

Stellungnahme des Senats der Universität für Angewandte Kunst, Wien

(Beschluss des Senats vom 14. Januar 2021)

zum Entwurf eines Bundesgesetzes, mit dem das Universitätsgesetz 2002, das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz und das Hochschulgesetz 2005 geändert werden
(GZ BMBWF 2020-0.723.953)

Die Richtung stimmt nicht

Die Universität ist uns ein Ort der Bildung, nicht allein der Ausbildung, ein Raum des Politischen, nicht der Politik. In diesem Raum soll eigenverantwortliches Lernen, Studieren und Forschen unterstützt, sollen die Fähigkeit zur Selbstorganisation gestärkt und demokratische Prozesse befördert werden. In diesem Sinne lehnen wir sowohl eine weitere Schwächung der Senate, die einer Redemokratisierung harren, als auch die vorgeschlagenen Konsequenzen bei Nicht-Erbringung von verpflichtenden Mindestleistungen in den ersten vier Semestern des Studiums ab. Darüber hinaus sind u. E. die Rahmenbedingungen für befristete Arbeitsverhältnisse zu überdenken – hier wären klare Anreize und Richtlinien für Entfristungen anstelle einer Verunmöglichung von Weiterbeschäftigung wünschenswert.

Die Novelle des UG 2002 zielt auf effiziente Erledigung von Lern- und Arbeitsprozessen: Eine Verpflichtung der Student*innen zu einem möglichst „raschen Studienabschluss“ (§ 59 Abs 2 UG (neu)) und ein durch großzügige Anrechnungen beschleunigter >Durchlauf< kann nicht das Anliegen von Forschenden, Lehrenden und Studierenden sein. Nicht nur, weil die Aussichten für Berufseinsteiger*innen derzeit trübe sind: Die erwartete „Zügigkeit“ steht im Gegensatz zur Form universitärer Wissensgenerierung als einem gemeinsamen Aushandlungsprozess. Sanktionen (Mindeststudienleistung, § 59a UG (neu)) sind jedenfalls kontraproduktiv. Verbindlichkeit sollte vielmehr durch substantielle und interdisziplinäre Auseinandersetzung erhöht werden, durch die Anerkennung zunächst vielleicht diffuser Interessen und Fragehorizonte (Studienwechsel, Mehrfachstudien) – Prüfungsaktivität und andere Wege der Quantifizierung müssen der Qualität dieser Auseinandersetzung nachgereicht bleiben. Und es sollten weitere Anreize geschaffen werden, den Kontakt zu den Universitäten zu intensivieren, auch nach erfolgter Graduierung – so sähe „Erfolg aus“ (vgl. Folgenabschätzung).

Die Vorannahme, dass elektronische Lehre (s. Erläuterungen, Allg. Teil, 1., S. 2) eine gleichwertige Alternative zur Präsenzlehre darstelle, scheint vom selben Grundgedanken getragen zu sein: Universitäre Lehre wird im Sinne der „Effizienz“ weitgehend auf Wissensvermittlung reduziert, soziale und politische Dimensionen werden vernachlässigt, Demokratiefähigkeit wird weiter geschwächt.

Die Novelle ist demokratiepolitisch äußerst fragwürdig und bildungspolitisch kontraproduktiv. Ihre Bestimmungen berücksichtigen keineswegs die unterschiedlichen realen Lebensverhältnisse und sozialen Situationen, in denen sich Studierende befinden. Sie wirken damit indirekt diskriminatorisch, widersprechen dem Gebot der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten und stehen im Widerspruch zu den Wirkungszielen von Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung. Die Novelle ist insgesamt geleitet von

einem ausschließlich quantifizierenden Bildungs- und Wissensbegriff, der nicht zeitgemäß und völlig inadäquat für Universitäten ist, die Kompetenzzentren für innovative Wissensproduktionsprozesse und vernetztes Denken bleiben müssen.

Das geplante Inkrafttreten der Novelle mit 1. Mai 2021 lehnen wir strikt ab. Bedingt durch die Pandemie sind Mitarbeiter*innen der Universitäten und Hochschulen enorm überlastet, die unentwegten Änderungen, der Wechsel zwischen Präsenz- und Distanzlehre und deren Organisation erfordern unzählige, weitgehend nicht entlohnte zusätzliche Arbeitsstunden.

