

<i>Ihr Zeichen</i>	<i>Unser Zeichen</i>	<i>Bearbeiter/in</i>	 DW	3139	<i>Datum</i>
GZ 34.190/2-VII/B/4/2002	SH/GSt	Martha Eckl	FAX	3237	18.04.2002

*Betreff:*

Entwurf eines Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002)

Vorweg ist anzumerken, daß die Bundesarbeitskammer (BAK) im Hinblick auf das angekündigte Konzept der „offenen Planung“ bereits zum „Gestaltungsvorschlag“ eine umfassende Stellungnahme abgegeben hat. Der gegenständliche Entwurf deckt sich jedoch im wesentlichen mit dem Vorschlag des Vorjahrs. Demnach wurden zentrale BAK-Forderungen – so wie die anderen, zum Großteil negativen Stellungnahmen – bedauerlicherweise nicht berücksichtigt und Alternativen zum vorgelegten Konzept offenbar gar nicht diskutiert.

In Ergänzung zur BAK-Stellungnahme vom 29.11.2001 wird daher erneut auf die wichtigsten Kritikpunkte aus Arbeitnehmersicht aufmerksam gemacht.

### **Zum I. Teil (Organisationsrecht)**

Nach wie vor gibt es kein Instrument für eine gesamtösterreichische Entwicklungsplanung, wie z.B. das bereits mehrfach eingeforderte Hochschulentwicklungskonzept. Die hochschulpolitischen Zielsetzungen des Bundes bleiben somit unklar, zumal auch die Kriterien für die Leistungsvereinbarungen ab 2007 erst per Verordnung festgelegt werden.

Des weiteren werden die bisherige inneruniversitäre Partizipation fast zur Gänze abgeschafft und die hochschulpolitischen Steuerungsinstrumente vom Parlament zur Regierung bzw. zum Bildungsministerium verlagert.

So ist beispielsweise im Hinblick auf die Leistungsvereinbarungen festzustellen, daß deren Rechtsnatur unklar und bei Scheitern der Verhandlungen mit dem BMBWK die jeweilige Universität mit einer Budgetkürzung konfrontiert ist.

Entscheidend sind künftig die RektorInnen und die Universitätsräte, die im Unterschied zum Gestaltungsentwurf und entsprechend der Forderung des Finanzministeriums nunmehr zum Teil von der Bundesregierung bestellt werden. Ein gravierender Nachteil dieser Konstruktion ist, daß eine Berücksichtigung der Interessen von Staat, Hochschulen und wichtigen gesellschaftlichen Gruppen nicht gewährleistet ist. VertreterInnen der jeweiligen Universitäten sind von einer Teilnahme in diesem Gremium explizit ausgeschlossen. Die Belegschaftsvertretung hat nur ein Anhörungsrecht und auch das von der BAK eingeforderte Nominierungsrecht für die Universitätsräte wurde nicht berücksichtigt.

Zudem sind die Qualifikationserfordernisse für die – nebenberuflich tätigen - Universitätsräte (§ 19 f) angesichts deren Aufgaben (Rektorswahl, Abberufung der RektorInnen, Stellungnahmen und Genehmigungsvorbehalte zu Studienangeboten, Budgetzuteilung, Beschlußfassung Organisationsplan etc.) äußerst vage gehalten. Hinzu kommt, daß eine Vermischung von operativen und Kontrollaufgaben gegeben ist und die Universitätsräte de facto niemandem verantwortlich sind. Bei der künftigen Besetzung ist jedenfalls aufgrund der für die Finanzierung benötigten Beschaffung von „Drittmitteln“ aus Sicht der BAK mit verstärktem Einfluß der Arbeitgeberseite zu rechnen. Hinzu kommt, daß vermutlich das zu gründende „Büro“ (Infrastruktur des Rektorats, Erl. S. 15) eine entscheidende Steuerungsfunktion im Vorfeld wahrnehmen wird.

Bei der organisatorischen Tiefengliederung der Universität wurde primär die Stellung der ProfessorInnen gestärkt. Dies betrifft zum einen den Senat, der zwar wichtige inhaltliche Kompetenzen verliert (z.B. Beschluß über Entwicklung und innere Organisation), jedoch die Wahl von zwei Universitätsratsmitgliedern, die Beschlußfassung der Studienpläne und die Erstellung eines Dreier-Wahlvorschlags für den Rektor/die Rektorin vornehmen soll. Weitere Kollegialorgane mit Beschlußkraft sind – abgesehen von Berufungsinstanzen in Studienangelegenheiten - nicht möglich, es können nur „Organisationseinheiten“ (Institute?) gebildet werden, wobei die Leitung jedenfalls einem Professor/einer Professorin zukommen muß (§ 18 Abs. 5).

Der „Mittelbau“ ist im Senat jedenfalls kaum mehr vertreten, da in diesen nur Personen mit unbefristetem Dienstverhältnis bestellt werden können. Hinzu kommt, daß diese Gruppe von universitären Leitungsbefugnissen ausgeschlossen werden soll.

Auch die Studierenden verlieren de facto Mitspracherechte, da sie im Senat Viertelparität haben (Vgl. in Studienkommissionen derzeit Drittelparität) und die ÖH-Vorsitzenden der jeweiligen Universität im zentralen Universitätsrat lediglich angehört werden dürfen.

Aus Sicht der BAK ist es im Sinne universitärer Selbstverwaltung weder zweckmäßig noch akzeptabel, daß große Gruppen von Universitätsangehörigen künftig kaum mehr in die inneruniversitären Entscheidungsprozesse mit Stimmrecht eingebunden sind. Unverständlich ist auch, weshalb im Entwurf ein Verbot weiterer entscheidungsbefugter Kollegialorgane unterhalb des Senats normiert wird, zumal dies auch im Widerspruch zur „universitären Autonomie“ anzusehen ist. Aufgrund der daraus resultierenden Demotivation ist mit negativen Auswirkungen vor allem im Lehrbereich zu rechnen. Auch werden eine klare Aussage des Bildungsministeriums zur künftigen Gestaltung der österreichischen Hochschülerschaft aufgrund der Universitätsreform bzw. eine Bestandsgarantie als notwendig erachtet.

Weiters erscheint die Transparenz nach „außen“ nicht gewährleistet, zumal die bisherige Berichtspflicht via Hochschulbericht im Abstand von drei Jahren (§ 18 Abs 9 UOG) entfällt.

Es findet sich im Entwurf keine explizite Bestimmung, daß die jährlichen Leistungsberichte der Universitäten (§ 11 Abs. 10) und die „Wissensbilanzen“ (§ 11 Abs. 11), deren Abgrenzung im übrigen nicht nachvollziehbar ist, ans Parlament weiterzuleiten sind.

