



Kommentare des ULV zur vorliegenden Regierungsvorlage

eines Bundesgesetzes, *mit dem das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002) geändert und einige universitätsrechtliche Vorschriften aufgehoben werden (Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009)*

Die in der Regierungsvorlage vorliegenden Textpassagen wurden kursiv gesetzt, die Kommentare des ULV wurden nach thematischen Schwerpunkten gereiht und fett gesetzt. Die Nummerierungen entsprechen dem auf der Parlamentshomepage veröffentlichten Text der Gesetzesvorlage.

Personalrechtliche Regelungen

Gesetzliche Abschichtung von LektorInnen aus dem sozialpartnerschaftlichen Kollektivvertrag

126. Dem § 100 Abs. 2 werden folgende Abs. 3 bis 6 angefügt:

„(3) Das wissenschaftliche und künstlerische Personal im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb besteht aus hauptberuflich und aus nebenberuflich tätigen Personen.

(4) Nebenberuflich tätige Personen sind Personen, die

1. ausschließlich in der Lehre tätig sind und

2. nicht mehr als sechs Semesterstunden lehren und

3. nachweislich einer anderen vollen Sozialversicherungspflicht unterliegen.

(5) Nebenberufliches Lehrpersonal steht in einem freien Dienstverhältnis zur Universität; es kann sich ohne vorherige Zustimmung der Universität von anderen geeigneten Personen vertreten lassen.

(6) § 98 ArbVG (personelles Informationsrecht) gilt auch für die Gruppe der nebenberuflich tätigen Personen, selbst wenn ein freies Dienstverhältnis oder eine selbständige Tätigkeit vorliegt.“

Durch diese Neuregelungen fällt die nun gerade erst im Mai 2009 im Kollektivvertrag (KV) geregelte Verwendungsgruppe der „externen LektorInnen“ regelmäßig wieder aus dem Wirkungsbereich des Kollektivvertrages heraus. Dadurch kommen auch die arbeitsrechtlichen Mindestregelungen (zB Mindestlohn) für diese Personengruppe nicht zur Anwendung. Damit werden die Bestimmungen des Kollektivvertrages, betreffend die LektorInnen direkt unterlaufen und dies angesichts der Tatsache, dass bereits beim Abschluss des KV die LektorInnen im Zuge einer Übergangsregelung für zwei Jahre von den günstigeren Bedingungen des KV ausgenommen wurden. Dieser Neuregelung, die offenbar dazu dienen soll, die an manchen Universitäten



unausgewogenen - und nicht von den Betroffenen zu verantwortenden - Personalstrukturen zu sanieren, kann wegen ihrer unsozialen Aspekte keinesfalls beigetreten werden.

Es wird als politischer Affront empfunden, dass die gerade erst abgeschlossenen sozialpartnerschaftlichen Regelungen mit ihren sachlichen Überlegungen nun per Gesetz umgangen werden sollen.

Außerdem: Die eingeräumte Vertretungsmöglichkeit macht engagierte UniversitätslehrerInnen und ForscherInnen schlicht sprachlos. Die Vertretung muss nicht einmal der Universität (sic!) (wohl ist die Universitätsleitung gemeint) gemeldet werden. Es können sich dann beliebig Personen als Lehrende an den Universitäten produzieren, ohne dass davon die verantwortlichen Organe des Dienstgebers oder gar die Studierenden Bescheid wissen. Es wird vom bisher gepflogenen Grundsatz der höchstpersönlichen Leistungserbringungen in Lehre und Forschung/Erschließung der Künste und vor allem vom Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre ohne Not abgegangen. Auch der Grundsatz der Verantwortung für die Lehrqualität durch die einzelne Lehrperson wird durchbrochen.

Dazu kommen zu erwartende Abgrenzungsprobleme des Begriffes „nebenberuflich“, was wieder vermehrten Verwaltungsaufwand nach sich ziehen wird. Damit wird die mit der Ausgliederung der Universitäten einhergehende bis dato nicht gekannte Verbürokratisierung weiter vorangetrieben. Weder die problematische Klassifikation einer „nebenberuflichen Tätigkeit“ noch die willkürliche Limitierung auf eine Lehrtätigkeit von sechs Wochenstunden können als sachliche Rechtfertigung dafür dienen, diese Personen aus dem Kreis der ArbeitnehmerInnen und vom Vertretungsanspruch der Betriebsräte auszuschließen. Die Feigenblattregelung des § 98 ArbVG wird als andienend empfunden und will nur die Abschichtung aus dem ArbVG verschleiern.

