

An das
Bundesministerium
für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Abteilung IV/9 (Rechtsfragen und Rechtsentwicklung)
legistik-wissenschaft@bmbwf.gv.at



SENAT

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

Stellungnahme Senat Universität Mozarteum Salzburg

zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-
Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden.

Es ist unbestritten, dass das Universitätsgesetz einer Novellierung bedarf, die dieses an heutige und zukünftige Erfordernisse anpasst. Wünschenswert wäre es gewesen in diesem Zusammenhang die Autonomie der Universitäten zu stärken und die Rahmenbedingungen zu verbessern, um auf die vielfältigen vor uns liegenden gesellschaftlichen Herausforderungen adäquat reagieren zu können. Dazu gehören nicht zuletzt die demokratiepolitischen Herausforderungen in Europa und der Welt ebenso wie eine tiefgreifende Transformation der Vorstellungen und Konzepte von Wissen und Kunst.

Leider entspricht die vorliegende Novelle diesen Anforderungen nicht. Vielmehr werden Partizipations- und Mitbestimmungsrechte der Universitätsangehörigen eingeschränkt, gleichzeitig wird die Steuerung des Studienalltags durch (weitere) überschießende bürokratische Detailregelungen erschwert und somit das „gemeinsame Wirken von Lehrenden und Studierenden [...] in einer aufgeklärten Wissensgesellschaft“ (§1 UG) empfindlich gestört. So ist der vorliegende Gesetzesentwurf ein Dokument eines offenbar tiefsitzenden Misstrauens des Ministeriums gegenüber den Lehrenden und Studierenden an den österreichischen Universitäten. Offensichtlich wurde er nicht für die Universitäten, sondern gegen sie konzipiert. Das freilich schadet dem Universitäts-Standort Österreich.

Grundsätzlich wäre es bereits im Vorfeld geboten gewesen, den Prozess unter Einbeziehung aller Vertreter*innen und Gremien durchzuführen. So hat beispielsweise die Nichteinbeziehung der Senate bzw. der SVK dazu geführt, dass im Organisationsrecht (§ 25 UG) zentrale Kompetenzen des Senats unnötig beschnitten werden, andere durchaus sinnvolle Novellierungen nicht einmal diskutiert wurden. So werden seit längerem in einigen Senaten grundsätzliche Überlegungen zur Novellierung des „Kurienwahlrechts“ geführt und es gibt Vorschläge zur Neuzusammensetzung der Personengruppen. Ein zentrales Anliegen betrifft auch die Angleichung der Funktionsperioden Rektorat-Senat-Universitätsrat.

Daher ersuchen wir das Bundesministerium zur bislang vorliegenden Fassung einen neuen und anders strukturierten Diskussionsprozess zu beginnen, der Vertreter*innen aller universitären Organe einbezieht und dafür die notwendige Zeit einzuräumen. Es liegt keine Notwendigkeit vor, eine widersprüchliche und verfassungsrechtlich bedenkliche Novelle (vgl. Stellungnahme des Senats der Universität Innsbruck) in den Ministerrat zu bringen.

Stellungnahme im Einzelnen:

Teil I Organisationsrecht

Evaluierung

§ 14 Abs 2a UG

Die vorgeschlagene Ergänzung der Evaluierung einer angemessenen Verteilung von "ECTS-Anrechnungspunkten" wird als nicht notwendig angesehen. Die "Standards und Leitlinien für die Qualitätssicherung im Europäischen Hochschulraum (ESG)" regeln diesen Punkt bereits in den folgenden Absätzen und müssen in den entsprechenden Evaluierungsverfahren ohnehin berücksichtigt werden:

- ESG 1.2 „Gestaltung und Genehmigung von Studiengängen“ enthält die Definition des Arbeitsaufwands der Studierenden in ECTS
- ESG 1.9 „Fortlaufende Beobachtung und regelmäßige Überprüfung der Studiengänge“ enthält die Evaluierung des Arbeitsaufwandes.

