

An das
Bundesministerium
für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abteilung IV/9, Logistik
legistik.wissenschaft@bmbwf.gv.at

ZENTRALAUSSCHUSS
für die
UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN
beim BM für Bildung, Wissenschaft und Forschung

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende

An das
Präsidium des Nationalrats
begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Graz, am 15. Jänner 2021

Betreff: Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 – UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 – HG geändert werden; GZ. 2020 – 0.723.953; Begutachtungsverfahren

Sehr geehrte Damen und Herren!

Die Personalvertretung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals der österreichischen Universitäten erlaubt sich, nachstehende Stellungnahme zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002 – UG, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG und das Hochschulgesetz 2005 – HG geändert werden, GZ. 2020 – 0.723.953, abzugeben.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen und für die Vorsitzenden der Betriebsräte für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal (an den staatlichen Universitäten)

Anneliese Legat

Allgemeines

Die Personalvertretung vermisst wie schon anlässlich der Diskussion um das Universitätsgesetz 2002 und um die gesetzlichen Anordnungen zum Auslaufen der beamteten und vertraglichen Dienstverhältnisse an den österreichischen Universitäten eine wissenschaftliche Evaluierung der bisherigen und nun zu ändernden UG-Regelungen. Unter diesem Aspekt sollten die beabsichtigten Änderungen einer umfassenden Untersuchung zugeführt werden und das Inkrafttreten zugunsten einer sorgfältigen Diskussion verschoben werden.

§ 14 Abs 2a: Es ist nicht klar, warum das ECTS-Ausmaß hier aufgenommen wird und nicht im studienrechtlichen Teil. Die ECTS-Punkte werden studienplanmäßig festgelegt und sind dem Gestaltungsspielraum der einzelnen Lehrenden entzogen. Oder ist hier gemeint, dass die Studierenden im Rahmen der Lehrevaluierung beurteilen können sollen, ob der von ihnen wahrgenommene tatsächliche Aufwand in einzelnen Lehrveranstaltungen mit den im Curriculum festgelegten ECTS-Punkten korrespondiert? Wenn damit die Abfrage des individuellen

TeilnehmerInneneindrucks gemeint ist und es sich um „personalisierte“ ECTS handelt, wird damit die Schiene für zahlreiche Konfliktsituationen gelegt. Die Auswirkungen auf Lehrinhalte sind unabsehbar.

§ 20c: Aus den Erfahrungen der interuniversitären Einrichtungen früherer Jahre gibt es bei derartigen Einrichtungen (Bildung von Interuniversitären Organisationseinheiten) immer wieder Probleme bezüglich der Sach- und insbesondere der Personalressourcenverwaltung. Diese betreffen vor allem die Personalzuständigkeiten und AdressatInnen der Normen (zB Richtlinien, Betriebsvereinbarungen) der jeweils beteiligten Einheiten sowie Informations- und Kontrollrechte nach ArbVG. Diese Problematik zeigt sich schon bei der bescheidmäßigen Abberufung der Leitung. Hier wird wohl jene Universität tätig werden müssen, der die Leitung personell zugeordnet ist. Zwei Universitätsleitungen gemeinsam können mangels Behördenqualifikation nicht als Behörde tätig werden. Auch Abs 12 zeigt die Problematik anhand von Rechtsgeschäften. Es besteht nur eine Informationsverpflichtung der beteiligten Rektorate vor Abschluss eines Rechtsgeschäftes. Nur bei Missbrauch ist ein Entzug der Legalberechtigung des Leiters/der Leiterin der interuniversitären Einrichtung möglich. Wie kann eine der beteiligten Universitäten angesichts der Generalvollmacht der Leitung der interuniversitären Organisationseinheit von einem beabsichtigten Rechtsgeschäft Abstand nehmen, wenn beispielsweise der Aufwand oder das unternehmerische Risiko zu hoch sind oder ein Projekt den universitätspolitischen Überlegungen einer der beteiligten Universitäten widerspricht? Durch die mittelbare Steuerung auf Basis von Leistungsvereinbarungen könnte das zuständige Ressort Firmenkooperationen (Industrie, Technik, Pharma, Medien, etc) fördern oder auch fordern.