Die Argumentation einer gleichartigen Regelung im Fachhochschul-Studiengesetz, deren Voraussetzungen anderer Natur waren und sind, überzeugt nicht. Auch die Austria Presse Agentur muss nun - wie in diesen Tagen bekannt wurde (22.6.2009) - ihre freien DienstnehmerInnen in Hinkunft in einem Dienstverhältnis infolge eines Prüfungsverfahrens der Wr. GKK anstellen. Weiters darf darauf hingewiesen werden, dass entgegen vielfachem apologetischem Vorbringen, diese Gruppe der Lehrenden selbstverständlich in den Dienstbetrieb voll eingegliedert ist. Für nachvollziehbare Sonderfälle stehen den verantwortlichen Organen andere Normen mit einigem Gestaltungsspielraum zur Verfügung (zB Honorarprofessuren, Gastprofessuren, Werkverträge etc...).



Ausdehnung des Zeitraumes für Kettenverträge

133. § 109 Abs. 2 lautet:

„(2) Eine mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung ist nur bei besonderer sachlicher Rechtfertigung zulässig, insbesondere bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern, die im Rahmen von Drittmittelprojekten oder Forschungsprojekten beschäftigt werden, bei ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal sowie bei Ersatzkräften zulässig. Die Gesamtdauer solcher unmittelbar aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers darf zehn Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung zwölf Jahre nicht überschreiten.“

Von dieser Neuregelung sind potentiell alle vom Kollektivvertrag erfassten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen inklusive Assistenz- und Assoziierte ProfessorInnen betroffen. Insbesondere der erste Teilsatz lässt einen enormen Interpretationsspielraum der „sachlichen Rechtfertigung“ zu. Wie diese Spielräume im universitären Bereich gehandhabt werden, ist aus dem - stärker als das Arbeitsrecht - gesetzesgebundenen öffentlichen Dienstrecht, beispielsweise der nur aus sachlichen Gründen zulässigen Teilung von Planstellen, hinlänglich bekannt. In die knappen Bestimmungen des personalrechtlichen Teils derartige Spezialbestimmungen aufzunehmen, scheint zudem unverhältnismäßig, da andere Regelungen dringlicher wären.

Das bedeutet in weiterer Folge, dass die Karriereregulungen des Kollektivvertrages für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen umgangen werden können. Eine angemessene Karriereplanung für die einzelne wissenschaftlich und künstlerisch tätige Person wird ebenso wie seriöse Personalstrukturplanungen problematisch. Wie eine derartige Änderung innerhalb weniger Monate nach Abschluss des Kollektivvertrages dem betroffenen Personenkreis, der dringlich eine Klärung erwartete, verständlich gemacht werden soll, ist uns nicht eingängig. Eine derartige Umgehung des Kollektivvertrages durch gesetzliche Maßnahmen ist rechtspolitisch schädlich.

Die Verlängerung der Gesamtdauer der möglichen Befristungen auf 10 bzw. 12 Jahre ist als geradezu unredlicher rechtssetzender Akt zu verstehen. Es war immer Auffassung der Personalvertretung, Entscheidungen über einen Verbleib an der Universität in einem angemessenen Zeitraum zu treffen. Der nun ins Auge gefasste Fristenlauf mit einer nahezu Verdoppelung der Zeiträume dient aber nicht einer Entscheidungsfindung, sondern bedeutet eine absolute Fristsetzung für das Ausscheiden aus der Universität. Es wird lediglich das Problem dilatiert, aber inhaltlich nicht gelöst. ForscherInnen sind zu diesem Zeitpunkt aber dann schon in einem fortgeschrittenen Alter.