Interuniversitäre Organisationseinheiten

§ 20c UG

Zur Stärkung von interuniversitären Einrichtungen ist es begrüßenswert, dass diese in das Universitätsgesetz aufgenommen werden; mit der in der Novelle vorgeschlagenen umfassenden und sehr kleinteiligen Reglementierung wird allerdings befürchtet, dass die Absicht, solcherart Einrichtungen zu initiieren, eher abschreckend wirken könnte. Mit dieser eng gefassten Regelung hätte eine Einrichtung wie W+K in Salzburg so nicht entstehen und auch nicht diese für beide Universitäten produktive Entwicklung nehmen können. Jede interuniversitäre Organisationseinheit wird spezifische Ziele und Inhalte zum Ausgang haben, auf die die „Architektur“ der interuniversitären Organisationseinheit Rücksicht zu nehmen hat. Diese sind in den Organisationsplänen der beteiligten Universitäten einzurichten (Abs 1 ist zuzustimmen) und in Kooperations- und Finanzierungsverträgen der beteiligten Universitäten detailliert zu regeln, auch in Satzungen können ggf. zusätzliche Präzisierungen vorgenommen werden. Die Festschreibung von Regeln im UG, beispielsweise zur Bestellung der Leiter*innen und ihren Funktionen (Abs 3-8), aber bedeutet in dieser Detailliertheit Einschränkungen, da es sachlich nicht rechtfertigbar ist, dass wie Abs 3 vorgibt, die Dauer der Leitungsfunktion auf 4 Jahre festgeschrieben sein soll und das Vorschlagsrecht für die zu bestellende Person ausschließlich bei Universitätsprofessor*innen liegen soll. Auch die Rechte und Pflichten im Zusammenspiel von Leiter*innen und Projektleiter*innen (an einer interuniversitären Organisationseinheit sollen durchaus mehrere Forschungsprojekte anzusiedeln sein, die ja ihrerseits mit Leitungen ausgewiesen sein sollen) sind außerhalb des UGs in den jeweiligen Verträgen zu regeln.

Wir schlagen daher vor, Abs 3-8 zu einem Absatz zusammenzufassen und lediglich auszuführen, dass die Bestellung der Leitung, Zielvereinbarungen, weitere organisatorische Regelungen wie auch die Ausgestaltung von arbeitsrechtlichen Zuordnungen und die wirtschaftliche Gebarung in Verträgen zwischen den Universitäten geregelt werden sollen.

Eine sinnvolle Regelung des Umgangs mit Drittmitteln, die nicht an der interuniversitären Organisationseinheit angesiedelt werden können, da sie nachvollziehbar keine eigene Rechtspersönlichkeit sein kann, wird im Abs 12 nicht ausreichend gelöst.

Hier bietet sich ein Vergleich mit den Regelungen in der Schweiz an, wo sehr erfolgreich Forschung und Nachwuchsförderung über Drittmittelprojekte unterstützt wird. Dort wird die grundsätzliche Regelung den Universitäten freigestellt, die aber vor allem die Verfügungsberechtigung regeln, die zumeist bei den Einwerber*innen verbleibt, wodurch auch der Tatsache, dass eine interuniversitäre Organisationseinheit keine Rechtspersönlichkeit darstellen kann, Rechnung getragen wird; eine diesbezügliche Anregung zumindest in den Erläuterungen zum Gesetz wäre wünschenswert.

Universitätsrat

§ 21 Abs 1 Z 13 UG

Die derzeit gültige Festlegung auf jährliche Berichtspflicht und unverzügliche Berichtspflicht ist beizubehalten. In der vorgeschlagenen Form wird eine ausschließliche Rechenschaftspflicht gegenüber dem Ministerium eingezogen, wobei eine willkürliche Anwendung nicht ausgeschlossen werden kann, schon aufgrund der unscharfen und weit auslegbaren Formulierungen wie der drohenden Beeinträchtigung „wesentliche[r] Entwicklungen“ der Universität als Begründung für eine unverzügliche Berichtspflicht. Vielmehr ist es für das Zusammenspiel der drei Leitungsorgane äußerst notwendig, Kommunikationspflichten (der jährliche Bericht ist dem Senat zur Kenntnis zu bringen) nicht auszuhebeln, vielmehr den Informationsfluss zwischen den Leitungsgremien zu stärken.

§ 21 Abs 4 UG

Die hier vorgeschlagene Einschränkung der Partei-Funktionär*innen auf jene der Bundes- und Landesebene würde neuerdings jenen auf Gemeinde- und EU-Ebene die Möglichkeit zur Mitwirkung in den Universitätsräten einräumen, was die politische Einflussnahme auf die Universitäten erhöhen würde und daher im Sinne der Universitätsautonomie abzulehnen ist. Wir schlagen vor, den derzeit gültigen generellen Ausschluss von Parteifunktionär*innen von der Mitwirkung in Universitätsräten beizubehalten.

Rektorat

§ 22 Abs 1 Z 12, Z 12a, Z 12b UG

Die in der jetzigen Fassung geregelten Rechte des Rektorats, Studien einzurichten und aufzulassen, zu den Curricula Stellung zu nehmen und diese unter klar definierten Umständen zu untersagen, z.B. wenn diese dem Entwicklungsplan oder den Leistungsvereinbarungen widersprechen, erachten wir als ausreichend und auch praxistauglich. Ein Eingriff in ein weisungsfreies Kollegialorgan durch ein zusätzliches „Initiierungsrecht“ hingegen widerspricht den Grundsätzen der universitären Autonomie (BVG 81c) und ist daher abzulehnen.

