

An den  
Bundesminister für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft  
Dr. Harald Mahrer

[legistik-wissenschaft@bmwfw.gv.at](mailto:legistik-wissenschaft@bmwfw.gv.at)  
[begutachtungsverfahren@parlament.gv.at](mailto:begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

o.Univ.Prof. Dr.Karlheinz  
Töchterle  
Wissenschaftssprecher der  
ÖVP

Ing. Robert Lugar  
Wissenschaftssprecher des  
Team Stronach

Mag<sup>a</sup>. Andrea Kuntzl  
Wissenschaftssprecherin der  
SPÖ

Dr. Andreas Karlsböck  
Wissenschaftssprecher der  
FPÖ

Sigrid Maurer  
Wissenschaftssprecherin der  
GRÜNEN

Mag. Dr. Matthias Strolz  
Wissenschaftssprecher der  
NEOS

Stellungnahme zum

**ENTWURF des Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002  
– UG geändert wird (kapazitätsorientierte, studierendenbezogene  
Universitätsfinanzierung)**

Wien, 01. September 2017

Sehr geehrte Damen und Herren!

Als VertreterInnen der Beschäftigten im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich sind wir erfreut, dass im Bundesministerium zügig an der Umsetzung neuer Grundlagen für die Universitätsfinanzierung gearbeitet wurde.

Unser Stellungnahme möchten wir mit einer Richtigstellung beginnen: Auch wenn in der Presseaussendung vom 2. August ([http://science.apa.at/rubrik/bildung/Uni-Budget\\_Mahrer\\_schickt\\_Studienplatzfinanzierung\\_in\\_Begutachtung/SCI\\_2017080\\_2\\_SCI837415710](http://science.apa.at/rubrik/bildung/Uni-Budget_Mahrer_schickt_Studienplatzfinanzierung_in_Begutachtung/SCI_2017080_2_SCI837415710)) vermeldet wurde, dass dieser Gesetzesentwurf „auf den bisherigen umfassenden Gesprächen mit den betroffenen Stakeholdern sowie dem



Koalitionspartner aufbaut“ weisen wir darauf hin, dass es zu diesem Thema bis dato keine Gespräche mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst gegeben hat, obwohl diese mehrfach von Seiten der Gewerkschaft eingefordert wurden. Wir erinnern an unser Schreiben vom 14. Juni 2017 (siehe Beilage). Es bleibt inakzeptabel, eine der größten und derart weitreichenden Reformen ohne Einbindung der Gewerkschaft durchzuführen.

Bei dieser Reform geht es aus unserer Sicht nicht „nur“ um eine Neuregelung der Universitätsfinanzierung im Hinblick auf die Regulierung von Studienplätzen sondern hier werden durch die Neugestaltung der Basis für die Zusammensetzung der Finanzierung auch wichtige Weichenstellungen für die **Qualitätsentwicklung im Lehr- und Forschungsbereich** gesetzt, die auch mit **Implikationen auf die Personalstrukturen** verbunden sind – insbesondere vor dem Hintergrund, dass Personalkategorien als Qualitätskategorien herangezogen werden.

In unserem Schreiben im Juni haben wir schon darauf hingewiesen, dass diese Implikationen bei der Gesetzgebung mit zu überlegen sind und wir hier umfassenden Handlungsbedarf sehen. Die damals schon skizzierten, dramatischen Fehlentwicklungen und unsere davon abgeleiteten Forderungen verlieren nach der Durchsicht des Gesetzesentwurfs nicht an Bedeutung – ganz im Gegenteil.

In der Folge führen wir die wesentlichen Punkte aus und ersuchen, die angeführten Anregungen in den Gesetzesentwurf einzuarbeiten:

- **§ 12 Abs 8 und § 12a Abs 1 – „Wettbewerbsbezogene Indikatoren“, „Basisindikatoren 1 und 2“:**

Diese Indikatoren sind ein zentraler Baustein des neuen Finanzierungsmodells. Diese Indikatoren werden jedoch nicht im Gesetz angegeben, sondern auf dem Verordnungswege erlassen. Hier stellt sich die Frage, warum die Definition dieser Indikatoren nicht im Gesetz erfolgt und somit auch einer weiteren Diskussion unterzogen wird.

Wir **regen an**, diese Definitionen auf Gesetzesebene zu heben und damit Bestandsicherheit für die zukünftigen Regelungen zu erwirken.