§ 21 Abs 1 Z 13: Mit dem Entfall der regelmäßigen Berichtspflicht geht Transparenz nach innen (Senat) und nach außen verloren. Mit der Überführung des Berichtes bzgl. der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen auf die Wissensbilanz (§ 41 Abs 8) bleibt eine zusätzliche Kontrollmöglichkeit von Gleichstellungsmaßnahmen jedoch erhalten. Die Reduktion auf kritische Anlassfälle scheint in Richtung Missstandsbericht zu gehen. Der Ersatz über den Corporate Governance Kodex ohne Rechtsgrundlage im UG scheint diskussionswürdig.

21 Abs 4: Bei den Aufzählungen des Ausschlusses von politischen FunktionsträgerInnen für die Funktion in Universitätsräten sollte festgehalten werden, dass bei den sonstigen allgemeinen Vertretungskörpern auch BürgermeisterInnen als mitgenannt zu verstehen sind, andernfalls insbesondere jene in Universitätsstädten, Universitätsratsfunktionen ausüben könnten. Auch Mitglieder des EU-Parlamentes sollten keine Universitätsratsfunktion ausüben können.

§ 21 Abs 6: Die Begründungspflicht der Bestellung von Personen in die Universitätsratsfunktion stellt einen Versuch der Versachlichung dar. Allerdings fehlen Konsequenzen für eine unzureichende Begründung, abgesehen davon, dass auch unklar ist, wer diese Begründungen wie auf ihre Tauglichkeit prüft. Der in den erläuternden Bemerkungen (EB) genannte „interne Kriterienkatalog“ des zuständigen Ressorts muss kommuniziert werden, wenn dieser als Maßstab angelegt werden soll. Informationen darüber brauchen sowohl die nominierenden Organe wie auch allfällige KandidatInnen. Die angesprochenen Kriterien sollten auch für die Bundesregierung verbindlich sein.

§ 21 Abs 15: Angesichts der weiteren Verbetrieblichung der Universitäten durch die aktuelle Novelle des UG sollten auch die BR-Mitglieder als vollwertige Mitglieder im Universitätsrat definiert werden. Das Gucklochprinzip für die Betriebsräte ist aufzubrechen. Evidenzbasiert muss festgehalten werden, dass die aktuellen Regelungen fehlerhaft ausgelegt und nicht richtig angewendet und insbesondere Informationsrechte der Betriebsräte regelmäßig verkürzt werden.

§ 22 Abs 12, 12a und 12b: Das Initiativrecht des Rektorates zu Erlassungen und Änderungen von Curricula und die Behandlungspflicht durch den Senat stärkt das Rektorat deutlich; diese Kompetenzverschiebung wird allerdings durch die nachfolgende Regelung noch übertroffen: Der

Aufgabenkatalog des Rektorates wird um die Möglichkeit zur Erlassung von Richtlinien zur strukturellen Gestaltung (wo definiert?) von Curricula aufgrund der Leistungsvereinbarungen erweitert, was auch eine problematische Verschiebung der Normhierarchie mit sich bringt. Öffentlichrechtliche Verträge führen zu einer inneruniversitären generellen Normgebung (zB Richtlinien, Weisungen) durch ein einziges Leitungsorgan auf Basis des Mitwirkungsausschlusses des bisher zuständigen Organs, das für die Interessenwahrnehmung der Universitätsangehörigen direkt gewählt wird. Das Stellungnahmerecht des Senates wird zur Feigenblattfunktion. Auch wenn hier nur von Struktur die Rede ist, so wird damit doch der Inhalt geprägt. Die Rektorate werden zu Statthaltern der zuständigen Ressortleitung für die strukturelle Gestaltung von Curricula an allen Universitäten aufgrund der jeweiligen Leistungsvereinbarungen. Aus den EB geht die Intention klar hervor, dass es für das zuständige Ressort bisher „unbefriedigend“ war, dass seine Steuerungsmöglichkeit beim Rektorat endet und der Senat nicht davon erfasst werden kann. Die Ressortleitung trägt aber keine politische Verantwortung für die in Rede stehenden Entscheidungen und ihre ministeriellen Durchgriffsrechte.