Unter Z 12a soll das Rektorat die neue Aufgabe bekommen, Richtlinien zur strukturellen Gestaltung von Curricula auf Grund der Leistungsvereinbarungen nach Stellungnahme des Senates zu erlassen. Hier ist von Seiten des Ministeriums wiederholt argumentiert worden, dass es sich lediglich um strukturelle Vorgaben handle, nicht jedoch um inhaltliche Eingriffe. Wir vertreten demgegenüber allerdings die Auffassung, dass Strukturen nicht von Inhalten zu trennen sind, sondern diese wesentlich bestimmen. Die Bindung an die Leistungsvereinbarung impliziert die in höchstem Maße problematische Absicht des Ministeriums seine „Anliegen [...] im Hinblick auf die Steuerung“ (so in den Erläuterungen zum Entwurf des BMBWF, S. 7) durchzusetzen. Auch hier kann eine missbräuchliche Anwendung nicht ausgeschlossen

werden. Im Übrigen handelt es sich auch hier um einen verfassungsrechtlich bedenklichen Eingriff in ein weisungsfreies Kollegialorgan, der abzulehnen ist.

In unterschiedlichen Statements wurde darauf verwiesen, dass die „Richtlinienkompetenz“ vor allem für mehr ECTS-Gerechtigkeit sorgen soll. Da kein Rektorat und auch kein*e Vizerektor*in für Lehre über einen detaillierten Einblick in unzählige (oft tausende) Lehrveranstaltungen verfügen kann, bliebe als einzige Variante gemäß den LV-Typen (Künstlerischer Einzelunterricht, Seminar, Übung, Vorlesung etc.) die Anrechnungspunkte vorzugeben, was aber in keiner Weise den tatsächlich unterschiedlichen Aufwendungen für unterschiedliche LVs entspräche. Derzeit und sachlich gerechtfertigt liegt die Kompetenz, für eine ECTS-Gerechtigkeit Sorge zu tragen, bei den fachlich zuständigen und von den Senaten eingesetzten Curricular-Kommissionen. In diesen sind auch Studierende vertreten, die Probleme der Studierbarkeit einbringen und entsprechende Änderungen initiieren können. Bewährt hat sich auch die bisherige Praxis, Ergebnisse von Evaluierungen mit den Vorsitzenden der Curricular-Kommissionen zu besprechen und ggf. Änderungen in der Gestaltung der Curricula umzusetzen.

Um eine ECTS-Gerechtigkeit zu schaffen ist es darüber hinaus unabdingbar, für eine einheitliche Berechnung des tatsächlichen Arbeitsaufwands pro Anrechnungspunkt auf europäischer Ebene eine Lösung herbeizuführen, da mit den ECTS alle Anrechnungsmodi auch von Abschlüssen an anderen Universitäten verknüpft sind.

Ein weiterer Aspekt ist, dass in der vorgesehenen Novelle keine Änderungen für das unter § 19 Abs 2 Z 4 UG angeführte und mit der Vollziehung studienrechtlicher Bestimmungen betraute monokratische Organ vorgesehen sind. Diesem zumeist als Studiendirektion bezeichneten Organ wird in der Praxis die Aufgabe zukommen, die in der Novelle vorgesehene „Richtlinienkompetenz“ des Rektorats bezüglich der curricularen Angelegenheiten zu administrieren und somit als Aufsichts- und Kontrollorgan der Curricular-Kommissionen zu fungieren. Neben den verfassungsrechtlichen Implikationen (s.o.) kann davon ausgegangen werden, dass sich eine solche Regelung im Arbeitsalltag als ausgesprochen demotivierend auswirkt und in Zukunft niemand mehr bereit sein wird, Zeit und Energie für die Arbeit in Kollegialorganen aufzubringen, denen wesentliche Gestaltungs- und Entscheidungsbefugnisse entzogen wurden.

Rektorin oder Rektor

§ 23 Abs 2 UG

Die neue zusätzliche Qualifikation „Kenntnisse des österreichischen Universitätssystems“ als gesetzlich festgeschriebene Voraussetzung für eine Qualifizierung zur/zum Rektor*in erachten wir nicht nur für überzogen, sondern auch als gefährdend für das Bewerbungsverfahren, da sie instrumentalisiert werden und dadurch diskriminierende Wirkung entfalten könnte. Im Übrigen sollten diese Kenntnisse wie in der bisher bewährten Praxis in den Anforderungsprofilen (Ausschreibung, Hearings usf.) eingebracht und in Relation zu anderen Anforderungen bewertet werden.