Im Übrigen kann seriöserweise nicht davon gesprochen werden, dass die Höchstfristen in der bisherigen Fassung des UG 2002 seit dem Inkrafttreten 2004 evaluiert werden konnten – weil faktisch unmöglich. Für die Beschäftigung im Drittmittelbereich gibt es bereits jetzt andere gestalterische Lösungsmöglichkeiten, die von den Dienstgebern ergriffen werden können. Der Zeitraum für die Ausnahme vom Kettenvertragsverbot darf keinesfalls verlängert werden

Es handelt sich bei diesem Problem auch um keine primär arbeitsrechtsdogmatische Frage sondern um eine rechtspolitische Frage. Diese beabsichtigte Neuregelung ist unverantwortlich und unsozial. Insbesondere ist jenen Argumenten aus Kenntnis der universitären Situation entgegenzutreten, wonach die Kollegenschaft selbst für ihre Bereitschaft verantwortlich ist, befristete Verträge über das bisherige Ausmaß aneinanderzureihen: Zum einen ist der Idealismus der Betroffenen für Wissenschaft und Forschung/Erschließung der Künste gar nicht hoch genug einzuschätzen und verdrängt weitestgehend andere Aspekte, auch unter der Annahme, dass Vorleistungen in Zukunft honoriert werden, abgesehen von den Versprechungen, die von Vorgesetzten oftmals wider besseres Wissen abgegeben werden.

Zum anderen handelt es sich hier um ein neoliberales Argument, wo dem Einzelnen jede Verantwortung aufgebürdet wird. Wir meinen, dass die staatlich dotierten Universitäten auch rechts- und sozialpolitische Verantwortung nicht nur gegenüber der Gesellschaft und den Studierenden sondern auch gegenüber ihrem Personal tragen müssen. Die Universitäten kommen im Wesentlichen einem öffentlichen Auftrag nach, zu dem auch der Drittmittelbereich, der wieder überwiegend aus öffentlichen Geldern gesponsert wird, zählen.



Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung

Ad § 94 iVm § 25: Die Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung sind derzeit in § 94 Abs 1 Z 3 UG 2002 als eigene Gruppe der Universitätsangehörigen aufgezählt, sollten aber auch dem § 94 Abs 2 als Z 3 zugeordnet werden. Sie sind gemäß § 135 Abs 3 UG 2002 zum wissenschaftlichen Betriebsrat wahlberechtigt.

Eine Unterscheidung zwischen Organisationsrecht und Personalrecht ist - wie Beispiele aus der universitätsrechtlichen Vergangenheit zeigen -, problematisch und sachlich nicht gerechtfertigt, da auch die NichtärztInnen in der Ausbildungsphase organisationsrechtlich dem wissenschaftlichen Personal zugerechnet werden.

Wenn diese Gruppe eigens angezeigt bleiben soll(siehe § 96 UG 2002), dann sind in der Folge auch kleine redaktionelle Korrekturen – nämlich Nennung in § 25 erforderlich.

Diese redaktionelle Klarstellung wäre für das Selbstverständnis der Betroffenenengruppe hilfreich und würde manche unerquickliche und leicht vermeidbare Diskussion erübrigen.



Organisationsrecht in Verbindung mit Personalrecht

Personelle Zusammensetzung des Senates

60. Nach § 25 Abs. 3 wird folgender Abs. 3a eingefügt:

„(3a) Die Anzahl der Vertreterinnen und Vertreter dieser Gruppen ist folgendermaßen festgelegt:

1. gehören dem Senat achtzehn Mitglieder an:

Neun Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;

Vier Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb;

Vier Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden;

Eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals.

2. gehören dem Senat sechsundzwanzig Mitglieder an:

Dreizehn Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;

Sechs Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb;

Sechs Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden;

Eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals.“

Die Senate an den österreichischen Universitäten sollen das an den Universitäten tätige wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal angemessen repräsentieren. Es soll die Forderung nach Schaffung einer - international vergleichbaren - einheitlichen Gruppe von UniversitätslehrerInnen („Faculty-Modell“), womit unzeitgemäße ständische Personalstrukturen überwunden werden können, nachdrücklich wiederholt werden.

Je nach Größe des Senates sollen neben Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb; auch Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung (Ergänzung auch in § 25 Abs 3 neu) angehören.