Die Punkte im Einzelnen:

§ 14 Abs 2a UG (neu): Es ist prinzipiell begrüßenswert, ECTS-Anrechnungspunkte dem tatsächlichen Workload entsprechend zu vergeben bzw. diesen dahingehend zu überprüfen. Dies darf jedoch keinesfalls bedeuten, dass Curricula an Lehrveranstaltungen der jeweiligen Lehrveranstaltungsleiter*innen angepasst werden.

§ 21 UG (neu)

Abs 1 Ziffer 13: Das Wegfallen der Berichtspflicht des Universitätsrats über die Erfüllung der geschlechtergerechten Zusammensetzung der Kollegialorgane inklusive über notwendige Maßnahmen bei Nichterfüllung von §20a bedeutet, dass ein Leitungsorgan der Universität sich nicht mehr mit Frauenförderung und Gleichstellung auseinandersetzen muss. Die diesbezügliche Berichtspflicht muss bestehen bleiben, Bürokratieabbau auf diesem Weg ist der falsche Ansatz.

Abs 4: Es ist abzulehnen, dass Funktionär*innen einer politischen Partei auf Gemeindeebene dem Universitätsrat angehören dürfen. Die Unvereinbarkeitsbestimmungen für Mitglieder des Universitätsrats müssen verschärft, nicht gelockert werden.

Abs 6: Wir befürworten die zukünftig notwendige Begründung der Vorschläge aller Beteiligten.

§ 22 Abs 1 Z 12 und 12a UG (neu): Die angeführten zusätzlichen Kompetenzen des Rektorats sind zu streichen. Form, Struktur und Inhalt von Curricula bilden eine Einheit und basieren auf fachspezifischen Kompetenzen und Kenntnissen. Die Trennung der Zuständigkeiten für Form und Inhalt ist nicht zielführend. Eine der wesentlichen Aufgaben des Senats ist die Erlassung von Curricula und der Richtlinien für Curricular Kommissionen, diese soll weiterhin dem Senat obliegen. Darüber hinaus ist vor allem die Verbindung von Leistungsvereinbarung und Richtlinienkompetenz des*r Rektors*in problematisch. Diese greift massiv in die Autonomie der Universitäten ein und ist daher abzulehnen.

§ 23 UG (neu)

Abs 2: Kenntnisse hinsichtlich des Österreichischen Universitätssystems als Bedingung zu setzen ist diskriminierend und schränkt die Auswahl der Bewerber*innen unnötig ein.

Abs 3: Das Ende der Funktionsperiode eines*r Rektors*in mit der Vollendung des 70. Lebensjahres zu verbinden, ist eine unionsrechtliche Altersdiskriminierung und widerspricht dem verfassungsrechtlichen Gleichheitssatz. Zusätzlich gibt es keine Altersgrenze für die oberen Verwaltungsorgane, Mitglieder des Universitätsrats oder des Rektorats.

§ 23a UG (neu): Die Aufgaben der Findungskommission sollten sich auf die Organisation der Wahl und die aktive Suche nach geeigneten Personen für die Funktion eines*r Rektors*in beschränken. Das Vorschlagsrecht der Findungskommission sollte ersatzlos gestrichen

werden. Dadurch, dass der Senat ohnehin von ihrem Vorschlag abweichen darf, handelt es sich dabei um eine überflüssige bürokratische Erschwerung des Bestellungsverfahrens. Die Erstellung des Besetzungsvorschlags hat nichts mehr mit Findung zu tun und sollte alleinige Senatskompetenz sein. In einer diesbezüglich angelegten Findungskommission ist eine Erweiterung von 2 auf 5 Personen (das fünfte Mitglied soll eine Vertretung der Studierenden sein und von der ÖH entsandt werden), zu begrüßen.

§ 23b UG (neu): Der Entfall der Notwendigkeit der Zustimmung des Senats bei der ersten Wiederbestellung eines*r Rektors*in wird entschieden abgelehnt. Dabei handelt es sich um eine ungerechtfertigte Zuständigkeitsverschiebung zwischen Leitungsorganen, die verfassungsrechtlich nicht mit dem Sachlichkeitsgebot und der Wissenschafts- und Kunstfreiheit vereinbar sind. Aus all dem ergibt sich, dass es sich bei der Erstattung eines bindenden Dreivorschlags durch den von den Universitätsangehörigen demokratisch legitimierten Senat für die Wahl des Rektors um ein zentrales Element der – verfassungsgesetzlich garantierten – Universitätsautonomie handelt.

§ 25 Abs 1 Ziffer 5a UG (neu): Das Vorschlagsrecht der Findungskommission soll ersatzlos gestrichen werden.