§ 23 Abs 3 UG

Als zu allen gesetzlichen Orientierungen konträr (ausgenommen jene, die eine lebenslange Bestellung inkludieren wie die in den Erläuterungen zitierte Regelung für die Bestellung von Verfassungsrichter*innen) wird die geplante Bestimmung gesehen, ein Höchstalter von 70 Jahren für die Ausübung der Funktion der/des Rektors*in einzuführen und wird daher als Altersdiskriminierung abgelehnt.

Findungskommission

§ 23a Abs 1-2 UG

Grundsätzlich soll die Findungskommission gemäß ihrer Bezeichnung der Findung dienen und nicht als eigenständiges Organ fungieren. Daher wird vorgeschlagen, die in Abs 2 angeführten Aufgaben der Findungskommission auf 1. (Überprüfung der eingelangten Bewerbungen) und 2. (aktive Suche nach Kandidat*innen) zu beschränken. Die Erstellung des Besetzungsvorschlags hat nichts mehr mit Findung zu tun und sollte alleinige Senatskompetenz sein. Einer Erweiterung der Findungskommission ist grundsätzlich zuzustimmen, allerdings von 2 auf 4 Personen, die gleichzählig jeweils von Universitätsrat und Senat bestimmt werden (keinesfalls auf 5 Personen). Die Vorgabe zur Bestellung einer weiteren Person generierte lediglich unnötiges Konfliktpotential und ist überflüssig.

Wiederbestellung der Rektorin oder des Rektors

§ 23b Abs 1 UG

Ein bloßes Anhörungsrecht des Senats bei der ersten Wiederbestellung der/des Rektor*in anstelle der bisher nötigen Zweidrittelmehrheit im Senat wird abgelehnt. Es handelt sich dabei um eine ungerechtfertigte Zuständigkeitsverschiebung zwischen Leitungsorganen, die auch verfassungsrechtlich bedenklich ist. Da nur eine Person in die Funktion eines*r Rektors*in berufen werden kann, die der Senat dafür vorschlägt, muss das in Analogie auch für jede Wiederbestellung gelten, vor allem auch, da der dafür zuständige Senat in der Regel bei der Wiederbestellung anders zusammengesetzt ist als bei der Erstbestellung.

Der Ausschluss des Senats von dieser Entscheidung ist nicht dadurch zu rechtfertigen, dass andernfalls für die Reformbemühungen ein*e Rektor*in mit 4 Jahren Funktionsperiode nicht genügend Zeit zur Verfügung stünde. Eine solche Argumentation nimmt in Kauf, dass ein gegen den Willen des Senats wiederbestellter Rektor*in Managemententscheidungen trifft, die von den Lehrenden und Studierenden der Universität nicht mitgetragen werden. Programmiert würden damit massive interne Konflikte und ein Vertrauensverlust zwischen den Leitungsorganen. Dem Ziel internationaler Wettbewerbsfähigkeit kommt man so jedenfalls nicht näher.

Hinzu kommt die durch die vorgeschlagene uneinheitliche Regelung (1. Wahl und 2. Wiederbestellung mit Senat, 1. Wiederbestellung ohne Senat) erzeugte Inkonsistenz im Bestellungsverfahren des/der Rektor*in: Der Vorschlag muss daher als erster Schritt verstanden werden, den Senat aus dem Bestellungsverfahren der/des Rektor*in generell herauszunehmen, was selbstverständlich ebenfalls abzulehnen wäre.

Insofern muss die Entscheidung über eine erste Wiederbestellung des*der Rektor*in ohne Ausschreibungsverfahren weiterhin von Senat und Universitätsrat auf Augenhöhe ohne Änderung des Kräftegleichgewichts getroffen werden.

Der unbestimmte Begriff „rechtzeitig“ sollte in Anlehnung an die in § 23 Abs Z 2 UG geregelte Frist für die öffentliche Ausschreibung (spätestens 10 Monate vor dem voraussichtlichen Freiwerden der Funktion) präzisiert werden: *„rechtzeitig, somit spätestens 12 Monate vor dem voraussichtlichen Freiwerden der Funktion“.*

Die zwischenzeitlich diskutierte Alternative einer Verlängerung der Funktionsperiode des/der Rektor*in wird ebenfalls abgelehnt.

Senat

§ 25 Abs 1 Z 10 UG

Die Stellungnahme an das Rektorat zu den Richtlinien zur strukturellen Gestaltung von Curricula aufgrund der Leistungsvereinbarung ist analog zu § 22 Abs Z 12 und Z 12a UG (siehe oben) zu streichen.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

§ 42 Abs 2 UG

Die Änderung von der Entsendung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen zu einem Wahlverfahren wird abgelehnt, da hier Mitglieder zu bestellen sind, die besondere Qualifikationen für ihre Tätigkeit benötigen. Daher sollte in Analogie zur Nominierung der Mitglieder der Schiedskommission auch die Bestellung der Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen weiterhin durch Entsendung erfolgen.