Dazu kommt es zu einer Einflussnahme des Finanzministeriums durch das Beteiligungs- und Finanzcontrolling gemäß § 15b BHG. Da Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung und Wissensbilanz in den §§ 12 - 14 UG ausführlich geregelt sind und entsprechend § 15 UG das Rektorat nach Wirtschaftlichkeit, Zweckmäßigkeit und Sparsamkeit zu haushalten hat und der Bund grundsätzlich keine Haftungen für Verbindlichkeiten der Universitäten übernimmt, stellt dieser vorgeschlagene Absatz nicht nur ein Durchgriffsrecht des Rektorates, sondern auch eines eben dieser Ministerien auf die Gestaltung der Studien dar. Hier könnten doch die Interventionsmöglichkeiten des Rektorates und des Universitätsrates gem. § 22 Abs 2 aufgegriffen werden, statt eine problematische Machtverschiebung innerhalb der drei kollegialen universitären Leitungsorgane zu etablieren. Verfassungsrechtliche Bedenken bezüglich der Verletzung der universitären Autonomie sind hinsichtlich der beabsichtigten Neuregelung jedenfalls angebracht.

§ 23a: Von der Veränderung der Findungskommission ist keine Versachlichung oder Beschleunigung des Verfahrens zur Wahl des Rektors/der Rektorin zu erwarten, aber mögliche zusätzliche Konflikte durch die Wahl des fünften nicht näher präzisierten Mitgliedes. Auch die Einstimmigkeit verschärft die Problematik, da die Mitglieder des Universitätsrats in der Findungskommission zB das Verfahren – schon bei der Bestellung des fünften Mitgliedes – blockieren können und dann der Universitätsrat zum Herren des Verfahrens wird. Ob dieses bei Checks and Balances hervorgerufene Ungleichgewicht und die Übermacht des Universitätsrats bei der Wahl des neuen Rektors/der neuen Rektorin verfassungskonform sind, wäre noch zu prüfen.

§ 23b iVm § 25 Abs 1 Z 1 und 10a: Der Ausschluss der Mitsprache des Senats und die Beschneidung seiner bisherigen Kompetenzen bei der Verlängerung der Funktionsperiode eines Rektors/einer Rektorin verhindern Reflexion und Evaluierung seiner zurückliegenden Mit-Entscheidung. Dem Senat wird damit jegliche Mitwirkung genommen, wenn sich der/die RektorIn aus der universitären Binnensicht nicht bewährt hat. Es ist nicht nachvollziehbar, warum gerade der Universitätsrat die Eignung besser einschätzen können soll als der Senat! Alternativ wäre bei der Wiederbestellung die jeweils einfache Mehrheit der beteiligten Organe vorstellbar.

Auch hinsichtlich der Gestaltung der Wahl des Rektors/der Rektorin fehlt die umfassende über Rechtsperspektiven hinausgehende Evaluierung, auch wenn vordergründige evidenzbasierte Wahrnehmungen und Erfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven anekdotenhaft (zwischen „Platzhirsch“ und „Wahlkapitulation“) beigebracht werden können. Zwar können inneruniversitäre Hearings zur Transparenz beitragen, eine Legitimation durch die Betroffenen kann aber nur durch die Universitätsversammlung erfolgen.

Ebenso erhebt sich bei diesen ins Auge gefassten Änderungen der Kompetenzen zwischen „externem“ Universitätsrat und „internem“ Senat und seinen Gewichtungen im Verfahren zur Bestellung eines Rektors/einer Rektorin die Frage der Verfassungsmäßigkeit.