Darüber hinaus ist nach wie vor offen, wie künftig das Controlling durch das Bildungsministerium erfolgt, zumal im Vorblatt nur von einer „Reihe von Auswirkungen“ die Rede ist.

Des weiteren wurde bereits in der Stellungnahme zum Gestaltungsvorschlag auf die Problematik der Gründung von eigenständigen medizinischen Universitäten verwiesen. Die BAK lehnt dieses kaum diskutierte Vorhaben erneut ab, da erhebliche Nachteile, wie z.B. hinsichtlich der fakultätsübergreifenden Kooperation, der wissenschaftlichen Reputation, der verstärkten Einflußnahme der privaten Wirtschaft (z.B. PharmaindustrievertreterInnen im Universitätsrat) und der Kostensteigerung durch den Aufbau paralleler Verwaltungsstrukturen zu erwarten sind. Der neu geplante „Koordinationsrat“ in § 25 wird im übrigen als untaugliches Koordinierungsinstrument angesehen, da dieser de facto eine Duplizierung von Leitungsorganen darstellt und Beschlußfassungskompetenzen sowie die Definition „gemeinsamer Angelegenheiten“ unklar sind. Die BAK fordert ein umfassendes, von Durchlässigkeit gekennzeichnetes Ausbildungskonzept für den Gesundheitsbereich, wobei grundsätzliche Kenntnisse von Health Technology Assessment zu berücksichtigen sind.

Zum Bereich „Frauenförderung“ (§ 36 ff.) ist anzumerken, daß im Vergleich zum „Gestaltungsvorschlag“ Verbesserungen betreffend die Rechte der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen vor-

genommen wurden. Positiv ist beispielsweise, daß Arbeitsverträge, die während eines anhängigen Verfahrens vor der Schiedskommission abgeschlossen werden, unwirksam sind (§ 38 Abs. 8). Allerdings stellt der Entwurf in seiner Gesamtkonzeption frauenpolitisch dennoch einen gravierenden Rückschritt dar. In den Erläuterungen wird zurecht darauf verwiesen, daß der Frauenanteil insbesondere in Führungs- und Leitungspositionen sehr gering ist. Durch den Entfall der Kollegialorgane und der Mitwirkungsrechte von AssistentInnen, allgemeinen Universitätsbediensteten und Studierenden, die Zusammensetzung des Senats, der Berufungs- und Habilitationskommissionen und die Kriterien für universitäre Leitungsbefugnisse ist insgesamt eine deutliche Stärkung der Professorenschaft (Frauenanteil ca. 7 %) gegeben. Hinzu kommt, daß auch bei der Besetzung der zentralen Universitätsräte sowie der Rektorenstellen mit einem äußerst geringen Frauenanteil zu rechnen ist. In der Praxis sind somit negative Auswirkungen im Hinblick auf das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter an den Universitäten zu erwarten.

## **Zum II. Teil (Studienrechtliche Bestimmungen)**

Im Unterschied zum Gestaltungsentwurf, bei dem der für die Studierenden zentrale Bereich des Studienrechts nur knapp eine Seite umfaßte, sind die studienrechtlichen Bestimmungen nunmehr ausführlicher dargestellt. Der Forderung der BAK nach Beibehaltung eines bundesweit einheitlichen Studienrechts wurde jedoch nicht im notwendigen Umfang entsprochen.

Es wird daher erneut auf die Problematik verwiesen, daß für die Studierenden wichtige Bestimmungen künftig nicht mehr im Gesetz, sondern in der jeweiligen Satzung, dh. von der Professorenmehrheit im Senat, festgelegt werden können. Dies betrifft u.a. die Prüfungswiederholungen, da im Entwurf nur mehr zwei Wiederholungen fixiert sind (§ 72 Abs. 2), die Anzahl der möglichen Prüfungstermine, das Recht auf Ablegen von Lehrveranstaltungsprüfungen bis zum Ende des zweiten folgenden Semesters (§ 29 Abs. 1 Z 6 UniStG), aber auch die Beurlaubungsgründe (§ 62) und die konkrete Ausgestaltung des „für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständigen Organs“. Hinzu kommt, daß die Gefahr von Zugangsregelungen und Knock-out-Prüfungen verstärkt gegeben ist, da mögliche „Zugangsregelungen“ gemäß § 49 Abs. 5 (Festlegung von Prüfungen als Voraussetzung für den Besuch von bestimmten Lehrveranstaltungen) künftig nicht mehr von den drittelparitätisch besetzten Studienkommissionen, sondern dem professorendominierten Senat beschlossen werden können.

Die vorgeschlagene Neuregelung bedeutet somit eine Verschlechterung der Transparenz und der Rechtssicherheit für Studierende und weit geringere Einflußmöglichkeiten der studentischen Interessenvertretung. Es besteht zudem die Gefahr von unerwünschten Lenkungseffekten, z.B. bei Studienwahl.

Auch der Forderung nach einer Weiterentwicklung des Studienrechts im Sinne von berufstätigen Studierenden, z.B. durch die stärkere Berücksichtigung bei der Studienorganisation, die Schaffung von „Teilzeitstudien“, die Forcierung von Fernstudienangeboten etc. wurde nicht Rechnung getragen, im Gegenteil: Berufstätige Studierende kommen de facto nicht mehr vor, da § 7 Abs. 2 UniStG (Meldemöglichkeit für Berufstätige) und § 13 Abs. 6 UniStG (Berücksichtigung bei Bakkalaureatsstudien) entfallen. Diese Studierendengruppe wird im übrigen im gesamten Entwurf lediglich auf S. 8 bzw. S. 10 der Erläuterungen unter Punkt d) gesellschaftliche Zielsetzungen als Beispiel für einen „Verhandlungspunkt“ zwischen Universitäten und Ministerium erwähnt. Nach einer AbsolventInnen-Untersuchung der Statistik Austria ist der Anteil der regelmäßig Erwerbstätigen in den letzten zehn Jahren von 26 auf 34 % und der Anteil der gelegentlich Erwerbstätigen von 40 auf 48 % gestiegen. Es ist aus Sicht der BAK nicht akzeptabel, daß auf die Interessen dieser stark wachsenden Gruppe von Studierenden, die durch die pauschalen Studiengebühren aufgrund längerer Studienzeiten besonders belastet ist, nicht Bedacht genommen wird.