Unvereinbarkeiten betreffend die Mitgliedschaft in mehreren universitären Organen und Einrichtungen sind – abgesehen von den obersten Organen der Universität – von den Universitäten selbst zu regeln.

Teil II Studienrecht

Begriffsbestimmungen

§ 51 Abs 2 Z 33, Z 35 UG

Eine Aufnahme des Begriffs „Kernfächer“ wird nicht als sinnvoll erachtet und abgelehnt, weil diese zu einer Hierarchisierung von Lehrveranstaltungen bzw. Modulen führen können, die einem zeitgenössischen Begriff von Disziplinen, Inter- und Transdisziplinarität nicht entspricht. Dieser Begriff ist auch wenig tauglich dafür, dass fachgleiche Studien charakterisiert werden können. Das Argument, dass für pädagogische Studien diese Begrifflichkeit notwendig sei, kann nicht nachvollzogen werden, denn damit wird die Grundproblematik der oftmals universitätsübergreifenden Curricula (Bildungswissenschaften sind an einer Universität, die künstlerische, fachwissenschaftliche und fachdidaktische Lehre an einer anderen Universität zu absolvieren) nicht gelöst.

Einteilung des Studienjahres

§ 52 Abs 1 UG

Die Festlegung der genauen Semestertermine im Universitätsgesetz wird abgelehnt. Die entsprechenden Regelungen sollen wie bisher von den Universitäten autonom geregelt werden. Es gibt darüber hinaus auch keinen Grund, warum den Senaten die Zuständigkeit dafür entzogen werden soll.

Curricula

§ 58 Abs 12 UG

Die Regelung, verpflichtend alle Curricula mit der Ausweisung und Festlegung von Kernfächern zu versehen ist grundsätzlich abzulehnen (s.o.), ebenso diese unmittelbar mit einer Verteilung der ECTS-Anrechnungspunkte zu verknüpfen.

Rechte und Pflichten der Studierenden

§ 59 Abs 5 UG

Eine Vorgabe von Qualifikationskriterien für die Entsendung von Mitgliedern in die Kollegialorgane des Senates kann im Wege der Satzung grundsätzlich angedacht werden, eine gesetzliche Verankerung und vor allem die Beschränkung auf eine Personengruppe erachten wir als weder angemessen noch einem Gleichheitsgrundsatz folgend. Die Erfahrung in der Praxis zeigt, dass Studierende, die sich von Beginn ihres Studiums an in Kollegialorganen engagieren oft einen in der Unvoreingenommenheit produktiven Blick auf die zu verhandelnden Gegenstände einbringen können. Eine Festlegung, dass für Entsendungen von Studierenden in Kollegialorgane bis zu 60 ECTS-Punkte Voraussetzung sein sollen, wird deshalb abgelehnt.

Mindeststudienleistung

§ 59a UG

Die Einführung einer Mindeststudienleistung ist aus mehreren Gründen abzulehnen. Akademische Bildung muss das Recht auf individuelle Studienverläufe beinhalten, die mitunter nicht geradlinig verlaufen und die Möglichkeit bieten, auch außerhalb der vorgegebenen Fachcurricula Wissen zu erwerben. Eine nicht geringe Anzahl besonders erfolgreicher Absolvent*innen hat nicht nur ein einziges Studium betrieben, sondern sich auch in anderen Studien umgesehen, ohne diese unbedingt abzuschließen. Die hier vorgeschlagene Standardisierung von Studienbiographien mit dem Ziel „maximaler Effizienz“ scheint demgegenüber darauf ausgerichtet, Exzellenz geradezu systematisch zu verhindern. Darüber hinaus benachteiligt die Einführung einer einheitlichen Mindeststudienleistung insbesondere diejenigen Studierenden, die versuchen Studium, Beruf und etwaige Betreuungspflichten zu verbinden.

Unterstützungsleistungen seitens der Universität

§ 59b Abs 2-4 UG

Die „Unterstützungsleistungen seitens der Universität“ beschränken sich mit Ausnahme von Abs 1 auf Information und Strafandrohung und sind daher kaum als Unterstützungsleistung zu werten. Ein Abschließen von „Learning Agreements“ zwischen Studierenden und dem studienrechtlichen Organ würde darüber hinaus Situationen schaffen, die nicht praktikabel sind oder zusätzliche Kosten verursachen, da bestimmte LVs ja nicht jedes Semester oder nur in bestimmten Zyklen abgehalten werden.