- **§ 12a Abs 1, Zi 2 lit b und Abs 3 Zi 1 – „Personal in ausgewählten Verwendungen nach Fächergruppen in Vollzeitäquivalenten“:**

Dies ist der einzige Verweis auf eine Personalkategorie, die als Referenzgröße für mehrere Messzahlen herangezogen wird. Auch hier erfolgt für diese zentrale Größe keine Definition im Gesetz, sondern die Definition erfolgt im Verordnungswege und zwar findet es sich im § 3 UniFinV und § 3 UniZugangV.

Dabei wird in diesen Verordnungen auf den erweiterten ProfessorInnenbegriff verwiesen, der in der Wissensbilanz verwendet wird. Neben der Forderung, dass auch die Definition dieser Indikatoren im Gesetzestext erfolgen sollte, möchten wir hier noch ergänzend anführen, dass in keiner Weise auf die sonstige Zusammensetzung der Personalstruktur eingegangen wird.

Aus unserer Sicht werden durch dieses Ausblenden der weiteren Personalkategorien, die im Kollektivvertrag geregelt wurden, wenig direkte Steuerungseffekte für die Zusammensetzung der Personalstruktur gegeben, da hier nur auf eine Gruppe des wissenschaftlichen Personals geachtet wird.

Die herangezogenen Leistungen in Lehre und Forschung werden jedoch nur zu einem geringen Teil von der Gruppe der ProfessorInnen geleistet, sondern hier sind maßgeblich die weiteren Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (gem UG § 94 Abs 2 Zi 2-3, inklusive der ProjektmitarbeiterInnen, soweit die Geldgeber der Drittmittelprojekte deren Verwendung in der Lehre zulässt) beteiligt und entsprechend **fordern wir**



eine Berücksichtigung aller in der Lehre tätigen Personalkategorien. (Detaillierte Aspekte haben wir unter § 51 zusammengefasst.)

- **§ 13 Abs 2 Zi 1 lit b – „Ergebnisse der Auswertung der Evaluierungen von Forschung“, „Vollzeitäquivalente des Personals in ausgewählten Verwendungen“:**

Im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten wird im Forschungsbereich neu auf Auswertungen von Evaluierungen verwiesen, wobei hier keine weitere Spezifikation dieser Art von Bewertung vorgenommen wird. Das Thema Evaluation ist seit jeher im Spannungsfeld von Förderung und Kontrolle angesiedelt.

Eine Spezifikation, welche Formate der Evaluation hier herangezogen werden können, ist unverzichtbar – wenn nicht schon hier im Gesetzestext, dann auf alle Fälle in einer umfassenden Kommentierung. Diese findet sich derzeit noch nicht in den Erläuterungen.

Auch in diesem Abschnitt wird wiederum als Referenzgröße die Personalkategorie „Vollzeitäquivalente des Personals in ausgewählten Verwendungen“ angeführt. Hier gelten die schon oben angeführten Argumente.

- **§ 51 Abs 2 Zi 14 lit f – „Verhältniszahlen von Studierenden zu Lehrpersonal“:**

Hier wird der Begriff des „Lehrpersonals“ das erste Mal verwendet, es werden jedoch keine Definitionen geliefert und ist aus unserer Sicht ein sehr essentieller Punkt, wer hier in diese Gruppe inkludiert wird.

Es findet sich hier ein Querverweis auf § 71b Abs 1 und § 71d dieser Novelle bzw. auf die UniZugangsv. Diese Querverweise erschweren das Verständnis, welche Referenzgruppe hier herangezogen wird.

Wir **regen an**, hier an dieser Stelle klarzulegen, welche Gruppe hier gemeint ist. Dies erfolgt in den Erläuterungen. Wir verweisen auf die oben angeführten Bedenken im Hinblick auf die Reduktion auf die ProfessorInnengruppe und regen an, hier eine umfassendere Betrachtung zugrunde zu legen, da das „Lehrpersonal“ an Universitäten nicht auf diese eine Personalkategorie reduziert werden kann.

Für die intendierte Qualitätssteigerung ist unverzichtbar, dass das gesamte akademische Lehrpersonal in diese Kategorie eingerechnet wird. Universitäten haben dafür zu sorgen, dass nicht nur die Professuren und Laufbahnstellen eingerechnet sind, sondern auch das für die Studienpläne eingesetzte wissenschaftliche und künstlerische Personal in angemessener Weise abgebildet wird.