Darüber hinaus soll künftig der ganze Bereich der Studienangebots- und Standortentscheidungen, der Erstellung von Studienplänen sowie der Einrichtung von Universitätslehrgängen im Rahmen der Leistungsvereinbarungen bzw. vom Senat festgelegt werden. Die bereits beim Gestaltungsvorschlag eingeforderte Berücksichtigung von Vertretungen gesellschaftlich relevanter Gruppen bei der künftigen Konzeption des Studienangebots ist ebenfalls nicht erfolgt. Aus Arbeitnehmersicht ist diese Vorgangsweise strikt abzulehnen, da durch den Entfall der bisherigen Anhörungs- und Begutachtungsrechte wichtige Mitwirkungsmöglichkeiten im Interesse der (potentiellen) Studierenden bzw. AbsolventInnen, z.B. in puncto Arbeitsmarktrelevanz oder Vereinbarkeit von Studium und Beruf, künftig nicht mehr gegeben sind. Im Sinne der wünschenswerten „Öffnung“ der Universitäten bedeutet der vorgeschlagene Modus somit einen eklatanten Rückschritt, denn die vorgesehene Einbeziehung der jeweiligen Universitätsräte bietet sicherlich keinen adäquaten Ersatz für ein breit angelegtes, überregionales Feedbacksystem.

Hinzu kommt, daß künftig bei Neueinrichtungen nur mehr Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien angeboten werden dürfen. Obwohl die Bestimmung in § 49 nicht eindeutig formuliert wurde, ist offenbar eine totale Umstellung auf das dreigliedrige Studiensystem intendiert.

Wenngleich die hochschulpolitischen Zielsetzungen auf europäischer Ebene bei der Weiterentwicklung des österreichischen Universitätssystems beachtet werden müssen, wird es als äußerst problematisch erachtet, daß nunmehr flächendeckend das neue Studiensystem eingeführt wird und die Erfahrungen mit den erst seit kurzem eingerichteten Bakkalaureatsstudien (z.B. Einhaltung der gesetzlichen Studienzeiten, Berücksichtigung von berufstätigen Studierenden, Auswirkungen auf StipendienbezieherInnen, Abgrenzung zum und Koordination mit dem Fachhochschulsektor)

nicht abgewartet werden. Insbesondere betrifft dies die Arbeitsmarktrelevanz der Bachelor-Studien, die künftig völlig unberücksichtigt bleibt, zumal aufgrund der beabsichtigten Vorgangsweise die bisherige Einbeziehung des Beirats für Wirtschafts- und Sozialfragen entfällt.

Eine generelle Umstellung sämtlicher Studien ohne Bedachtnahme auf die Berufschancen der AbsolventInnen von Bachelor-Studien (Arbeitsmarktakzeptanz, Akzeptanz der neuen akademischen Titel „Bachelor“ und „Master“, Klarstellung berufsrechtlicher Fragen, wie z.B. Einstufung im öffentlichen Dienst und in der privaten Wirtschaft, Zugang zu bestimmten Berufen etc.) bedeutet, daß das Risiko dieser Studienreform hinsichtlich einer Integration in den Arbeitsmarkt primär die Studierenden bzw. AbsolventInnen zu tragen haben. Dieses Vorhaben steht im übrigen im Widerspruch zum Ziel des Ausbaus der Autonomie der Universitäten.

Ein weiterer Kritikpunkt betrifft die Weiterbildungsaufgabe der Universitäten. Beim wachsenden Sektor der kostenpflichtigen Universitätslehrgänge hat die BAK im Interesse der zumeist berufstätigen Studierenden mehrfach Verbesserungen zur erhöhten Transparenz und Qualitätssicherung im Sinne des „Konsumentenschutzes“ eingefordert. Die nunmehr vorgeschlagene Regelung bietet dafür keine geeignete Lösung.

Bei den Universitätslehrgängen, die künftig inklusive akademischem Grad bzw. Bezeichnung vom Senat beschlossen werden, sind weder eine Einbeziehung von Außenstehenden und eine übergreifende Koordination bei der Einrichtung noch Instrumente zur Qualitätssicherung vorgesehen. Die im Gestaltungsvorschlag angesprochene Vergabe einer Art „Gütesiegel“ via Akkreditierung ist bedauerlicherweise entfallen. Es soll künftig zwar keine „Lehrgänge universitären Charakters“ von außeruniversitären Bildungseinrichtungen, die bislang nicht näher definiert wurden und nur wenige Kriterien zu erfüllen hatten, mehr geben, dadurch wird dem bestehenden „Wildwuchs“ aber nur bedingt entgegengewirkt.

Es ist damit zu rechnen, daß Universitäten bzw. Lehrende bei knappen Budgets und der Notwendigkeit der Einwerbung von Drittmitteln diese zusätzliche „Einnahmequelle“ künftig noch mehr forcieren werden. In diesem Zusammenhang wird kritisch angemerkt, daß der neue § 51 - anders als § 23 UniStG - die Einrichtung von Lehrgängen unabhängig von einer Beeinträchtigung des ordentlichen Studienbetriebs zuläßt. Aufgrund des finanziellen Drucks besteht daher die Gefahr, daß es auch zu einer Beeinträchtigung des regulären Studienbetriebs zugunsten der Universitätslehrgänge kommt.

Unklar ist zudem, wer künftig an den Universitäten für Studien- und Prüfungsangelegenheiten zuständig ist, da die „StudiendekanInnen“ nicht mehr explizit genannt werden und nur von einem „für die studienrechtlichen Angelegenheiten zuständigen Organ“ die Rede ist.

Die BAK vertritt daher zum Studienrecht die Auffassung, daß das UniStG in der bestehenden Form im wesentlichen beibehalten werden soll. Das Studien- und Prüfungsrecht ist im Interesse der Studierenden auf dem bestehenden Level weiterhin bundesweit einheitlich zu gestalten, die Berücksichtigung der Bedürfnisse berufstätiger Studierender muß explizit als Auftrag für die Universitäten formuliert werden, die Umstellung auf das dreigliedrige Studiensystem soll nur bei entsprechender Arbeitsmarktrelevanz der Bachelor-Studien erfolgen und die Begutachtungsrechte für Arbeitnehmerinstitutionen müssen weiterhin gesichert sein.

Bereits in der Stellungnahme zum Gestaltungsvorschlag wurden seitens der BAK Verbesserungsvorschläge (z.B. Erprobung von „Akkreditierungsagenturen“ im Bereich der universitären Weiterbildung unter Einbindung der Sozialpartner, Evaluierung der bisherigen Verfahren zur Erstellung von Studienplänen, stärkere Vernetzung innerhalb der Universität bei der Studienplanerstellung, verpflichtende Abstimmung der Studienpläne zwischen den einzelnen Standorten, genauere Definition der Studieneingangsphase) eingebracht, die als Basis für eine Weiterentwicklung des Studienrechts dienen können.