§ 42 UG (neu):

Abs 2: Abzulehnen ist die Vorgabe, die Arbeitskreismitglieder durch Kurien-Wahl zu bestimmen. Die gesetzlichen Aufgaben der Arbeitskreise basieren auf Beratung und Kontrolle. Es geht dabei um kurienübergreifende Tätigkeiten und fachliche Expertise (Entgegenwirkung von Diskriminierung und Hinwirkung auf Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen). Auch die Mitglieder von Universitätsrat und Schiedskommission werden nicht gewählt, sondern entsandt. Es muss daher dem Senat vorbehalten bleiben, die Arbeitskreis-Mitglieder auf Vorschlag des Arbeitskreises zu entsenden.

Die Mindestzahl der Mitglieder des Arbeitskreises von 5 und 5 Ersatzmitgliedern ist deutlich zu klein. Damit besteht die Gefahr, die Leistungsfähigkeit des Arbeitskreises bei der Erfüllung seiner gesetzlichen Aufgaben erheblich einzuschränken. Es sollte der Universität vorbehalten bleiben, die Anzahl der Mitglieder sowie deren Funktionsdauer in der Satzung festzulegen. Die gleichzeitige Mitgliedschaft im Senat und im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sollte weiterhin zulässig sein. Nicht nur in kleineren Universitäten kann diese formale Einschränkung zu einem Mangel an Verfügbarkeit von motivierten und geeigneten Mitgliedern für Gremienarbeit führen.

Abs 6 Ziffer 2: Begrüßenswert, weil notwendig, ist die Bestimmung, dass dem AfG Einsicht in die Bewerbungsunterlagen zu gewähren ist.

Abs 8: Positiv, weil klärend und zielführend zu werten, ist die Bestimmung, dass der AfG auch bei Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot und den Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan die Schiedskommission anrufen kann.

Insgesamt bringen die vorgeschlagenen Änderungen in der UG-Novelle 2020, abgesehen von einigen nützlichen Ergänzungen bzw. Klarstellungen massive Verschlechterungen für die Arbeitsstrukturen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und gefährden somit die Wirkungsziele der Gleichstellung, Diversität und Antidiskriminierung an den Universitäten. Nachteilige Auswirkungen für das Ziel der Gleichstellungspriorität in einem gemeinsamen europäischen Forschungsraum (ERA Roadmap) sind dadurch zu erwarten.

§ 58 Abs 12 UG (neu): Lehr- und Lerninhalte der Kernfächer haben sich der Gewichtung in den Curricula anzupassen und nicht die Curricula den Lehr- und Lerninhalten.

§ 59 UG (neu)

Abs 2: Die Pflicht der Studierenden, ihren Studienfortschritt im Sinne eines raschen Abschlusses zu gestalten, soll ersatzlos gestrichen werden.

Abs 5: 60 ECTS können keinesfalls eine repräsentative Größe oder gar einen Messwert darstellen, mit dessen Hilfe eine Vorauswahl für eine demokratisch gewählte Vertretung getroffen wird.

§ 59a Abs 1-5 UG (neu): Die Einführung einer einheitlichen Mindeststudienleistung soll ersatzlos gestrichen werden. Sie erschwert die Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten, da keine Unterscheidung in Vollzeit- und Teilzeitstudium gegeben ist. Auch soll die Möglichkeit gegeben werden, mehrere Studien parallel zu absolvieren. Die Mindeststudienleistung stärkt nicht die Verbindlichkeit, sondern erschwert den Zugang zu Bildung.

§ 59b UG (neu)

Abs 1: Diese Regelung kann zu Prüfungswochen führen, die von den Studierenden nicht bewältigt werden können und die Lernqualität verringern.

Abs 3: Verursacht zu viel Verwaltungsarbeit; zu viel Verwaltung bedeutet weniger Geld für Lehre und Forschung.

Abs 4: Diese Bestimmung ist womöglich verfassungswidrig (vgl. die Stellungnahme von Univ.-Prof. Dr. Anna Gamper/Universität Innsbruck).

§ 61 Abs 2 UG (neu): Die derzeit gültige Version des § 61 Abs 1 und 2 soll beibehalten werden. Der im Entwurf geplante Entfall der Nachfrist und die Streichung flexibler Möglichkeiten, die Fristen an die Bedürfnisse der jeweiligen Universität anzupassen, stellt eine Verschlechterung dar.