Zulassungsfristen

§ 61 UG

Wir plädieren dafür, die bisherige Version des § 61 Abs 1 und Abs 2 UG beizubehalten – gerade für Doktoratsstudien sind flexible Regelungen dringend notwendig. Der im Entwurf geplante Entfall der Nachfrist sieht die generelle Streichung flexibler Möglichkeiten vor, mit denen die Universitäten Zulassungen auch außerhalb allgemeiner Zulassungsfristen und Nachfristen gestalten konnten. Dies wird als eine wenig praxistaugliche Regelung erachtet. Es ist zu begrüßen, dass im Abs 3 Ausnahmefälle für die Zulassung zu Bachelor- und Diplomstudien vorgesehen sind, die von den Universitäten in der Satzung geregelt werden können. Zusätzlich zur inhaltlichen Charakterisierung der Ausnahmefälle muss jedoch auch die Festlegung des Fristendes für die allgemeine Zulassung außerhalb von Ausnahmefällen im autonomen Bereich der Universität verbleiben, nicht zuletzt damit auf Anforderungen in der Internationalisierung flexibel reagiert werden kann.

Meldung der Fortsetzung des Studiums

§ 62 UG

Durch den Entfall der „Nachfrist“ und die vorgeschlagene gesetzliche Festlegung der Termine wird die Frist effektiv um einen Monat verkürzt. Welchen spezifischen Nutzen die Maßnahme haben soll, ist nicht recht ersichtlich. Allerdings ergeben sich potentielle Nachteile vor allem für ausländische Studierende, die häufig erst im März oder Oktober eintreffen. Die Verkürzung gilt auch für den Studienabschluss, was sich ebenso nachteilig auswirken kann. Grundsätzlich plädieren wir auch hier dafür die Regelung in der Autonomie der Universitäten zu belassen.

Zulassung zu ordentlichen Studien

§ 63 Abs 7 UG

Ebenso wie die Mindeststudienleistung nach § 59a UG ist die Erlöschung der Zulassung aufgrund von § 68 Abs 1 Z 2a UG für eine neuerliche Zulassung für eine Frist von 10 Jahren abzulehnen.

Beurlaubung

§ 67 UG

Der vorgesehenen Streichung der unter Abs 1 Z 5 gewährten Möglichkeit, Gründe für eine Beurlaubung in der Satzung aufzunehmen, wird abgelehnt, da hier den sehr unterschiedlichen Universitäten ein wesentliches Instrumentarium entzogen wird (z.B. künstlerische Engagements). In Abs. 2 wird für eine Beurlaubung im ersten Semester lediglich die Ausnahme Schwangerschaft genannt, nicht aber eine Erkrankung, die ebenso unvorhergesehen eintreten kann und eine Beurlaubung ermöglichen muss. Die neu vorgeschlagene Möglichkeit in Abs 2 Z 3, bei unvorhergesehenem Eintritt des Beurlaubungsgrunds den Antrag auch während des Semesters stellen zu können, ist zu begrüßen.

Lehrveranstaltungen und Prüfungen

§ 76 Abs 3 UG

Der Vorschlag, die in jedem Semester anzubietenden Prüfungstermine von drei auf zwei zu reduzieren, halten wir für kontraproduktiv, gerade wenn es darum geht, Rahmenbedingungen für eine optimale Studierbarkeit zu schaffen.

Anerkennungen

§ 78 UG

Grundsätzlich ist die Absicht einer erweiterten Regelung der Anerkennungsmöglichkeiten zu begrüßen. Im Detail bleibt allerdings vieles unklar bzw. abzulehnen.

Nicht nachvollziehbar ist, dass die Anerkennung nach Abs 2 allein von der Eigenschaft "Kernfach" abhängen soll – unabhängig vom Vergleich der Lernergebnisse. Eben dieser Absatz lässt die Einführung des Begriffs „Kernfach“ (s.o.) erneut in einem äußerst problematischen Licht erscheinen, da ein und dasselbe „Kernfach“ in den verschiedenen Curricula unterschiedlich definiert sein kann. Dies steht im Übrigen auch im Widerspruch zu der begrüßenswerten Orientierung an Lernergebnissen (§78 Abs 1 Z 1 UG).

Statt des Begriffs des Kernfaches sollte (wie in den Erläuterungen zum Begutachtungsentwurf auf Seite 24 explizit vorgesehen) *auf das Vorhandensein folgender Kriterien abgestellt werden: wesentliche Unterschiede im Level der Qualifikation, den Lernergebnissen, dem Lernpensum sowie der Qualität des Programms, das zum Abschluss geführt hat.* Abs 2 ist um diese explizite Formulierung zu ergänzen; die Erläuterungen räumen ja auch ein, dass der Begutachtungsentwurf von Abs 2 nur „die Grundsätze definiert, wann kein wesentlicher

Unterschied besteht“, nicht aber operationalisierbare Kriterien, wie sie für die Anwendung benötigt werden.