Ferner wird im Hinblick auf die neuen akademischen Titel „Master“ und „Bachelor“ sowie zur vorgeschlagenen Änderung des Notensystems darauf aufmerksam gemacht, daß bezüglich der Akzeptanz noch eine ausführlichere Debatte notwendig ist. Dies ist vor allem im Interesse der AbsolventInnen bei den akademischen Graden erforderlich, zumal im Zusammenhang mit den Bakkalaureatsstudien die Erfahrung gemacht wurde, daß die Studien und die Abschlüsse in der Wirtschaft nur wenig bekannt und „anredetaugliche“ Titel erwünscht sind.

Gegen „kleinere“ Adaptierungen des UniStG, wie z.B. verpflichtende Anwendung des ECTS-Schemas, Streichung der Mindestaltersklauseln bei den a.o. Studien, Entfall des dauernden Ausschlusses von einem bestimmten Studium bei Nichtbestehen der letzten zulässigen Wiederholung der Prüfung udgl. besteht kein Einwand.

Weiters enthält der Entwurf nunmehr konkrete Angaben zu den „Studienbeiträgen“, die in der geltenden Höhe vom Hochschultaxengesetz übernommen wurden. Allerdings lehnt die BAK Studiengebühren ab, da diese eine Zugangsbarriere für Studierende aus bildungsfernen und/oder einkommensschwächeren Familien bedeuten. Auch berufstätige Studierende sind von der Pauschalgebühr besonders negativ betroffen, da sie aufgrund der längeren Gesamtstudienzeiten weit höhere Gebühren entrichten müssen. Zudem besteht die Gefahr, daß es angesichts der budgetären Restriktionen sehr bald zu einer Beitragsanhebung kommt.

Im Gegensatz dazu sind Maßnahmen zur Erhöhung der Bildungsbeteiligung im postsekundären Bereich notwendig, zumal Österreich bei den Studienanfängerquoten bereits vor Einführung der Studiengebühren, die im Wintersemester 2001/02 einen Rückgang um mehr als 45.000 Studierende zur Folge hatte, unter dem OECD-Durchschnitt lag.

Darüber hinaus ist unklar, wie die Taxen für Nostrifikationen, Exkursionsbeiträge (§ 1 ff. HTG) oder die Studienbeiträge an Fachhochschulen (§ 11b HTG) künftig geregelt werden.

### **Zum III. Teil (Angehörige der Universität)**

Zu den Berufungsverfahren (§ 93 f.) und den Habilitationsverfahren (§ 98) ist festzustellen, daß mit der geplanten Neuregelung nur mehr die Professorenschaft via Bestellung von GutachterInnen und Abgabe von Stellungnahmen Mitspracherechte bei Stellenbesetzungen hat. Die Mitbestimmung von Mittelbau und Studierenden wurde ohne Begründung zur Gänze gestrichen, diese haben nicht einmal Anhörungsrechte.

Im Hinblick auf die für die Studierenden besonders große Bedeutung der didaktischen Qualifikation der Lehrenden, aber auch zur Wahrung der Vielfalt der Lehrmeinungen und wegen der durch Berufungen stark beeinflussten Festlegung von Schwerpunkten in Forschung und Lehre dürfen aus Sicht der BAK Mitsprachemöglichkeiten nicht nur für ProfessorInnen gegeben sein.

### **Zum IV. Teil und VII. Teil (Personalrecht)**

Ungeachtet der grundsätzlichen Bedenken gegen die geplante Organisationsstruktur der Universitäten, die vor allem im Hinblick auf die wirtschaftliche Mitbestimmung der Arbeitnehmerschaft ein erhebliches und nicht zu rechtfertigendes Minus gegenüber der für private Unternehmen geltenden Betriebsverfassung darstellt, ist zum Personalrecht folgendes anzumerken:

Erneut wird darauf aufmerksam gemacht, daß jede Änderung einer Rechtskultur nicht nur die intendierte höhere „Flexibilisierung“ und „Mobilität“ der Bediensteten der Universitäten mit sich bringt, sondern ebenso zu zeit- und kostenintensiven Friktionen (z.B. Demotivation, Mobbing) führen kann. Die Arbeitszufriedenheit und damit -qualität einer Einrichtung, deren primärer „Wettbewerbsvorteil“ letztlich in ihrem „Humankapital“ liegt, sollte eine sorgfältig überlegte Regelung rechtfertigen, die nicht nur kurzfristige Kostenersparnisse vor Augen hat.

Wiederholt wird - mit Verweis auf die BRD und die dort vorgesehene Beibehaltung des öffentlich rechtlichen Dienst- und Besoldungsrechts - betont, daß die Verleihung der vollen Rechtsfähigkeit an Universitäten nicht notwendigerweise die vollkommene „Privatisierung“ der Arbeitsverhältnisse bedingt.



Zu den geplanten Dienstrechtsänderungen im Einzelnen:

Zu § 100 Abs. 1: Die Durchführung der öffentlichen Ausschreibung von Stellen sollte nicht in jedem Fall im alleinigen Ermessen des Rektorats stehen. Für bestimmte Funktionen sind allgemein verbindliche Ausschreibungsrichtlinien bzw. –vorgaben zu machen, um uneingeschränkte Objektivität zu gewährleisten. So könnte etwa geregelt werden, daß Lehrende (bzw. bestimmte Kategorien von Lehrenden) nicht nur aus Österreich, sondern auch aus anderen Staaten zu Bewerbungen einzuladen sind. Auch die Medien der Ausschreibung (Zeitungen, wissenschaftliche Publikationen, wissenschaftliche Websites etc.) könnten näher determiniert werden. Die Mindestausschreibungsfrist von drei Wochen erscheint - insbesondere für leitende Funktionen bzw. Funktionen auf höherem/höchstem wissenschaftlichem bzw. künstlerischem Niveau - zu kurz bemessen.

Insbesondere im Hinblick auf die Nichtdiskriminierung von Frauen (Verbot der mittelbaren Diskriminierung nach dem Geschlecht gemäß Gemeinschaftsrecht) sollte auch für Lehraufgaben geringeren Ausmaßes eine Ausschreibung zwingend vorgesehen sein, wobei einfachere und kostengünstigere Modalitäten festgelegt werden könnten. Die „freihändige“ Vergabe derartiger Positionen könnte vor allem Schwangere oder Frauen mit Kinderbetreuungspflichten, die auf Beschäftigungsformen mit geringerem Zeitumfang angewiesen sind, faktisch benachteiligen.

Zu § 101 Abs. 4: Der Dachverband wird befürwortet. Nur zur Klarstellung ist anzumerken, daß diesem nicht Vorrang „gemäß“ § 6 ArbG zukommt, sondern „im Sinne von“ dieser Bestimmung. Denn der Dachverband ist keine freiwillige Berufsvereinigung, sondern eine durch Gesetz geschaffene kollektivvertragsfähige Körperschaft.

