

Stellungnahme zu GZ 020 – 0.723.953 des NR (XXVII GP, 79ME)

Als langjährige Beobachterin des UG (vgl. *Prekarität und Freiheit?* 2013, S. 132-38) und zertifizierte Verwaltungsfachkraft (VAB 2001) bringe ich hier einige Aspekte ein, die z.T. noch wenig diskutiert sind.

I. DANK möchte ich allen am Entwurf Beteiligten und den in dieser so knappen Zeit damit Befassten aussprechen!

I.1. Zustimmung: Es ist erfreulich, dass nun mit einer UG- Novelle höchstgerichtliche Entscheidungen, historische Entwicklungen (zB ‚divers‘ für akademische Titel und Uni-Daten) sowie offene Fragen eingearbeitet werden sollen (zB zu Kriterien für eine Beschwerde an die Schiedskommission). Dies als mehrere Novellenteile separat zu ver- und behandeln wären mE eher leichter, z.B. jeweils extra zu a) Studien-, b) Organisations- und c) Personalrecht.

Daher möchte ich ersuchen, die Bereiche nun doch noch getrennt zu behandeln, eine breite öffentliche Debatte zu ermöglichen und unterschiedliche Fristen für das Inkrafttreten zu setzen.

I.2. Besorgnis: Manche Zwecke und Inhalte der Novelle sollten mE neu definiert werden. Unrealistisch ist zB, dass die Novelle keine finanziellen Auswirkungen hätte. Wäre ein finanzielles Nullsummenspiel beabsichtigt gewesen, hätte es kaum Änderungen gebraucht (z.B. Mindeststudienleistungen; Idee der Wahl für die Zusammensetzung eines Kontrollorgans oder Richtlinien-Kompetenz d. Rektor/in f. Curricula oder die Funktion der/des ‚Berufungsbeauftragten‘). Die vorgeschlagenen Neuregelungen führen zu erhöhtem Arbeitsaufwand für alle Ebenen der Universitätsverwaltung, was Mehrkosten oder eine Überlastung der schon tätigen Personen nach sich zieht – bei allen Gruppen der Uni-Angehörigen, auch der Studierenden (z.B. in Studienkommissionen).

Daher möchte ich ersuchen, dass auf die Daten klarer Bezug genommen wird (z.B. ‚prüfungsaktive Studierende‘); auch wären Evaluierungen der jüngsten Novellen für die öffentliche Debatte wichtig.

II. VERÄNDERUNGSVORSCHLÄGE:

II.1. Eiszeitwarnung: Bitte nicht einfrieren!

In mehreren Gesetzesbezügen wird vorgeschlagen, künftig Abkürzungen zu verwenden (zB. ArbVG), was vereinfachend wirken kann. Allerdings finden sich auch Bezüge auf Gesetze, bei denen erstmals eine Jahreszahl hinzugefügt wird, so beim Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GIBG), das bisher ohne Jahreszahl im § 20b UG stand, und dem nun ‚1993‘ hinzugefügt werden solle (oder beim VBG ‚1948‘): JEDER Gesetzesbezug macht nur dann Sinn, wenn die einzubeziehenden Gesetze ‚in der geltenden Fassung‘ (‚idgF‘) heranzuziehen sind. Andernfalls hinken jene Teile hinterher und geben nur eine überholte juristische Wirklichkeit wieder. Das Einfrieren von Bestimmungen wirkt negativ:

II.1.a. Das B-GIBG hat sich seit 1993 nicht zuletzt durch den Diskurs um Antidiskriminierung anlässlich der relevanten EU-Richtlinien und mögliche Gender-Positionierungen maßgeblich verändert. Es kann daher heute nicht sinnvoll in der 1993 gültigen Fassung angewendet werden.

II.1.b. Die Bestimmungen über die Überleitung der Vertragsbediensteten mit Eintrittsdatum bis 31.12.2003 in Beschäftigungsverhältnisse zur Universität ab 1.1.2004 waren mit dem Versprechen beschlossen worden, es werde keine Verschlechterung geben. NUN im § 126 (4) UG zu normieren, dass das VBG in der Fassung von 1948 gelte, ist nachteilig, ungleichbehandelnd und ein klarer Vertrauensbruch: Eine enge Auslegung könnte sogar dazu führen, dass ab dem Inkrafttreten der Novelle die Bezüge auf die Schillingbeträge von 1948 zurückgestuft würden.

II.1.c. Die Bestimmungen zum Aufbewahren universitätsspezifischer Daten zu Studienverläufen und Prüfungen (§ 53 UG) müssten weiterhin auf das Bildungsdokumentationsgesetz als solches und nicht auf das BiDokG von 2002 bezogen werden, damals war die DSGVO noch nicht eingearbeitet:

Anlässlich der Unklarheiten, Nachteile und Hindernisse, ersuche ich hiermit dringlich, auf alle Gesetze außerhalb des UG immer unter „in der geltenden Fassung (idgF)“ Bezug zu nehmen. Daraus folgt auch der Bedarf, im Gleichbehandlungsbereich Bestimmungen nach dem B-GIBG idgF anzupassen.