Sitz und Stimme im Universitätsrat

35. § 21 Abs. 15 letzter Satz lautet:

„Die Vorsitzenden der beiden Betriebsräte gemäß § 135 Abs. 3 sind einzuladen und haben jeweils das Recht, Anträge zu allen Tagesordnungspunkten zu stellen sowie zusätzliche Tagesordnungspunkte zu beantragen, die mit der Ausübung ihrer Funktion als Betriebsrat im Rahmen ihrer innerbetrieblichen Interessenwahrnehmungskompetenz nach dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), BGBl. Nr. 22/1974, unmittelbar in Zusammenhang stehen und in die Zuständigkeit des Universitätsrats fallen, sowie zu diesen Punkten angehört zu werden.“

Ein Antragsrecht ohne Stimme ist als Feigenblattaktion zu sehen. Die Einkleidung der Universitäten in ein betriebsförmiges Kleid mit aufsichtsratsähnlichen Strukturen kann nicht dort, wo Mitwirkungsrechte der Betriebsräte in der Arbeitsverfassung und andere Rechte normiert sind, beendet werden. Das ist aufgrund der Ausrichtung der Universitäten als ein hoch "personalintensives Unternehmen" besonders widersprüchlich. Die Akzeptanz der Betriebsräte kann nur durch formelle - normative - Maßnahmen und nicht durch informelle Appelle gewährleistet werden (siehe dazu die Entwicklung der Frauengleichbehandlungs- und Fördermaßnahmen, die sich erst durch Sanktionsmaßnahmen operationalisieren lassen).

„Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten“

59. § 25 Abs. 3 lautet:

„(3) Dem Senat gehören Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind, der im § 94 Abs. 2 Z 2 genannten Gruppe, des allgemeinen Universitätspersonals und der Studierenden an.“

Diese in Aussicht genommene Formulierung „Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten“ (OEL) kann ihre Wirkung nur abhängig von autonom gestalteten Organisationsplänen entfalten, da erst in den Organisationsplänen die Organisationseinheiten definiert werden. Aufgrund der autonomen Regelungsmöglichkeiten sind daher auch die Organisationsstrukturen der Universitäten sehr unterschiedlich gestaltet. So gibt es an den Universitäten Graz und Wien, nur einige, wenige OrganisationseinheitsleiterInnen (in concreto an der Universität Graz sechs Dekane als OEL). So geht die Regelung ins Leere.

61. Im § 25 Abs. 4 Z 1 wird nach dem Klammersausdruck „(§ 97)“ die Wortfolge „und den Leiterinnen und Leitern von Organisationseinheiten mit Forschungs- und



Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind,“ eingefügt.

Siehe dazu oben in Zusammenhang mit den unterschiedlichen Begriffsdefinitionen „LeiterIn einer Organisationseinheit“.

20. Im § 20 Abs. 5 erster Satz wird die Wortfolge „Universitätsprofessorin oder ein Universitätsprofessor“ durch die Wortfolge „entsprechend qualifizierte Person mit einem aufrechten Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Universität“ ersetzt.

Eine zweckmäßige Regelung im Sinne der Nutzung vorhandener Personalressourcen.

Ad Ärztinnen und Ärzte

66. Dem § 29 Abs. 5 wird folgender Satz angefügt:

„In dieser Vereinbarung über die Zusammenarbeit ist auch festzulegen, dass Universitätsangehörige gemäß § 94 Abs. 1 Z 4 in ärztlicher oder zahnärztlicher Verwendung, die mit der Mitwirkung an der Erfüllung der Aufgaben der Organisationseinheiten des Klinischen Bereichs als Einrichtungen der Krankenanstalt beauftragt sind, in einem Durchrechnungszeitraum von 26 Wochen mindestens 30 vH der Normalarbeitszeit dieser Universitätsangehörigen, bezogen auf die jeweilige Organisationseinheit, für universitäre Lehre und Forschung verwenden.“

Eine begrüßenswerte Formulierung, der auch Taten folgen müssen, nämlich eine Erhöhung der Anzahl von ÄrztInnen. Als Entscheidungsgrundlage für den zu erhebenden Bedarf an ÄrztInnenstellen kann hier der durch die Arbeitszeitaufzeichnungen und vor allem die Dienstpläne vorliegende tatsächliche Aufwand für PatientInnenbetreuung herangezogen werden.



Organisationsrechtliche Bestimmungen

Kennzahlen

4. § 9 lautet:

§ 9. Die Universitäten, die von ihnen gemäß § 10 gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereine sowie jene Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, unterliegen der Aufsicht des Bundes. Diese umfasst die Aufsicht über die Einhaltung der Gesetze und Verordnungen einschließlich der Satzung (Rechtsaufsicht).“

Es müsste wohl: "Universitäten laut §.." heißen, statt "die Universität", da sonst keine staatliche Kontrolle besteht, wenn etwa drei Universitäten Gesellschaften zu je einem Drittel besitzen!