Zu § 102: Die mehrmalige Befristung von Arbeitsverhältnissen der drei Kategorien Drittmittelprojekt-Beschäftigte, ausschließlich in der Lehre Beschäftigte und Ersatzkräfte ist – wie bereits im Vorjahr kritisiert – sachlich nicht gerechtfertigt und somit unzulässig. Nach der herrschenden Judikatur sind Kettendienstverträge vor allem deshalb unwirksam, weil sie das Kündigungsschutzrecht umgehen. Im Hinblick auf den verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz sind sie zumindest bedenklich, weil sie einen sachlich kaum zu rechtfertigenden Wettbewerbsvorteil gegenüber anderen Bildungseinrichtungen darstellen. Die wirtschaftlichen oder sozialen Gründe, die eine mehrmalige Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen rechtfertigen können, sind nach der Rechtsprechung nicht typisierbar, sondern in jedem einzelnen Fall zu prüfen. Die Reduktion des allgemeinen Betriebsrisikos des Unternehmens bildet jedenfalls nach einhelliger Judikatur keinen sachlichen Rechtfertigungsgrund, womit wohl alle drei genannten Kategorien einer rechtlichen Überprüfung nicht standhalten dürften.

Zusätzlich soll folgendes Argument die Bedenklichkeit der gegenständlichen Bestimmung verdeutlichen: § 5 Abs. 1 der zwischen den allgemeinen branchenübergreifenden Organisationen (EGB,

UNICE und CEEP) geschlossenen Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge, welche durch die Richtlinie RL 1999/70/EG für verbindlich erklärt wurde und am 1.7.2002 innerstaatlich in Kraft treten wird (Novellierung des AVRAG; § 2b), bestimmt drei Maßnahmen, die zur Mißbrauchsverhinderung gesetzlich oder kollektivvertraglich festzulegen sind. Im vorliegenden Entwurf wird nun zwar im Sinne des § 5 Zif 1 lit b) leg. cit. die insgesamt maximal zulässige Dauer aufeinanderfolgender Arbeitsverhältnisse festgelegt, es wird aber verabsäumt, die gemäß Zif 2 leg. cit. zu regelnden Bedingungen näher zu determinieren. Die bloße Regelung der Maximaldauer von sechs Jahren genügt nicht den Anforderungen der EU-Richtlinie. Es muß zusätzlich geregelt werden, unter welchen Bedingungen Arbeitsverhältnisse als „aufeinanderfolgend“ zu betrachten sind sowie unter welchen Bedingungen befristete Arbeitsverhältnisse als unbefristet zu gelten haben. Daher ist eine Regelung über das weitere „Schicksal“ von Arbeitsverhältnissen, die bereits länger als sechs Jahre aneinandergereiht bestehen, unabdingbar.

Zu § 103: Die in den Erläuterungen angesprochene Ausnahme leitender Angestellter vom AZG ist für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal nicht seriös argumentierbar. Denn nur ein geringer Teil dieses Personals wird selbstverantwortlich mit maßgeblichen Führungsaufgaben betraut sein. Sollte allerdings die Gruppe leitender WissenschaftlerInnen gemeint sein, müßte das in Abs. 1 auch in der Textierung des § 1 Abs. 2 Z 8 AZG so geregelt werden.

Die Nichtgeltung des AZG und des ARG für das gesamte wissenschaftliche und künstlerische Personal wird von Seiten der BAK mit aller Entschiedenheit abgelehnt. Zum einen ist die verfassungsrechtlich höchst bedenkliche Verzerrung der Personaldispositionsmöglichkeiten zuungunsten ähnlicher Bildungs- oder Wissenschaftseinrichtungen zu kritisieren: Beispielsweise wären Fachhochschulen, die sehr wohl den sozialverträglichen Regeln des AZG und des ARG unterliegen, unsachlich benachteiligt; eine Anfechtung der gegenständlichen Regeln unter Berufung auf den Gleichheitssatz wäre mit hoher Wahrscheinlichkeit erfolgreich.

Weit schwerer wiegt aber die Tatsache, daß bis zu 13-stündige Tages- und bis zu 60-stündige Wochenarbeitszeiten zugelassen werden sollen. Es sind das Ausmaße, die der Gesetzgeber für die meisten ArbeitnehmerInnen nur im Fall erheblicher Arbeitsbereitschaft für gesundheits- und sozialverträglich erachtet. Unter Berücksichtigung der Gesundheit der ArbeitnehmerInnen sowie ihrer gesellschaftlichen, kulturellen und familiären Interessen und Bedürfnisse ist diese Deregulierung mit Nachdruck abzulehnen.

Überstundenregelungen sind im Entwurf überhaupt nicht vorgesehen. Während das AZG in seinen zahlreichen Bestimmungen über flexible Handhabungen der Wochenarbeitszeit wenigstens nach Ende eines Durchrechnungszeitraums die Abrechnung und Bezahlung von zuschlagspflichtigen

Mehrleistungen vorsieht, soll hier offenbar eine wesentliche Ersparnis zugunsten des Arbeitgebers erzielt werden. Die sozialwissenschaftlich anerkannten Lenkungs- und Steuerungseffekte der Verteuerung von Überstunden (sowohl gesundheits- als auch arbeitsmarktpolitisch) werden im Entwurf völlig negiert. Die möglicherweise intendierte Förderung der Forschung durch Zulassung extremer Arbeitszeiten ist im Spannungsfeld mit Bedürfnissen nach Erholung und Familienleben eindeutig überzogen worden.

Es leuchtet ein, daß „Sonderbestimmungen“ in der Arbeitszeitgestaltung in bestimmten Bereichen der Forschung und Lehre sinnvoll sein können. Jedoch bieten für diese Sachverhalte – zusätzlich zu den ohnehin vorhandenen Flexibilisierungsmöglichkeiten z.B. gemäß § 4 AZG - die Instrumente der kollektiven arbeitsrechtlichen Gestaltung (Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung) nach Erkenntnissen aus der Evaluierung von Arbeitszeitmodellen in der Privatwirtschaft ausreichende Möglichkeiten.

Da auch die als wissenschaftliches bzw. künstlerisches Personal beschäftigten Beamten den gegenständlichen Arbeitszeitregelungen unterliegen würden, ist auf eine rechtliche Problematik gesondert hinzuweisen: Nach den weiterhin für diese Bediensteten geltenden Bestimmungen des Gehaltsgesetzes und des Beamten-Dienstrechtsgesetzes sind Überstunden sehr wohl mit Zuschlag zu entgelten. Die Diskrepanz zwischen dem individuellen Anspruch auf Überstundenbezahlung und der im Entwurf geplanten Nichtregelung von Überstunden ist zu beseitigen.