Die im Entwurf vorgeschlagenen Höchstgrenzen sind zwar in § 78 Abs 5 Z 6 UG als "Darf"-Bestimmung formuliert; angesichts der systematischen Stellung der Anerkennung als Recht der Studierenden und des Einleitungssatzes in § 78 Abs 1 UG stellt sich dieses "darf" dann doch als "muss" heraus: „Positiv beurteilte Prüfungen und andere Studienleistungen sind [...] anzuerkennen“. Die Einführung von gesetzlichen Begrenzungen auf ein Höchstmaß von Anerkennungspunkten ist problematisch, da sie etwa in künstlerischen Zusammenhängen eine schwerlich zumutbare Beschränkung der bisherigen Praxis darstellen (beispielsweise Anerkennungen im Rahmen von Kooperationen mit Theater- oder Orchesterbetrieben). Es wird daher vorgeschlagen, nur die Hälfte des bisher vorgeschlagenen Umfangs als Mindestwerte vorzugeben, die eine Universität jedoch autonom in der Satzung erhöhen darf.

Berufungsverfahren

§ 98 UG

Wir begrüßen die Klarstellung in Abs 2, dass sowohl die Berufungskommission als auch der/die Rektor*in Wissenschaftler*innen und Künstler*innen, die sich nicht beworben haben, als Kandidat*innen einbeziehen können. Der Zeitraum „bis zur Erstellung des Besetzungsvorschlags“ ist allerdings sachlich nicht rechtfertigbar, da die Qualitätssicherungsinstrumente, wie Gutachten und Hearings, wesentlich beibehalten werden sollen. Einer Formulierung „bis zur Übermittlung der Bewerbungen an die Gutachter*innen“ wäre zuzustimmen.

Im Sinne größtmöglicher Autonomie der Universitäten (§ 1 UG) ist eine gesetzliche Regelung der in Abs 4a vorgeschlagenen Art abzulehnen, da sie Einfluss auf die Entscheidungsbefugnisse der vom Senat eingesetzten Berufungskommissionen nimmt bzw. nehmen kann. Der Vorschlag bezeugt zum wiederholten Mal das tiefe Misstrauen gegenüber den in autonomer Selbstverwaltung eingesetzten Kollegialorganen. Die Einführung einer/eines Berufsbeauftragten wäre allenfalls im Rahmen der Satzung universitätsautonom zu regeln und sollte daher ersatzlos gestrichen werden.

Die in § 98 Abs 5 und Abs 7 UG formulierten Bestrebungen, die Zeitdauer von Berufungsverfahren zu beschleunigen, sind nicht notwendig, da § 47 UG bereits Säumnisregelungen vorsieht. Bei einer großen Anzahl von Bewerbungen kann eine Frist von nur einem Monat bis zur ersten Auswahl zu kurz sein; zugleich ist der Vorschlag, dass der Besetzungsvorschlag spätestens 7 Monate nach Ende der Bewerbungsfrist vorliegen muss, unseren Erfahrungen nach völlig unrealistisch. Allein die im internationalen Vergleich höchst umfangreiche Arbeit der Gutachter*innen braucht ihre Zeit; auch die Organisation und Durchführung von Hearings mit internationalen Bewerber*innen lässt eine so rasche Durchführung unmöglich erscheinen, wenn der Besetzungsvorschlag tatsächlich die am besten geeigneten Kandidat*innen enthalten soll.

Insofern ist auch der Vorschlag in Abs 8, dass die/der Rektor*in selbst die Auswahlentscheidung treffen kann, falls nach Ablauf von 7 Monaten noch kein Besetzungsvorschlag vorliegt, abzulehnen. Es würde in der Praxis bedeuten, dass eine Berufung ggf. ohne Kenntnis des Fachs und unter Ausschluss des Fachkollegiums erfolgen könnte. Zugleich eröffnet der Vorschlag zahlreiche Möglichkeiten einer missbräuchlichen Anwendung.

Abgekürztes Berufungsverfahren

§ 99a Abs 1-2 UG

Die Hinzufügung von Künstlerinnen und Künstlern wird begrüßt. Die in Abs 2 vorgeschlagene Möglichkeit eines sofortigen Abschlusses unbefristeter Arbeitsverträge in einem Berufungsverfahren im Sinne eines „opportunity hiring“ wird jedoch abgelehnt. Angesichts der ausgesprochen schwach ausgeprägten Qualitätssicherung bei der Berufung (keine Berufungskommission, keine Gutachten, kein nachfolgendes Evaluierungsverfahren wie nach § 99a Abs 3 UG) und der fehlenden Einbettung in die strategische Entwicklungsplanung der Universität kann eine derartige Ausweitung des opportunity hiring nicht befürwortet werden. Unbefristete Professor*innenverträge sollten weiterhin ausschließlich im Rahmen eines ordentlichen Berufungsverfahrens abgeschlossen werden.