8. Dem § 12 Abs. 11 werden folgende Abs. 12 und 13 angefügt:

„(12) Für besondere Finanzierungserfordernisse, z. B. für bestimmte Vorhaben zur Schaffung oder Unterstützung eines nationalen Hochschulraumes, kann die Bundesministerin oder der Bundesminister nach Möglichkeit zu Beginn des jeweiligen Jahres mit den einzelnen Universitäten jährliche Gestaltungsvereinbarungen abschließen. Bei Erreichung der in der jeweiligen Gestaltungsvereinbarung festgelegten Ziele stehen der Universität die in der Gestaltungsvereinbarung in Aussicht gestellten finanziellen Mittel zur Verfügung. Die Erreichung der Ziele wird anhand von festgelegten Kenngrößen bewertet. Die Gestaltungsvereinbarung ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.

Diese Regelung schafft wieder neue, unvergleichbare Kennzahlen. Der Rechnungshof hat schon die bestehenden Kennzahlen wegen ihrer Vielzahl und wegen ihrer Unvergleichbarkeit kritisiert.

10. § 13 Abs. 2 Z 1 lit. d) bis m) lauten:

j) Festlegung von Indikatoren:

Es sind Indikatoren festzulegen, anhand derer die Erreichung von bestimmten Leistungsvereinbarungszielen gemessen werden kann; die betreffenden Indikatoren sind in die Wissensbilanz der Universität aufzunehmen.

Wiederum neue, unvergleichbare Kennzahlen für jede einzelne Universität!

13. § 15 Abs. 6 lautet:

„(6) Die Gebarung der Universitäten, der von ihnen gemäß § 10 gegründeten Gesellschaften, Stiftungen und Vereine sowie die Gebarung jener Gesellschaften, deren Geschäftsanteile die Universität mittelbar oder unmittelbar zu mehr als 50 vH hält, unterliegt der Prüfung durch den Rechnungshof.“

Wie zu § 9: "Universitäten laut §.." und nicht "die Universität"



32. Dem § 21 Abs. 11 wird folgender Satz angefügt: „Die Vergütung ist im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen.“

Diese Veröffentlichung wird im Sinne der Transparenz der Verwendung von Steuermitteln begrüßt. Eben solches sollte für RektorInnen- sowie ProfessorInnengehälter gelten. Im öffentlichen Dienstrecht war diese Transparenz durch gehaltsgesetzliche Regelungen (zB Gehaltsstufen und Funktionszulagen) ohne weiteres gegeben. Weder das Argument der Autonomie der Universitäten noch das etwaige Wettbewerbsargument sind angesichts des öffentlichen Auftrages der Universitäten überzeugend.

Kommissionen

(3) *Der von der Findungskommission erstellte Dreivorschlag ist nicht bindend.*

Dann aber überflüssig, sowie die Findungskommission!

63. Nach § 25 Abs. 4 wird folgender Abs. 4a eingefügt:

„(4a) Bei der Erstellung der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß Abs. 4 Z 1, 2 und 3 ist § 11 Abs. 2 Z 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sinngemäß anzuwenden. In die Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen und Vertreter der Gruppen gemäß Abs. 4 Z 1, 2 und 3 sind daher pro Gruppe mindestens 40vH Frauen aufzunehmen. Sämtliche von der Wahlkommission zugelassenen Wahlvorschläge sind dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorzulegen. Dieser hat binnen einer Woche zu entscheiden, ob der Wahlvorschlag einen ausreichenden Frauenanteil vorsieht. Entscheidet der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, dass nicht ausreichend Frauen auf dem Wahlvorschlag enthalten sind, hat er die Einrede der Mangelhaftigkeit des Wahlvorschlages an die Schiedskommission zu erheben. Entscheidet die Schiedskommission, dass die Einrede zu Recht erhoben wurde, hat die Wahlkommission den Wahlvorschlag an die wahlwerbende Gruppe zur Verbesserung zurückzuweisen.“