II.2.: Ungleichheitswarnung: Bitte Prioritäten anders setzen!

Die Kunst, gesetzlich >Gleiches gleich und Ungleiches ungleich< zu behandeln, beschäftigt Fachleute seit über 100 Jahren (vgl. B-VG Art 7 Abs 1: „[...] vor dem Gesetz gleich. Vorrechte [...] des Geschlechtes, [...] der Klasse und des Bekenntnisses sind ausgeschlossen.“) Soll das Prinzip ernst genommen werden, müsste u.a. folgendes anders gestaltet werden:

II.2.a. Organ-Gleichheit wiederherstellen

Wenn die drei Obersten Leitungsorgane der Universität zusammenwirken sollen, kann der Senat im Studienrecht nicht einer Richtlinienkompetenz des Rektorats unterstellt werden: Sonst würde der Senat vom ‚Obersten Organ‘ zum ‚Zweitobersten‘ Organ.

II.2.b. Anforderungs-Gleichheit im Studium (wieder)finden

Die Sanktionen a) zu Beginn des Studiums bei Nichterbringung von Leistungen, b) beim (späteren) Nichterbringen von positiven Noten (mehrfacher erfolgloser Prüfungsversuch) und c) beim Erschleichen von Noten scheinen nicht aufeinander abgestimmt bzw. adäquat definiert. Eine ‚zu schwache‘ Studienleistung [wie in a)] sollte keinesfalls strenger ‚geahndet‘ werden als ein Plagiat. Dass eine Bestimmung wie der § 59b UG überhaupt Sinn macht, bezweifle ich massiv.

II.2.c. Funktions-Gleichheit

Wenn die Kontrollfunktion dazu dient, gegebene Regelungen zu beobachten und deren Verletzung zu melden, hintanzuhalten oder zu beeinspruchen, erscheint es zweckwidrig,

- den Unirat zu verpflichten, erfreuliche „Entwicklungen“ dem Ministerium zu melden (§21 (1) Z 13), oder
- prüfende Kommissionen bzw. Kollegialorgane wählen zu lassen (Prüfungs-K, Habilitations-K, Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Disziplinar-K, Ethik-K, K. zur Überprüfung von Plagiaten; Beiräte gemäß § 99 und zur Evaluierung von Leistungen): Weder werden Kommissionen für die Führerscheinprüfung noch Beamtete bei Polizei oder Zoll von den zu Überprüfenden gewählt.

II.2.d. Gleichheit der Zeiträume

In manchen Bestimmungen werden die gleich bemessenen Zeiträume für alle Universitäten an die gleichen Zeitpunkte gesetzt, v.a. die Anfangs- und Endzeitpunkte der Ferien. Das leuchtet v.a. für die Möglichkeit eines Wechsels zwischen Unis ein. Sollten nicht auch die Fristen für die Meldung der Fortsetzung zum Studium im § 62 fix festgesetzt werden? Zugleich ist nicht nachvollziehbar, warum die Beurteilungsfristen für die Lehrenden für das Sommer- als auch Wintersemester gleich lang sind, obwohl die Ferien dazwischen ja ungleich lang dauern. Diese sollten daher jedenfalls länger sein und analog zur Dauer und der Lage der jeweiligen Ferien bemessen werden.

II.3: Vorgeschlagene Einzel-Korrekturen: Bitte realisieren!

I. Teil, 3. Abschnitt: „Antidiskriminierung und Gleichbehandlung, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie Frauenförderung“ *{entsprechend B-GIBG}*

§ 2 [...] Z 9 sowie § 3 Z 9: „Antidiskriminierung und Gleichbehandlung der Geschlechter, Gleichstellung zwischen Frauen und Männern sowie Frauenförderung“ *{entsprechend B-GIBG}*

§ 15 (7) [...]; § 16 (1) [...] UGB; § 20b (2) [...] B-GIB; § 42 (f) ...WiBiVO; § 53 sowie § 141 (2) [...] Bildungsdokumentationsgesetzes [...]; § 67 BHG [...]; § 110 [...] AZG [...] ARG[...]; § 126 (4) [...] Vertragsbediensteten-gesetz 1948 [...]; § 135 (1) [...] ArbVB [...]; § 141 (2) „[...] Daten gemäß § 9 Abs 6 des Bildungsdokumentationsgesetzes IMMER: „ldgF“ *{s.o. ist extrem WICHTIG!}*

§ 20 (3a) „die Nutzung...zulässig. Über den Einsatz dieser Technologien entscheidet die Anzahl der angemeldeten Mitglieder zu einem zuvor festgesetzten Stichtag“ *{als quasi Mehrheitsprinzip}*

§ 21 4) [...] auf EU-, Bundes- oder Landesebene sowie auf Ebene jener Gemeinde, an der die Universität angesiedelt ist“... *{gerade im städtischen Bereich sind Naheverhältnisse beeinflussend}*

§ 22 (1) Z 12-12a neu: STREICHEN! *{siehe oben}*.