Des weiteren wird die Normierung einer bloß „durchschnittlichen“ wöchentlichen Ruhezeit von 36 Stunden ohne Festlegung eines Durchrechnungszeitraums in § 103 Abs. 7 kritisiert, da es nicht im Ermessen des Arbeitgebers stehen kann, ArbeitnehmerInnen z.B. monatelang ohne jegliche Wochenruhe durcharbeiten zu lassen, mit bloß 8- bis 11-stündiger täglicher Ruhezeit zwischen den Arbeitseinsätzen. Gemäß dem Entwurf läßt die alleinige Bestimmung der „Durchschnittlichkeit“ durch den Arbeitgeber diese Möglichkeit zu.

Zu § 104: Die BAK spricht sich gegen die im gegenständlichen Entwurf für den universitären Bereich angestrebte Aufweichung des gesellschaftlich wichtigen „Kulturguts“ arbeitsfreier Sonn- und Feiertage aus. Selbstverständlich mag es – insbesondere im Bereich der naturwissenschaftlichen Forschung - einzelne Arbeitsverrichtungen geben, die über längere Zeiträume ohne Unterbrechung durchgeführt werden müssen. Auf derartige Ausnahmen von der Wochenend- und Feiertagsruhe wäre aber schon derzeit unter dem Regime des ARG ausreichend Bedacht genommen.

Im Zusammenhang mit Lehrveranstaltungen an Fachhochschulen wurde im übrigen mit ArbeitgebervertreterInnen Konsens darüber erzielt, daß die einzelnen ArbeitnehmerInnen nur an höchstens

2 Wochenenden pro Semester zur Arbeit herangezogen werden dürfen (Verhandlungen zur Änderung der Arbeitsruhegesetz-Verordnung gemäß § 12 ARG). Für die BAK ist dies auch eine Richtlinie für den universitären Bereich.

Zu § 105: Die Anwendung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes und die Zuständigkeit der Arbeitsinspektion werden grundsätzlich befürwortet. Es ist jedoch nicht akzeptabel, daß eine vom Arbeitsinspektorat festgestellte Gefährdung solange weiterbestehen darf, bis die bestehenden Generalsanierungspläne eine Beseitigung vorsehen. Die Entscheidung über die Festlegung einer angemessenen Frist muß beim Arbeitsinspektorat bleiben und darf keinesfalls dem Arbeitgeber übertragen werden.

Zu § 106 und § 107: Der Kündigungs- und Gewissensfreiheitschutz wird ausdrücklich begrüßt, sollte aber – wie tägliche Erfahrungen der Arbeitnehmerinteressenvertretungen mit Mobbingfällen zeigen – noch um einen Versetzungsschutz in beiden Paragraphen ergänzt werden. Als positives Beispiel kann der in § 115 Abs. 3 ArbVG seit 1986 ausdrücklich verankerte Versetzungsschutz für Betriebsratsmitglieder erwähnt werden.

Zu § 110: Die Anordnung, ein Pensionskassensystem für die ArbeitnehmerInnen der Universität einzurichten, ist in keiner Weise substantiiert. Die BAK fordert hier mit Nachdruck die genaue Regelung eines leistungsfähigen Altersvorsorgesystems einschließlich gesetzlicher Determinierung der Arbeitgeberbeiträge, eventueller freiwilliger Beitragsleistung durch ArbeitnehmerInnen bzw. einer Festlegung des Leistungsrechts bei leistungsorientierter Pensionszusage. Dieses betriebliche Altersversorgungsmodell sollte im Gleichklang mit dem angestrebten Pensionskassensystem der Vertragsbediensteten des Bundes dotiert werden.

Zu § 121 und § 123: Nach verschiedenen Stimmen der Rechtswissenschaft ist auf Vertragsbedienstete sehr wohl die Betriebsübergangsrichtlinie RL 77/187/EWG idF 98/50/EG anzuwenden, obgleich § 1 AVRAG diese Personen ausnimmt. Das AVRAG wird insofern als gemeinschaftsrechtswidrig erachtet, weshalb gemäß dem europarechtlichen Grundsatz des „effet utile“ sich jeder Rechtsunterworfenen gegenüber dem mit der Umsetzung säumigen Staat unmittelbar auf die RL berufen kann. In diesem Licht ist die ex lege angeordnete Überleitung des VBG in einen (von privatrechtlich organisierten Kollektivvertragsparteien jederzeit abänderbaren!) Kollektivvertrag höchst bedenklich. Die BAK regt daher an, § 121 Abs. 4 noch einer gemeinschaftsrechtlichen Überprüfung zu unterziehen. So erklärt etwa eine Entscheidung des OGH vom 15.4.1999, 8 Ob A 221/98b (Tiroler Musikschule) die Betriebsübergangsrichtlinie und das AVRAG auch für (Landes)Vertragsbedienstete einer Unterrichtsanstalt voll inhaltlich anwendbar. Es wird die Auffas-

sung vertreten, daß bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrages in den Arbeitsverträgen die Anwendung des VBG 1948 in der jeweiligen Fassung zu vereinbaren ist.

Zu bedenken ist weiters, daß einzelne Bestimmungen des VBG ungünstiger sind als das Angestelltengesetz, das Arbeitszeitgesetz und andere Regelungen des privatrechtlichen Arbeitsrechts. Im Interesse der Rechtsklarheit und -sicherheit sollte normiert werden, welche ungünstigeren Bestimmungen des VBG nicht zur Anwendung kommen, andernfalls die Kollision mit dem grundsätzlich geltenden Angestelltengesetz (§ 101 Abs. 1 UG) nur unter erheblichen Schwierigkeiten auflösbar wäre.

Zu § 130: Auf die Problematik der Differenzierung in wissenschaftliches und künstlerisches einerseits und nicht wissenschaftliches (künstlerisches) Personal andererseits wurde bereits verwiesen. Die BAK hält jedenfalls ein einheitliches Vertretungsorgan für die Beschäftigten der Universität für überlegenswert.