Wie sich die vorgesehenen Zwangsvorgaben bezüglich der Zusammensetzung von Wahlvorschlägen von wahlwerbenden Gruppen mit den verfassungsrechtlich verankerten Wahlgrundsätzen verhält, ist wohl noch verfassungsrechtlich zu überprüfen (akademisches Extrembeispiel: Ein Männerbund kandidiert). Abgesehen von der verfassungsrechtlichen Bedenklichkeit dient diese Maßnahme aber auch nicht der grundsätzlichen Erhöhung der Frauenquote, da durch diese Maßnahme keine einzige zusätzliche Frau in den Wissenschaftsbetrieb aufgenommen wird. Dies wäre Sache des Aufnahmeverfahrens und in den Verantwortungsbereich der Dienstgeber, sprich Rektoren zu legen. Hier sind normative Regelungen anzusetzen. Der zu erwartenden Druck auf den und die zu erwartende Überlastung insbesondere der zahlenmäßig unterrepräsentierten weiblichen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen tragen in keinem Fall zu einer Forcierung



der Weiterqualifikation von Frauen bei, und werden eher das Gegenteil bewirken bzw. Umgehungsstrategien forcieren.

Studienrechtliche Bestimmungen

„Studieneingangs- und Orientierungsphase“

112. § 66 Abs. 1 bis 2 lauten:

§ 66. (1) Die Studieneingangs- und Orientierungsphase ist als Teil der Diplom- und Bachelorstudien, zu deren Zulassung keine besonderen gesetzlichen Regelungen bestehen, so zu gestalten, dass sie der oder dem Studierenden einen Überblick über die wesentlichen Inhalte des jeweiligen Studiums und dessen weiteren Verlauf vermittelt und eine sachliche Entscheidungsgrundlage für die persönliche Beurteilung ihrer oder seiner Studienwahl schafft. Die Lehrveranstaltungen der Studieneingangs- und Orientierungsphase haben sich über mindestens ein halbes Semester, die gesamte Studieneingangsphase über mindestens ein Semester, höchstens jedoch über zwei Semester zu erstrecken. Auf den Bedarf berufstätiger Studierender ist nach Möglichkeit Bedacht zu nehmen.

(1a) § 59 sowie die §§ 72 bis 79 gelten auch für die Studieneingangs- und Orientierungsphase. Der positive Erfolg bei allen Lehrveranstaltungen und Prüfungen der Studieneingangs- und Orientierungsphase berechtigt zur Absolvierung der weiteren Lehrveranstaltungen und Prüfungen sowie zum Verfassen der im Curriculum vorgesehenen Bachelor- oder Diplomarbeiten.

(2) Zur studienvorbereitenden Beratung und für eine laufende Studienberatung ist für die Abhaltung von Orientierungsveranstaltungen zu sorgen.“

Die Gefahr der Studienverzögerung ist nicht von der Hand zu weisen und sollte in Zusammenhang mit Formulierung überprüft werden.

145. § 141 Abs. 8 und 9 lauten:

„(8) Die Universitäten erhalten von 2009 bis einschließlich 2013 jährlich einen Gesamtbetrag von 157 Mio. € als Ersatz für den Entfall von Studienbeiträgen. Die Aufteilung dieses Betrages erfolgt nach folgenden Regeln:

1. als Sockelbetrag erhält jede Universität jährlich den zweifachen Betrag der tatsächlichen Einnahmen aus den Studienbeiträgen im Wintersemester 2008/09 abzüglich des zweifachen Betrages der tatsächlichen Einnahmen aus den Studienbeiträgen im Sommersemester 2009;

2. die Differenz zwischen 157 Mio. € und dem Betrag gemäß Z 1 wird entsprechend dem Anteil der jeweiligen Universität an der Gesamtzahl jener ordentlichen Studierenden des dem Kalenderjahr vorangegangenen Studienjahres aufgeteilt, die im betreffenden Studienjahr mindestens 8 ECTS-Punkte erworben bzw. Prüfungen über mindestens 4 Semesterstunden erfolgreich abgelegt haben.



(9) Die Universitäten haben gegenüber dem Bund Anspruch auf die durch die Änderung der Rechtslage durch BGBl. I Nr. 134/2008 entstehenden nachgewiesenen Mehrkosten bezüglich der Studienbeiträge.“

Es erhebt sich die Frage, was passiert, wenn sich AnfängerInnenanzahl erhöht. Erhöht sich dann auch die Bemessungsgrundlage? Dies sollte insbesondere dann automatisch erfolgen, wenn es Ziel der politisch Verantwortlichen ist, die AkademikerInnenquote zu steigern.

Für den ULV:

**Christian Cenker, Vorsitzender
Anneliese Legat, Vorsitzende-Stellvertreterin**