§ 23 (3), 2. Satz: streichen: *{zu viele Parameter, müsste anders sein, sonst diskriminierend}*.

§ 23a (1) Z 4 „...“

§ 23b (1), letzter Satz: streichen! *{Wie bisher ist es sinnvoller}*

§ 25 (1) Z 10: streichen, da auch oben (§ 22 (1) Z 12-12a zu streichen.

§ 39 (4) „Zur allfällig gemeinsamen Leiterin oder zum allfällig gemeinsamen Leiter der Gemäldegalerie und des Kupferstichkabinetts bzw. zur Leiterin oder zum Leiter einer der beiden Bereiche darf nur eine Person [...]

§ 42 (1) „An jeder Universität ist vom Senat ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen einzurichten, dessen Aufgabe es ist, Diskriminierungen [...] entgegenzuwirken, die Einhaltung des Frauenförderungsgebots zu kontrollieren und [...]

§ 42 (2) „Dem [...] haben eine ungerade Anzahl von Mitgliedern anzugehören. Die Gesamtanzahl von Haupt- und Ersatzmitgliedern ist im Verhältnis zur Größe der Universität und Vielfalt der Organisationseinheiten zu berechnen und in der Satzung festzulegen. Auf besonders verfahrensintensive Bereiche ist entsprechend Bedacht zu nehmen. *{weil sich Unis laufend ändern}*

„Die im Senat vertretenen [...] sind berechtigt, im Wege des Senats Mitglieder in den Arbeitskreis zu entsenden. Dabei ist in Analogie zum § 21 (6), letzter Satz, der Vorschlag zu begründen - vor allem hinsichtlich der Gleichbehandlungs-Kompetenz der vorgeschlagenen Personen. Der amtierende Arbeitskreis hat ein Vorschlagsrecht.“ *{die Gruppen hätten dann ein Mitspracherecht}*. „Dies gilt auch für studentische Mitglieder, die von der ÖH zu entsenden sind.“ *{= Kompromiss}*

„Die gleichzeitige Funktion als Vorsitzende/r von sowohl Senat als auch des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen ist unzulässig. Stellvertret_er_inn_en, Haupt- und Ersatzmitglieder beider Kollegialorgane können beide Funktionen ausfüllen.“ *{andernfalls leeren sich beide Organe bald!}*

„Aus dem Kreis [...] ist [...] sowie ein oder mehrere Stellvertretungspersonen zu wählen.“ *{weil dies praktikabler ist!!}*

„Die Funktionsperiode beträgt drei Jahre. Ihr Beginn ist in der Satzung festzulegen und mit der Konstituierung des jeweils neuen Senats zeitlich abzustimmen (z.B. Beginn mit Jahresbeginn).“ *{dem Senat muss eine ausreichende Zeitspanne gewährt werden, um Mitglieder in den AKG zu entsenden}*

§ 42 (8f) „[...] der Wissensbilanzen in der geltenden Fassung [...] *{siehe oben!}*

§ 43 (1) Z 2 „die Entscheidung über Beschwerden des Arbeitskreises [...] Orientierung oder über die Verletzung des Frauenförderungsgebots durch die Entscheidung eines Univetrsitätsorgans;“

§ 43 (1) Z 5 „[...] ob durch die Entscheidung [...] Orientierung oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebots vorliegt. [...]“

§ 53 (1) Z 6 „[...] bejaht die Schiedskommission [...] Orientierung oder eine Verletzung des Frauenförderungsgebots, hat das Universitätsorgan“

§ 59a (1) Streichen!! oder komplett neu fassen, damit es berufstätige und/oder betreuungspflichtige Studierende nicht benachteiligt, besser dies in die Beurlaubungsgründe rein zu schreiben.

§ 59a (2) und § 59b (1) anpassen: gleich lange Benotungsdauer für beide Semester, Ende Nov/April!

§ 66 (4) WIE BISHER, keine Streichung des zweiten und der weiteren Sätze! {das Ansuchen um neuerliche Zulassung usw. stellt schon eine gewaltige Hürde nach dem vorherigen Misserfolg dar}.

§ 67 (1) WIE BISHER, keine Streichung der universitätsspezifischen Beurlaubungsgründe.