§ 42 Abs 2: Die Wahl der Mitglieder des Arbeitskreises in Analogie zum Senat zu gestalten, erscheint auf den ersten Blick einleuchtend. Allerdings handelt es sich beim AKG nicht um eine Vertretung der Universitätsangehörigen wie beim Senat, sondern um ein Aufsichtsorgan mit besonderen Aufgaben. Es geht um spezielle Themen wie Gleichstellung und Gleichbehandlung sowie Frauenförderung. Dafür braucht es besondere fachliche Kompetenzen. Analog könnte auch für die Mitglieder des Universitätsrates als Aufsichtsorgan eine allgemeine Wahl vorgesehen werden. So gesehen geht auch die neue Unvereinbarkeitsregel der Mitgliedschaft von AKG-Mitgliedern im Senat als Entflechtungsnorm zur Vermeidung von funktionellen Kumulationen ins Leere, denn Personalmaßnahmen werden nicht im Senat getroffen. Die Einschränkung des passiven Wahlrechtes für die Wahl in den Senat erscheint auch bei allfälliger Überschneidung von Funktionen unsachlich und unverhältnismäßig, da damit unterstellt wird, dass funktionelle Aufgaben zu struktureller Befangenheit führen, was jedenfalls zurückzuweisen ist. Bei kleineren Universitäten kann es unter den angedachten Bedingungen zur Unmöglichkeit der geschlechtergerechten Besetzung von Kommissionen kommen. Jedenfalls sollten allfällig unerwünschte und gar diskriminierende Folgen, nämlich fehlender Kompetenzzuwachs und Verhinderung von legitimen universitären akademischen Mitwirkungsrechten, verhindert werden.

§ 42 Abs 8: Neben der zu befürwortenden Einbeziehung der Tatbestände *Verstoß gegen Frauenfördergebot* und *Verstoß gegen Frauenförderungspläne* sollte auch der Tatbestand der *Diskriminierung von Menschen mit besonderen Bedürfnissen* aufgenommen werden, was wiederholt vorgeschlagen wurde.

§ 51: Die neue Studienart des kombinierten Master- und Doktoratsstudiums erscheint sinnvoll als Motivation (wie aus den EB zu erkennen ist), aber auch als Sicherheitsnetz, sollte das Doktoratsstudium – aus welchen Gründen auch immer – nicht abgeschlossen werden. Dieser Auffangtatbestand statt des Alles oder Nichts wird begrüßt.

Die neuen Begriffsbestimmungen mögen auch dazu dienen, dass Anrechnungen von Studienleistungen bei innerösterreichischer Mobilität – nach Entfall der Gesamtstudienkommissionen mit studienbezogenen Abstimmungsmöglichkeiten – überhaupt wieder ermöglicht werden.

§ 52 Abs 1: Die gesetzliche Konkretisierung der Einteilung des Studienjahres geht ua mit der Absicht der Straffung der Studiendauer einher. Es sind damit in weiterer Folge aber auch Fallfristen für Studierende und Lehrende verbunden (§ 62 Abs 1), was jedoch einer Studienbeschleunigung, dem Ziel der UG-Novelle, zuwiderläuft. Außerdem sind für die Studienverwaltung durch den Fristenlauf erhebliche Verwaltungsbelastungen zu erwarten. Die nun gesetzliche Festschreibung als Übertrag, weg von der Senats- auf Gesetzebene, hat aber für manche (Sparten-)Universitäten nachteilige Folgen, insbesondere wenn jahreszeitliche Rahmenbedingungen Voraussetzung für die Erbringung von Studienleistungen (zB Praktika) darstellen.