Die uneingeschränkte Geltung des ArbVG für sämtliche Bedienstete und Angestellte der Universitäten ist im Rahmen des Systems der österreichischen Betriebsverfassung konsistent. Wesentlicher Bestandteil des Betriebsverfassungsrechts ist jedoch die Mitwirkung im Aufsichtsrat von Kapitalgesellschaften, Genossenschaften etc. Für wirtschaftliche Organisationseinheiten, zumindest ab einer Größe von 300 ArbeitnehmerInnen, gilt somit meist die Beteiligung der Arbeitnehmerschaft an der Willensbildung des Kontrollorgans. Es stellt einen sozialpolitisch bedenklichen Systembruch dar, wenn dies in jenem Organ nicht der Fall ist, das dem Aufsichtsrat eines Unternehmens am ehesten entspricht, nämlich im Universitätsrat. Immerhin hat der Gesetzgeber erst 1998 die Arbeitnehmermitwirkung im Aufsichtsorgan ausgegliederter wissenschaftlicher Bundeseinrichtungen geregelt: In den Kuratorien der Bundesmuseen sind der Betriebsrat und die zuständige Gewerkschaft vertreten (§ 7 Abs 1 BundesmuseenG). Desgleichen ist in der bezüglich des Tätigkeitsbereichs teilweise vergleichbaren Österreichisches Forschungs- und Prüfzentrum Arsenal GmbH ein Aufsichtsrat gemäß GmbHG eingerichtet, in dem drittelparitätische Arbeitnehmermitwirkung besteht (§ 1 Abs. 1 BGBl I 1997/15).

Anzumerken ist erneut, daß Universitäten keine klassischen „Tendenzbetriebe“ gemäß §§ 132 f ArbVG sein werden, da sie nicht ausschließlich wissenschaftlichen Zwecken dienen. Die Politik und die Beschlüsse des Universitätsrats haben weniger Auswirkungen auf die wissenschaftliche Orientierung der Universität als auf die Finanz- und Personalgestion. Daher wird die Einbeziehung der Arbeitnehmerschaft und ihrer Interessenvertretung in das Aufsichtsorgan von der BAK mit Nachdruck gefordert.

## **Zum VII. Teil (Übergangs- und Schlussbestimmungen)**

Auch beim neuen „Gründungskonvent“ (§ 115), der bis Dezember 2003 den Implementierungsprozeß steuern und bis 31.1.2003 schon zwei Mitglieder des Universitätsrates bestimmen soll, zeigt sich wiederum das mehrfach kritisierte Grundmuster des Entwurfs, nämlich „Stärkung der Professorenschaft und starke Eingriffsrechte des Ministers/der Ministerin“. Vorgesehen ist, daß die ProfessorInnen sieben von zwölf Personen stellen und somit jedenfalls über die Stimmenmehrheit verfügen, die VertreterInnen der Beschäftigten können nur beratend tätig sein. Sollte der Konvent seiner Aufgabe bis Ende Jänner 2003 nicht nachkommen, bestellt das Ministerium die beiden Universitätsräte. Dieses hat im übrigen aus nicht nachvollziehbaren Gründen für die Bestellung der Universitätsräte der Bundesregierung einen Monat länger Zeit. Abgesehen von den inhaltlichen Bedenken erscheint im Vergleich zur im Vorblatt kritisch erwähnten langen Implementierungszeit des UOG 1993 das nunmehr geplante Umsetzungstempo keinesfalls dazu geeignet, „die Qualität der Lösungen zu erhöhen“. Die Universitäten müssen in knapp vier Monaten eine Klärung dieser zentralen Personalfragen herbeiführen, wobei völlig offen ist, welche Personen im Nachhinein von der Bundesregierung nominiert werden. Immerhin werden allein für die 15 wissenschaftlichen Universitäten 75 (!) Personen in „verantwortlichen Positionen“ mit „hervorragenden Kenntnissen“ benötigt. Hinsichtlich des überhasteten Zeitplanes zur Implementierung ist erneut darauf zu verweisen, daß eine gründliche Evaluierung der bisherigen Reformschritte ausständig ist (z.B. ist die Universität Wien erst 2000 in das UOG 1993 „gekippt“!). Eine tiefgreifende Systemumstellung in den Bereichen Organisation, Dienst- und Studienrecht ohne jegliche Erprobungsphase inklusive der Neugründung von Medizinischen Universitäten wird als äußerst risikoreiches und nicht zielführendes Verfahren angesehen.

Ferner ist zu den Bestimmungen betreffend Inkrafttreten (§ 138) anzumerken, daß die gewählte Vorgangsweise - Konzeption des neuen Gesetzes ohne Verfassungsbestimmungen sowie Außerkrafttreten der geltenden Gesetze mit Ausnahme der Verfassungsbestimmungen - als verfassungsrechtlich äußerst bedenklich eingeschätzt wird. Die in vielen Punkten kritische Stellungnahme des Verfassungsdienstes zum „Gestaltungsentwurf“ wurde offenbar negiert.

Aus Sicht der BAK ist es höchst fraglich, ob die neue „Universitätsarchitektur“ nicht im Widerspruch zur Verfassungsbestimmung in § 2 Abs. 2 UOG steht. Dies betrifft beispielsweise die Frage, inwieweit die in § 2 Abs. 1 normierte „Garantenstellung“ des Bundes für die Universitäten, z.B. hinsichtlich der Leistungsvereinbarungen und der Budgetzuweisungen, weiterhin gegeben ist.

Jedenfalls verfassungswidrig erscheint die geplante Regelung betreffend den Universitätsrat, da dieser über weitreichende Befugnisse verfügt, Angehörige der Universitäten aber dezidiert ausgeschlossen sind. Dieser Ausschluß steht sowohl im Widerspruch zum aus dem Gleichheitssatz ableitbaren Sachlichkeitsgebot als auch zu der der Selbstverwaltung immanenten Führung der Ver-

waltung durch Angehörige der Selbstverwaltung, hier also von Universitätsbediensteten. Zudem ist bei der Geltendmachung von Ansprüchen aus der Leistungsvereinbarung unklar, welcher Rechtsweg dafür bestritten werden soll, da dafür einerseits der VfGH und andererseits die ordentlichen Gerichte in Betracht kommen.

Ein weiterer zentraler Kritikpunkt betrifft die Kosten und die Finanzierung des „Ausgliederungsvorhabens“. Im Unterschied zum Gestaltungsvorschlag ist zwar ein Budgetabschnitt vorhanden, die Angaben sind aber lückenhaft, kaum nachvollziehbar und entsprechen in der vorgelegten Form keinesfalls den Vorgaben nach § 14 Abs. 5 Bundeshaushaltsgesetz bzw. den dazugehörigen Richtlinien.

So fehlen beispielsweise budgetäre Angaben zu den Beamtenbezugserhöhungen oder Mietaufwendungen. Gleiches gilt für die Aufwendungen in § 136 Abs. 3 für „Startkosten“.

Diese werden nicht näher benannt und gemäß den Erläuterungen noch „ermittelt“, auch die Begrenzung des Zeitraums für diese Phase bleibt offen.

Damit sind die finanziellen Auswirkungen auf das Bundesbudget nach wie vor völlig unklar, es gibt keine eindeutigen Finanzierungszusagen seitens des Bundes und der „Gestaltungsspielraum“ für Finanz- und Bildungsministerium bleibt de facto groß.