§ 68 (2): „Die neuerliche Zulassung zu diesem Studium an dieser Universität kann nach Erlöschen frühestens 1 Jahr nach...“ {oder analog zu §66 (4) wie der bisher gestaltet ist}

§ 98 (2) „Jede Stelle ist [...] auszuschreiben. Bis zur Einladung zu Berufungsvorträgen können [...] mit ihrer Zustimmung auch [...] einbezogen werden, sofern diese einer Begutachtung durch die gleichen Begutachtenden und binnen gleich langer Begutachtungsfrist unterzogen wurden.“ {alles andere macht mehr Probleme als es jetzt schon gibt}

§ 98 (4a) „Die Rektorin oder der Rektor kann eine oder mehrere fachlich qualifizierte akademisch ausgebildete Person/en als ‚Berufungsbegleitung‘ bestimmen. Diese Person/en können Teil einer Organisationseinheit ‚Berufungsservice‘ sein oder von außerhalb der Universität als projektartig finanzierte Verfahrens-Beratende einbezogen werden. Sie haben keine Stimme und unterliegen der Amtsverschwiegenheit. Weiters ist ihre Aufgabe das Verfassen eines Berichts, der dem Abschlussbericht der Kommission beizulegen ist.“ {der Absatz kann auch entfallen, weil dies bereits Praxis an manchen Universitäten ist und eine ‚Beauftragte‘ Person aus der Prof.-Kurie des zu berufenden Fachs keinesfalls als neutrale weitere Person fungieren kann.}

§ 98 (7) „Die Berufungskommission lädt spätestens innerhalb von sieben Monaten nach dem Ende der Bewerbungsfrist auf Grund aller Gutachten und Stellungnahmen zu Berufungsvorträgen und Hearings. Der aufgrund von Gutachten, Hearings und Berufungsvorträgen erstellte Besetzungsvorschlag [...] ist bis spätestens vierzehn Monate [...] zu beschließen. Ein Vorschlag [...]. {alles kürzer Berechnete erscheint unrealistisch: Auch nach den Berufungsvorträgen & Hearings muss noch Zeit reserviert werden, zB für zweite Hearings, wenn die erste Runde erfolglos war}.

§ 98 (8) WIE BISHER.

§ 98 (14) STREICHEN, WIE BISHER. {das Vorgeschlagene ist nicht lebbar! Wenn es nur die Personen im Besetzungsvorschlag wären (vgl. UOG 93), wäre das ev. zeitlich vertretbar, diese dürfen aber aufgrund der Amtsverschwiegenheit davon nichts wissen.}

§ 99a (2) „[...] in besonders berücksichtigungswürdigen Fällen kann auch [...] abgeschlossen werden. Die Kriterien für solche besonders berücksichtigungswürdigen Fälle sind in den Regelwerken der Universität festzulegen [...]“ {ob in der Satzung oder in Richtlinien des Rektorats ist für eine solche Festlegung weniger wichtig als eine VORAB-Definition}.

§ 107 (1) WIE BISHER, keine Erweiterung des Passus! {jede Personalplanung, arbeits-rechtliche Klarheit, faire Konkurrenz unter den sich Bewerbenden und jede Kontrolle von Aufnahmeverfahren, auch der Gleichbehandlung, wird unterlaufen, wenn die Zuordnung zu einer [sonst im UG nicht genannten] ‚Personalgruppe‘ unbestimmt bleibt.}

§ 109 (2) „Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist [...] in Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten [...], bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig (bei Lehrpersonal zählen die Ferien nicht als Unterbrechung)“. {s. Stellungnahmen zu Lektor_inn_en }; Eine mehrmalige solche Verlängerung ist

für die Maximaldauer von 10 Jahren zulässig. Nach dem Ablauf der Maximaldauer ist eine Wartezeit von 4 Semestern erforderlich.“ *{BESSER: unbefristete Dienstverhältnisse vgl. [62SN](#)}.*

(3) bis (9) BITTE KOMPLETT NEU DISKUTIEREN!

§ 116a (1) „Wer eine Tat gemäß [...] ausführt, begeht oder in Auftrag gibt oder in Anspruch nimmt“ *{beide Seiten der Quasi-, Geschäftsbeziehung‘ sind gleichartig. Würde die Regelung im E-Commerce-Gesetz eingearbeitet, müsste der Begriff „Ghostwriting wissenschaftlicher Arbeiten“ heißen}.*

§ 126 (4) WIE bisher!

§ 141 (2) wie bisher!

III. ERSUCHEN:

Hiermit appelliere ich an den Wissenschaftsausschuss und die Legistik des Ministeriums, die hier eingebrachte Besorgnis ernst zu nehmen, die Einzel-Vorschläge zu überprüfen und die aufgegriffenen Ideen in das HSG zu übernehmen.

Mit hoffnungsvollen Grüßen,

OR.in Mag.a Katharina Prinzenstein, e.h.

Leiterin des Büros des >Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen der TU Wien< seit 2000