§§ 59a Abs 1, 59a, 59b, 63 Abs 7, 66 Abs 4, 68: Die Erbringung von 24 ECTS-Anrechnungspunkten in vier Semestern scheint nicht unverhältnismäßig. Dennoch soll auf allfällige Probleme hingewiesen werden: In der Studieneingangsphase könnten Prüfungen mit geringer Ausstattung von ECTS oder sehr herausfordernde Prüfungen (zB Mathematik) kombiniert mit dem Umstand, dass nicht mehrere Prüfungen abgelegt werden können, die Erreichung der erforderlichen Mindestleistung nicht nur erschweren, sondern sogar verhindern. Es kommt dadurch zu noch mehr Druck auf die

StudienanfängerInnen in der Anpassungsphase an das universitäre Geschehen zu Studienbeginn. Mehrfachstudien werden dadurch nahezu unmöglich.

§§ 59a, 59b, 63 Abs 7, 66 Abs 4 und 68: Die mit der Nichterreichung dieses Mindestmaßes verbundenen Rechtsfolgen – wie auch andere Ausschlussgründe von einem Studium – sind auf mehrere Paragraphen verteilt. Aus der Sicht der Rechtsanwendung wäre eine übersichtlichere Struktur hilfreich.

Ein Ausschluss vom Studium auf die Dauer von 10 Jahren bei Nichterreichen des Mindeststudien Erfolges an derselben Universität ist insbesondere im Verhältnis zu § 19 Abs. 2a mit einem nur vorübergehenden Ausschluss vom Studium (maximal zwei Semester) bei Plagiaten oder einer anderen vorsätzlichen Vortäuschung von Leistungen überschießend und unverhältnismäßig. Dieses krasse Missverhältnis der Rechtsfolgen einer Nichterfüllung der Mindeststudienleistung zu Plagiatsaspekten ist aufzulösen. Der offenbar dauernde Ausschluss vom Studium bei negativer Beurteilung der letzten Wiederholung einer Prüfung der Studien- und Orientierungsphase scheint ebenso unsachlich. Diesbezüglich sollte die aktuelle Regelung aufrecht bleiben.

Die strengen und teilweise überzogenen Studienausschließungsgründe werden zu einer rein statistischen Verkürzung der durchschnittlichen Studiendauer führen. Ob es allerdings bei den dann verbleibenden prüfungsaktiven Studierenden zu einer realen Verkürzung der Studiendauer kommen wird, bleibt abzuwarten (siehe aktuelle IHS-Studien zu Zugangsregelungen und StEOP). Dem statistischen Effekt steht aufgrund der zahlreichen regulativen Maßnahmen ein deutlich erhöhter administrativer Aufwand der Universitäten gegenüber. Einer durch die Novelle angestrebten Verwaltungsvereinfachung wird damit nicht entsprochen. Diese und andere neue Regelungen konterkarieren zudem das Bestreben, sozial schwächere Gruppen sowie Studierende mit Betreuungspflichten oder Berufstätige im Studium zu unterstützen und damit die soziale Durchlässigkeit zu befördern.

§ 59b Abs 4: Bei dem neu angedachten Förderungsinstrument (Z 1) für fortgeschrittene, aber inaktive Studierende besteht durchaus die Gefahr, dass dadurch andere Studierende in ihrem Studienfortschritt behindert werden, wenn es zur Konkurrenz von Teilnahmemöglichkeiten bei Lehrveranstaltungen mit beschränkter Zahl an TeilnehmerInnen kommt.

§ 61 Abs 1: Braucht es trotz der gesetzlichen Regelung noch eine Kompetenz für das Rektorat zur Regelung der Zulassungsfristen?

§§ 62, 63, 76 Abs 3: Ob die neuen Fristenläufe einen zügigen Studienfortschritt garantieren, ist insbesondere beim Übergang vom Bachelor- zum Masterstudium fraglich. Auch die angepeilte Reduktion der Mindestanzahl an Prüfungsterminen auf Gesetzesesebene scheint kein Signal in Richtung eines erwünschten raschen Studienfortschrittes zu sein.