Die Mehrzahl des Lehrpersonals in jeder Universität (gem § 94 Abs 2 Z 1-3) sollte nicht unter 50%-Beschäftigungsausmaß haben. Die Ausnahmebestimmungen zum Zukauf von Lehrleistungen von berufserfahrenen (ArchitektInnen, MusikerInnen, AHS-LehrerInnen, etc) im Rahmen von Lektoraten kann nicht den Regelstudienbetrieb darstellen. Diese Fehlentwicklung ist in der vorliegenden Novelle noch in keiner Weise korrigiert. Es gibt in Österreich Universitäten, an denen bis zu 40% der universitären Lehre von LektorInnen geleistet wird.

Es ist für universitäre Lehre unerlässlich, dass dem gesamten Lehrpersonal aller Kategorien (UG § 94 Abs 2 Zi 1-3) zumindest 30 % der Jahresarbeitszeit für wissenschaftliche Forschung oder die Erschließung der Kunst eingeräumt wird. Kurzfristige Unterschreitungen sollen die Universitätsleitungen begründen und Maßnahmen aufzeigen, wie sie innerhalb von Fristen diese Ziele ausgleichen.

Es ist ein Personalstrukturplan innerhalb der Universität für jeweils 3 Jahre (rollierend) mit den unbefristeten Stellen vorzusehen, wo auch die fachliche Widmung ersichtlich ist, sodass dem Universitätspersonal auch ein



Planungshorizont oder jener zum Wechsel in benachbarte nachgefragte Fächer aufgezeigt wird.

In jeder Studienrichtung muss ein angemessener Prozentsatz an dauerhaft beschäftigtem Lehrpersonal eingestellt sein, um die kontinuierliche Weiterentwicklung von Forschung und Erschließung der Künste und der Hochschuldidaktik sicherzustellen.

Ohne diese Maßnahmen ist aus Sicht der Gewerkschaft diese Studienplatzfinanzierung, die viel neues Geld den Universitäten zur Verfügung stellt, nicht geeignet, die angekündigte Strukturverbesserung zu erzielen.

- **§ 71a bis d – „Betreuungsrichtwert“ „Betreuungsrelation“:**

Bei diesen Kennzahlen erfolgt die Definition außerhalb des Gesetzes im Rahmen der beiden Umsetzungsverordnungen (UniFinV und UniZugangV). Wie schon mehrfach angeführt, ist eine Auslagerung der Definitionen kritisch einzustufen.

Weiters kann auch hier die mehrfach schon angeführte Reduktion der Referenzgruppe auf die Gruppe der ProfessorInnen als nicht zielführend eingestuft werden. Selbständige Betreuungsarbeiten werden von allen Habilitierten angeboten und AssistentInnen und ProjektmitarbeiterInnen übernehmen Mitbetreuungen, was bei diesem Richtwert derzeit nicht berücksichtigt wird. Das ist legislativ abzubilden.

Im Rahmen der Folgeabschätzung verweisen Sie darauf, dass das Vorhaben u.a. Maßnahmen umfasst, bei denen es um die Verbesserung der Betreuungsrelationen und eine Personalaufstockung in Kombination mit Zugangsregelungen gehen soll. Durch

- die Reduktion auf nur eine Personalkategorie (erweiterter ProfessorInnengruppe lt Wissensbilanz-VO) und
- die Auslagerung der Definition der relevanten Personalkategorien in die beiden Umsetzungsverordnungen (zB. § 3 UniFinV und § 3 UniZugangV)

werden die angestrebten Ziele nicht zu erreichen sein.

Wir **fordern**, dass im Zuge der Studienplatzfinanzierung alle Universitäten einen prospektiven Personalstrukturplan vorlegen, in dem alle Gruppen des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (gem UG § 94 Abs 2 Zi 1-3) mit der jeweiligen fachlichen Ausrichtung ausgewiesen sind, sodass Planungssicherheit erreicht wird. Das ist auch ein erheblicher Beitrag zur Verbesserung der Arbeitsplatzzufriedenheit.

Wir **ersuchen** um Berücksichtigung unserer Argumente und sehen einer Anpassung des Gesetzesentwurfs entgegen.

Mit freundlichen Grüßen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler  
Vorsitzender der Universitäten-Gewerkschaft der Hochschullehrer/innen  
Bundesvertretung 13