Hinzu kommt, daß auch eine Steuerung über intransparente Sonderbudgets möglich ist. So können in den Jahren 2005 und 2006, in denen noch keine Leistungsvereinbarungen gelten, 0,4 bzw. 0,8 vH zur „Anreizfinanzierung“ einbehalten werden, sowohl Vergabe- als auch Erfolgskriterien dafür werden nicht benannt. Gleiches gilt für § 11 Abs. 15, wonach die Bundesministerin/der Bundesminister zudem bis zu 1 vH des Budgets für „besondere Finanzierungserfordernisse“ einbehalten kann.

Im Interesse der Steuerzahlenden ist es aus Sicht der BAK nicht akzeptabel, eine neues inhaltlich höchst bedenkliches Gesetz zu beschließen, zu dem überdies keine ausreichend seriösen Angaben zu den Ausgliederungsfolgekosten und den Finanzierungserfordernissen des Bundes gemacht werden. Reformen dieser Größenordnung sind jedenfalls – zumindest in den ersten Jahren – sehr kostspielig, bei der letzten parlamentarischen Enquete im Feber 2002 war etwa von Mehrkosten in der Höhe von + 20 % die Rede. Es ist jedenfalls keineswegs gesichert, daß die notwendigen Bundesmittel dafür in ausreichendem Maße zur Verfügung stehen. Abgesehen davon, daß diese Vorgangsweise nicht im Einklang mit der intendierten Planungssicherheit für die Universitäten steht, muß daher bei „gedeckelten“ Budgets in absehbarer Zeit mit weiteren negativen Konsequenzen für Studierende (z.B. Zugangsbeschränkungen, höhere Studiengebühren) und Beschäftigte (z.B. Personalabbau) gerechnet werden.

## **Resümee**

Es wurde bereits in der Stellungnahme zum „Gestaltungsvorschlag“ auf die gravierenden Schwächen des Konzepts hingewiesen. Angesichts vielfältiger Probleme (z.B. fehlende bundesweite Schwerpunkt- und Entwicklungsplanung für den Hochschulbereich, hohe Drop-out-Raten, kaum Angebote für Berufstätige) schlug die BAK im Interesse von Studierenden, AbsolventInnen und Universitätsbeschäftigten Maßnahmen zur Verbesserung des öffentlich finanzierten Universitätsbereichs (z.B. befristete Pilotprojekte mit mehrjährigen Globalbudgets und Leistungsvereinbarungen, gesamtösterreichisches Hochschulentwicklungs- und –finanzierungskonzept, Studiengänge für Berufstätige, Erprobung von zusätzlichen Instrumenten der Qualitätssicherung, insbesondere im Bereich der universitären Weiterbildung) vor, die jedoch keinerlei Berücksichtigung fanden.

Der vorgelegte Entwurf für die Neuorganisation weist nach wie vor erhebliche Mängel auf und bietet keinen tauglichen Ansatz für Problemlösungen. Die wichtigsten Kritikpunkte sind:

### Starke Eingriffsrechte für die Regierung und mehr Wirtschaftseinfluß

Die Eingriffsrechte der Bundesregierung und des Bildungsministeriums via Besetzung der Universitätsräte und als Verhandlungspartner für die Leistungsvereinbarungen werden massiv erhöht, im Gegenzug dazu aber die parlamentarischen Gestaltungsmöglichkeiten im wesentlichen auf die Budgetzuweisung reduziert.

Bei der Besetzung der Universitätsräte, der Studienplangestaltung etc. ist nicht zuletzt aufgrund der für die Finanzierung benötigten Beschaffung von „Drittmitteln“ mit verstärktem Einfluß der Arbeitgeberseite zu rechnen.

### Mitbestimmung und Entscheidungsbefugnisse nur für wenige

Anstelle einer demokratischen Weiterentwicklung der bestehenden Universitätsstruktur soll ein stark hierarchisches System zugunsten der RektorInnen und ProfessorInnen etabliert werden. Der Senat ist das einzige Kollegialorgan mit Entscheidungskompetenzen, allerdings wurden diese stark reduziert und die ProfessorInnen haben in diesem Gremium die Mehrheit.

Die bislang vorhandenen Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte des Großteils der Universitätsbeschäftigten sowie der Studierenden werden eingeschränkt bzw. gänzlich beseitigt.

### Kaum Mitsprache für Arbeitnehmerinstitutionen und Universitätsbelegschaft

Ein Großteil der bisherigen Regelungen für inner- und außeruniversitäre Mitbestimmungsmöglichkeiten, z.B. beim Studienangebot, soll entfallen. Die Beschäftigten haben – trotz „Aufsichtsratskonstruktion“ – in den Universitätsräten keine Mitsprache-, sondern nur Anhörungsrechte.



### Keine Verbesserung der Studienbedingungen

Im Hinblick auf die Transparenz und Rechtssicherheit für Studierende gibt es Verschlechterungen, da Studienpläne, Prüfungsordnungen, Prüfungstermine, mehr als zwei Prüfungswiederholungen oder Zugangsregelungen für Lehrveranstaltungen etc. künftig im professorendominierten Senat beschlossen werden.

Hinzu kommt, daß es in Zukunft bei neuen Studienangeboten nur mehr Bachelor-, Master- und Doktoratsstudien geben soll, ohne die Erfahrungen mit dem neuen dreigliedrigen Studiensystem, z.B. bezüglich Akzeptanz am Arbeitsmarkt, abzuwarten.

### Neue Medizinuniversitäten mit vielen Nachteilen

Ein umfassendes Ausbildungskonzept für den Gesundheitsbereich fehlt, die Ausgliederung des medizinischen Bereichs in eigenständige Universitäten verursacht erhöhte Kosten und hat negative Effekte auf interdisziplinäres und fächerübergreifendes Arbeiten.

### Erhöhte Kosten und ungesicherte Finanzierung

Der vorgelegte „Finanzierungsplan“ ist äußerst mangel- und lückenhaft und beinhaltet keine Folgekostenberechnung, nur die Studiengebühren sind klar geregelt.

Angesichts der Zielsetzung „Nulldefizit“ muß nach Beschlußfassung dieses Entwurfs in absehbarer Zeit mit einer Anhebung der Studiengebühren, Zugangsbeschränkungen, höheren Verwaltungskosten zu Lasten von Lehre und Forschung sowie stärkerer Abhängigkeit von der Wirtschaft, z.B. durch verstärkte Auftragsforschung, und negativen Auswirkungen für die Beschäftigten gerechnet werden.

Die BAK lehnt daher den vorgelegten Gesetzesentwurf ab und fordert die Erarbeitung eines neuen Reformkonzepts unter Berücksichtigung ihrer Forderungen und Vorschläge.

Der Präsident:

Der Direktor:  
I.V.

Herbert Tumpel

Johanna Ettl