§ 73 (1) Z 2 iVm § 116a: Es muss hier eindeutig festgehalten werden, dass im Sinne der Qualitätssicherung die regelmäßigen Betreuungsleistungen durch Lehrende bei künstlerischen und wissenschaftlichen Arbeiten und insbesondere bei Abschlussarbeiten selbstverständlich nicht von dieser Regelung erfasst sind. In **§ 19 Abs 2a** gibt es eine Kannbestimmung zu Ghostwriting, die wohl in eine Mussbestimmung umzuwandeln ist.

§ 78: Die Anerkennung von Prüfungsleistungen, anderen Studienleistungen, Tätigkeiten und Qualifikationen etc soll für die Studierenden künftig erleichtert werden. Hier kommt es zu einer Beweislastumkehr, weil nicht die Studierenden nachweisen müssen, dass erbrachte Leistungen gleichwertig mit den Prüfungen an der jeweiligen Universität sind, sondern die Universität muss erheben, dass kein wesentlicher Unterschied zwischen den Prüfungen im Hinblick auf die

Lernergebnisse besteht. Es muss klar sein, dass damit für manche Universitäten und Studienrichtungen enormer zusätzlicher Aufwand in Zusammenhang mit der Prüfung von Anträgen von StudienanfängerInnen entsteht. Nicht nachvollziehbar ist allerdings, warum auch später erworbene Leistungen zB aus einer synchron laufenden Berufstätigkeit im weiteren Verlauf eines Studiums nicht angerechnet werden können.

§ 93b: Eine wie hier beschriebene Kooperationsmöglichkeit ist zu begrüßen. Klärungsbedürftig scheint aber die rechtliche Umsetzung. Im Gesetzestext ist „können von der Universität...herangezogen werden“ zu lesen, was auf eine einseitige Einbindung eines Konservatoriums in den Lehrbetrieb durch die Kunstuniversität hindeutet. Es wird hier wohl eine Vereinbarung zwischen der Universität und dem für das betreffende Konservatorium handlungsfähigen Organ/Rechtsträger gemeint sein.

§ 98: Dem Rektor soll im Berufungsverfahren die Möglichkeit der Nachnominierung von KandidatInnen eingeräumt werden. Irritierend ist hier aber die Fristvorgabe bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlages, also nach Einholung von Gutachten und Stellungnahmen und nach Erledigung eines wesentlichen Teiles des Auswahlverfahrens. Damit würde der Zweck eines Berufungsverfahrens, nämlich der qualitative Vergleich der Bewerbungen, sowie die Tätigkeit der Kommission ausgehebelt und dem/der RektorIn freie Hand bei der Besetzung einer Professur eingeräumt werden. Es müssten richtigerweise das Verfahren neu aufgerollt und die nachträglich Nominierten in die Beurteilung durch die Kommission miteinbezogen werden, letztlich auch unter Gleichbehandlungsaspekten. Dazu braucht es aber Zeit. Dieser Vorgang der Nachnominierungen könnte auch wiederholt gespielt werden. In Zusammenschau mit den neuen Erledigungsfristen für die Berufungskommission (Abs 8) kann eine Kommission durch diese Interventionen des Rektors/der Rektorin ins Leere laufen, denn nach Fristablauf von sieben Monaten ohne Vorliegen eines Besetzungsvorschlages kommt der/die RektorIn zum Zug, dann aber ohne Fristbindung für die konkrete Umsetzung des Besetzungsvorschlages. Begründete, auch unverschuldete Verzögerungen wie durch Ausfälle von Gutachten oder aktuell durch die Pandemie sind nicht vorgesehen. Diese Fristproblematik wird mit dem Termin zur Formalprüfungen der eingegangenen Bewerbungen und der Übermittlung der formal tauglichen Bewerbungen an die GutachterInnen binnen Monatsfrist ab Bewerbungsende eingeleitet. Die Berufungskommission ist konsekutiv weiters mit einer zeitlich aber nicht begrenzten (!) Intervention des Rektors/der Rektorin in Form einer – weiteren – Formalprüfung der ausgewählten, an die GutachterInnen zu übermittelnden Bewerbungen konfrontiert.

