auf das Personal haben (vgl. insbesondere §§ 90-92 ArbVG). Wenn der Gesetzgeber ein **Mitwirkungsrecht des Betriebsrats an personalrelevanten Punkten der Satzung** auch im Universitätsgesetz verankert, würde nicht mehr der Eindruck entstehen, dass Universitätsgesetz und Arbeitsverfassungsgesetz einander widersprechen. Es ist klar, dass das Arbeitsverfassungsgesetz in erster Linie auf Betriebe abstellt, in denen der Betriebsrat das einzige von den ArbeitnehmerInnen direkt gewählte Organ ist. Der Senat wird zwar ebenfalls von den Beschäftigten gewählt, allerdings auf der Grundlage eines Kuriensystems, das weniger als 10% der Beschäftigten die absolute Mehrheit gesetzlich garantiert.

14) **Zur neuen Möglichkeit, in die Satzung Sanktionsmöglichkeiten gegen Studierende aufzunehmen**, die wiederholt plagieren (Punkt 11 des Novellen-Entwurfs), gebe ich zu bedenken, dass Plagiate nicht unbedingt sofort nach Abgabe einer Arbeit auffallen (z.B. wenn in den Geisteswissenschaften jemand Passagen einer in einer Fremdsprache erschienenen Arbeit übersetzt und die Inhalte als eigenes Werk ausgibt). **Ein Ausschluss vom Studium ist keine wirkungsvolle Sanktion, wenn die betreffende Person nicht mehr an der Universität studiert, an der das Plagiat eingereicht wurde.**

Im Übrigen **sollte es auch verboten sein, dass Leistungen offiziell einer Führungskraft zugeschrieben werden, wenn sie nachweislich von MitarbeiterInnen eigenverantwortlich erbracht wurden.** Ich denke da auch an das Publizieren von Arbeiten unter dem Namen des Vorgesetzten, vor allem aber an die **Betreuung von studentischen Arbeiten** - ich habe von Fällen gehört, in denen die betreute Person ihre Arbeit nicht ein einziges Mal mit dem/der UniversitätslehrerIn persönlich besprechen konnte, der/die offiziell als Betreuer der Arbeit aufschien!

15) Ich empfinde es als Schande, dass **Menschen mit Behinderung** im Zusammenhang mit Universitäten immer nur als Studierende wahrgenommen werden, nicht aber als mögliche oder tatsächliche ArbeitnehmerInnen. Es müsste nicht sein, dass sich die Universitäten in der Regel mit Millionenbeträgen von der Einstellungspflicht freikaufen und auf diese Weise einen Teil des Budgets für Bildung und Forschung an den Staat zurückfließen lassen, ohne dass damit Aktivitäten zur Aufnahme und Beschäftigung von ArbeitnehmerInnen mit Behinderung im tertiären Bildungsbereich gesetzt werden. Ich glaube, dass es der Gesellschaft gut täte,

wenn zukünftige Entscheidungsträger in ihrer Studienzeit auch Lehrende mit Behinderung erleben können. Nur wenn man mit einem Aspekt des Lebens in Kontakt kommt, kann sich Verständnis dafür entwickeln. Hier ließen sich doch durch den Gesetzgeber Impulse und Anreize setzen.

Außerdem erlaube ich mir darauf hinzuweisen, dass die Einhaltung guter Arbeitsbedingungen bei AssistentInnen, die noch ihrer Dissertation arbeiten, auch bei genauen Vorschriften im Universitätsgesetz und im Kollektivvertrag oft von der Bereitschaft der Vorgesetzten abhängt, die Regeln einzuhalten. Das liegt daran, dass **neben der Abhängigkeit auf der arbeitsrechtlichen Schiene auch eine Abhängigkeit auf der wissenschaftlichen Schiene** (Beratung bei der Dissertation, Vermittlung von Kongressbesuchen und Publikationsmöglichkeiten, usw.) besteht. Die wissenschaftliche Schiene ist AssistentInnen in der Regel wichtiger, denn da geht es um die Lebenskarriere, während die Anstellung dank des Universitätsgesetzes nur ein paar Jahre (für Prädoc-AssistentInnen: vier) betrifft. Auf der wissenschaftlichen Schiene ist der/die BetreuerIn nicht selten die einzige Person, die aufgrund ihrer Fachexpertise die Qualität der eingereichten Arbeiten beurteilen kann.

Zu den meisten hier dargelegten Problemen ist mir nicht einmal ein Halbsatz von PolitikerInnen und EntscheidungsträgerInnen bekannt, obwohl sie schon seit Jahren bestehen und vorgebracht werden.

**Ich sehe an der vorliegenden Novelle auch Gutes**, z.B. dass Bauvorhaben öffentlich und damit auch für die Beschäftigten und die Betriebsräte einsehbar sein sollen. Persönlich finde ich die Erhöhung der Frauenquote bei vielen Gremien auch eine richtige Entscheidung, weil erfahrungsgemäß das Potenzial von Frauen meist erst dann beachtet wird, wenn explizit vorgeschrieben ist, Frauen in die Auswahl einzubeziehen.

Ich sehe, dass vor lauter Parteienhickhack, raschem Politikerwechsel und finanzkräftigen Lobbyisten Gesetze schon lange nicht mehr gründlich durchdacht werden können, sowie dass Hochschulthemen abseits der Studierendenangelegenheiten und Forschungsnews wenig medientauglich sind und Engagement zur Schaffung klarer und gedeihlicher Rahmenbedingungen für die Universitäten im Politbarometer wenig Beliebtheit einbringt. Dennoch hoffe ich, dass Sie meine Anmerkungen zumindest lesen und eine Lösung der angesprochenen Probleme in Angriff nehmen.

Mit freundlichen Grüßen,

Mag. Dr. Christine Kasper  
(Mitarbeiterin an der Universität Wien)