Teil IV Personalrecht

Dauer der Arbeitsverhältnisse

§ 109 UG

Zu diesem ohne Zweifel sehr wichtigen Punkt der Befristungen wird die nun vorgesehene Novellierung trotz Vereinfachung als wenig hilfreich erachtet, denn dadurch werden die vielen Universitätsmitarbeiter*innen in Forschung und Lehre nicht gefördert, vielmehr durch die Verkürzungen der Höchstdauer und Reduzierung der Höchstzahl möglicher Befristungen von Universitäten lebenslang „entfernt“.

Obleich unter §109 Abs 3 UG jene Arbeitsverhältnisse, die zur Durchführung von Projekten nach §§26 und 27 UG abgeschlossen wurden, für die Berechnung einer zulässigen Anzahl befristeter Verträge ausgenommen sind, trifft die Einführung einer Gesamtdauer zumeist exzellente Forscher*innen besonders hart, da sinnvollerweise jene Mitarbeiter*innen, die erfolgreich ein Drittmittelprojekt einwerben, ihre Forschungen auch in die Lehre einbringen und über die Lehrtätigkeit, die auch Phasen zwischen den Drittmittelprojekten (oft Folgeprojekte) überbrücken helfen soll, wiederum in die Kürzungsregelung und der damit verbundenen definitiven Beendigung der Beschäftigungsmöglichkeit an Universitäten fallen. Hier wäre eher zu fordern, dass der Gesetzgeber rechtlich bindende, transparente Regelungen zur Entfristung bestehender bzw. zum Abschluss neuer, unbefristeter Vollzeit-Arbeitsverträge vorlegt.

Verstärkt wird die Problematik mit der unter Abs 8 eingeführten Regelung, dass alle Arbeitsverhältnisse zu einer Universität unabhängig davon, ob sie unmittelbar oder mit Pausen aufeinander folgen, von der eingeführten Begrenzung der Gesamtdauer betroffen sind. Damit verschließt man nicht nur den Nachwuchswissenschaftler*innen jegliche Option, auch den Universitäten selber, die zukünftig auf engagierte und herausragende Wissenschaftler*innen und Künstler*innen verzichten müssen.

Die unter Abs 5 geregelte Gesamtdauer von 6 Jahren für befristete Arbeitsverhältnisse ist einerseits sinnvoll, um die oft prekäre und mit erzwungenen Pausen durchgezogene Arbeitssituation von Lektor*innen zu lösen, andererseits steht zu befürchten, dass die Bereitschaft der Universitäten für Entfristungen sich dadurch kaum steigern lassen wird.

Jegliche Novellierung der Begrenzung von Arbeitsverhältnissen sollte unseres Erachtens nicht nur die Modalitäten von Entfristungen attraktiver gestalten und/oder Anreizsysteme dafür schaffen. Grundsätzlich sollten Änderungen im Personalrecht unter Einbeziehung von Betroffenen und ihren Erfahrungen bzw. den für Arbeitnehmer*innenrechte zuständigen Einrichtungen erfolgen. Mit der vorliegenden Fassung werden offenbar einzig die Interessen

der Arbeitgeber*innenseite verfolgt, die Fristen nicht zu übersehen und den damit verbundenen rechtlichen Ansprüchen auf Entfristung nicht Folge leisten zu müssen.

Übergangsbestimmungen

In-Kraft-Treten und Außer-Kraft-Treten von Rechtsvorschriften

§ 143 Abs 59 UG

Wir machen darauf aufmerksam, dass ein Inkrafttreten so zahlreicher Änderungen mit 1. Mai 2021 zu großen Schwierigkeiten in der Umsetzung führen, eine qualitätsvolle Umgestaltung beispielsweise von Curricula erfordert grundsätzlich viel Zeit und vor allem auch eine zeitraubende Abstimmung bei jenen, die in einem Verbundstudium (Pädagogikstudien) organisiert sind. Im Übrigen wäre es dringend erforderlich angemessene Übergangsregelungen vorzusehen, da die Universitäten sonst „über Nacht“ mit gravierenden Umsetzungsproblemen konfrontiert sein werden.

Einstimmiger Beschluss des Senats vom 15. Jänner 2021



Univ.-Prof. Christoph Lepschy
Vorsitzender



Dr. in Hildegard Fraueneder
Stv. Vorsitzende