Eine zusätzliche Neuerung stellt der/die Berufsbeauftragte dar. Schon die Auswahl aus bestimmten Personenkreisen (Professuren, Verwaltung) erscheint problematisch. Da der Bericht der Berufsbeauftragten dem/der RektorIn als zusätzliche Entscheidungsgrundlage dienen soll, wird damit auch die Arbeit der Berufungskommission in Frage gestellt und möglicherweise konterkariert. Was wird von den Beauftragten in welcher Form berichtet? Steht dieser Bericht auch dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zur Verfügung?

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass gewisse Beschleunigungsvorgaben gegenüber Berufungskommissionen gerechtfertigt erscheinen mögen, hier aber in die autonome Gestion der Berufungskommissionen massiv eingegriffen wird. Es bestehen ohnedies aktuell Interventions- und Korrekturmöglichkeiten durch den/die RektorIn sowie administrative Unterstützung der Berufungskommission durch Rechtskundige. Die Zuspitzung der Auswahlentscheidung im akademischen Selbstergänzungsverfahren ohne Beschluss oder gegen den Beschluss der Berufungskommission auf den/die RektorIn entspricht der Neupositionierung eines starken monokratischen Organs wie auch in der Curriculagegestaltung. In gleichem Maße kommen auch hier starke verfassungsrechtliche Bedenken auf.

§ 107 (1): Es sollen Ausschreibungen ohne Zuordnung einer Stelle zu einer Personalgruppe und Einordnungen erst nach Eingang von Bewerbungen möglich werden. Diese Neuregelung entspricht weder der immer wieder apostrophierten Ausschreibungswahrheit noch dem Transparenzgebot. Es sollte für jede/n BewerberIn erkennbar sein, auf welche Stelle (Verwendung) eine Bewerbung erfolgt. Es sollte aber auch in der universitären Personalplanung der Bedarf an bestimmten Kompetenzen und Qualifikationen verankert sein. Die Finanzplanung scheint hier überhaupt außer Betracht zu bleiben. Zudem kommen bei unterschiedlichen Verwendungen unterschiedliche Kriterien mit unterschiedlichen AkteurInnen in den Aufnahmeprozessen zum Tragen. Im Sinne der Frauenförderung und Gleichbehandlung sollte von dieser Art der Beliebigkeit Abstand genommen werden. Außerdem sollte indirekte oder direkte Diskriminierung ausgeschlossen werden. Aus Studien ist zB bekannt, dass sich Frauen subjektiv schlechter einschätzen.

§ 109: Die bisherigen arbeitsrechtlichen Sonderregelungen für wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen haben sich angesichts ihrer Unübersichtlichkeit und hohen Komplexität wie auch wegen unsachlicher Differenzierung als unzulänglich herausgestellt. In den EB und Presseaussendungen des BMBWF wird auf den bisherigen Missstand der Unsicherheit für die WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen hingewiesen. Leider hat auch die Neugestaltung nicht das Potential, diese Defizite zu sanieren. Der Grundsatzregelung (Abs 1) folgt eine Reihe von Ausnahmen. Es kann zB nicht erhoben werden, ob Beschäftigte auf Drittmittelbasis aus dieser Struktur überhaupt herausfallen und sie unbeschränkt befristet beschäftigt werden können sollen (Abs 3). Eine unterschiedliche Behandlung dieser Gruppe gegenüber den aus dem Globalbudget Beschäftigten scheint ungerechtfertigt und diskriminierend. Es wäre weiters sogar möglich, dass assoziierte Professuren, die nach KV unbefristet beschäftigt werden, wieder in die Befristung hineinfallen (Abs 4 iVm Abs 2). In Abs 5 macht die Bezugnahme auf das Studienjahr in Verbindung mit anderen Verwendungen Probleme. Interpretationsoffen zeigt sich auch Abs 6 mit der Definition von Arbeitsverhältnissen, die auch den Abschluss eines Doktoratsstudiums zum Inhalt haben. In Abs 7 kommt es im Gesetzesentwurf in Bezugnahme zum KV zu nicht deckungsgleichen Formulierungen mit unterschiedlichen Rechtsfolgen.

Für die Universitäten wäre eine angemessene Beschäftigungskultur insbesondere auch wissenschaftspolitisch dringend erforderlich. Gerade die gegenwärtigen Herausforderungen durch die aktuelle Pandemie zeigen, dass Lösungen (zB Impfstoffentwicklung) wesentlich auf langfristigen akademischen Karriere- und Forschungsperspektiven aufbauen. Nicht nur in der Forschung, sondern auch in der – gerade besonders deutlich sichtbaren – Erschließung der Künste sowie für die Lehre braucht es gewisse Sicherheiten, die über die bloße individuelle Existenzsicherung hinausgehen. Die vielen prekären Arbeitsverhältnisse in Befristung und Teilzeitbeschäftigung ziehen auch massive soziale Folgen nach sich. Weder Familienplanung noch Wohnversorgung sind ohne berufliche Perspektive möglich. Die Misere beginnt schon bei der fehlenden Kreditwürdigkeit. Altersarmut ist wahrscheinlich. Es ist nicht erkennbar, wie diese Missstände und Unsicherheiten durch die gegenständliche Novelle reduziert werden sollen. Auf Grund der unklaren Formulierungen erfolgt sogar eine Verschärfung des Prekariates.

Da der gesamte öffentliche Dienst und die Privatwirtschaft grundsätzlich mit Dienstverhältnissen auf unbestimmte Zeit arbeiten, und auch dort Nachwuchs dauerhaft eingestellt wird, ist es nicht einzusehen, dass die ebenfalls vom Staat dotierten Universitäten sich dieser Normwelt verschließen. Es sollten die Aspekte der Verbindlichkeit, die im Studienrecht von den Studierenden und Lehrenden eingefordert werden, wohl von Seiten der Universität auch gegenüber den Beschäftigten geleistet werden.

§ 110 Abs. 7a: In der Änderungsanordnung müsste es richtig „Arbeitsruhegesetzes“ statt „Arbeitszeitruhegesetzes“ lauten. Bemerkenswert ist, dass in der Textgegenüberstellung die Formulierung korrekt ist.

§ 126 Abs 4: Mit der Novelle soll die Bestimmung „in der jeweils geltenden Fassung“ entfallen. In den EB findet sich dafür weder eine Begründung noch ein Hinweis auf die Auswirkungen. Ohne diesen Zusatz würde allerdings die auf die ehemaligen Vertragsbediensteten (VB) des Bundes anzuwendende Fassung des VBG eingefroren werden, was sich insbesondere (aber nicht nur) bei der Inflationsabgeltung bemerkbar machen würde. Diese Schlechterstellung gegenüber BeamtInnen und Angestellten nach Universitäten-Kollektivvertrag (Uni-KV) wird nicht begründet. Welche sachliche Rechtfertigung gibt es dafür? Ob dabei das Vertrauensprinzip auf eine vorhersehbare stabile Dienstrechtsslage beachtet wird, ist fraglich. Die Absicht, die VB, denen schon eine Pensionskassenregelung vorenthalten wird, auf diese Weise zu einem Wechsel in ein Arbeitsverhältnis nach Uni-KV zu drängen, wird zurückgewiesen.

§ 143: Der neue Abs. 67 bezieht sich wohl auf die Universität für Weiterbildung Krems. Im neuen Abs. 71 müsste das Zitat richtig „§ 42 Abs. 2“ (statt „§ 41 Abs. 2“) lauten. Auch in den EB sollte es „§ 42 Abs. 1“ statt „§ 42 Abs. 2“ heißen.