§ 63 UG (neu)

Abs 7: Die 10-Jahres-Frist soll gestrichen werden. Hier werden die unterschiedlichen Lebensrealitäten von Studierenden nicht berücksichtigt. Exklusion schafft keine Lösung, sondern benachteiligt diese Studierenden zusätzlich.

§ 63a Abs 3: Die Verankerung dieser Ergänzungsprüfungen bedarf der Zustimmung des Senats.

§ 66 Abs 4 UG (neu): Eine neuerliche Zulassung sollte beibehalten werden.

§ 67 Abs 1 UG (neu): Weitere Gründe sollten wie gehabt in der Satzung festgelegt werden können.

Abs 2: 1. Die vorgesehene Änderung, einzig Schwangerschaft als Beurlaubungsgrund im ersten Semester anzuerkennen, ist nicht nachvollziehbar, sie ist lebensfern. Studierende, die ein Visum benötigen, können ein Semester verlieren, ohne dafür verantwortlich zu sein bzw. gemacht werden zu können.

§ 68 Abs 1 Ziffer 2a UG (neu): Das Erlöschen der Zulassung bei Nicht-Erbringung der Mindeststudienleistung ist abzulehnen.

§ 76 Abs 3 UG (neu): Die Reduktion der Prüfungsantritte ist abzulehnen. Laut vorgeschlagener Fassung ist es möglich, beide Prüfungstermine in derselben Kalenderwoche anzubieten. Es sollten weiterhin drei Prüfungstermine – Anfang, Mitte und Ende des Semesters – angeboten werden.

§78 Abs 5-6 UG (neu): Die Zahl von möglichen 90 ECTS-Anrechnungspunkten ist sehr hoch, wenn alleine 60 ECTS von beruflichen oder außerberuflichen Qualifikationen stammen können – ein empfindlicher Qualitätsverlust in der universitären Bildung ist die Folge.

§ 91 UG (neu): Generell sind Studienbeiträge abzulehnen.

Abs 2: Die doppelten Studienbeiträge für Nicht-EU/EWR-Studierende müssen abgeschafft werden. In keinsten Weise ist begründbar, weshalb Studierende aufgrund von Staatsbürger*innenschaft doppelt belastet werden.

§ 98 UG (neu)

Abs 4a: Berufungsverfahren sind von einer fachkundigen Berufungskommission zu führen, die weder einer Aufsicht (abgesehen von der Diskriminierungskontrolle durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlung) noch fachlicher Unterstützung (abgesehen von Fachgutachten) durch eine externe Person bedürfen. Die Unabhängigkeit der Kommission ist sonst gefährdet. Die Einführung einer*s Berufungsbeauftragten ist somit abzulehnen.

Abs 5, 7 und 8: Die Regelung, dass der Besetzungsvorschlag spätestens 7 Monate nach Ende der Bewerbungsfrist vorliegen muss, ist abzulehnen. Diese Frist kann angesichts internationaler Bewerber*innen und Gutachter*innen zu kurz sein. Der Vorschlag in § 98 Abs 8, dass die Rektorin / der Rektor selbst die Auswahlentscheidung treffen kann, falls nach Ablauf von 7 Monaten noch kein Besetzungsvorschlag vorliegt, ist ebenfalls abzulehnen, da hier ein Eingriff in das System der Universitätsautonomie vorliegt.

§ 99a Abs 1 UG (neu): Ein Qualitätssicherungsverfahren wäre hier notwendig.

§ 107 Abs 1 UG (neu): Die alternative Zuordnungen zu einer Personalgruppe in den Ausschreibungen ist zu streichen. Die vorgeschlagene Regelung kann zu mittelbarer Diskriminierung von potentiellen Bewerberinnen führen.

§ 109 UG (neu): Benötigt werden zusätzliche Regelungen, die anschließend an eine befristete Beschäftigung eine unbefristete Anstellung normieren und planbarer machen. Die Einschränkung der Kettenverträge ist begrüßenswert. Es fehlt aber die Möglichkeit für künstlerische und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen. Erforderlich sind Strategien einer ausdifferenzierten, längerfristigen Personalentwicklung. Zusätzlich lehnen wir die Begrenzung auf maximal 8 Jahre ab und sehen in der Novelle keine Verbesserung der prekären Arbeitsverhältnisse (inklusive Drittmittelangestellte).

§ 116 UG (neu): Hier ist zu bedenken, dass kollaboratives Arbeiten und der Umgang mit Open Source als zeitgemäße Forschungspraxen von Ghostwriting klar abzusetzen wären.

§ 143 Abs 59 UG (neu): Das geplante Inkrafttreten der Novelle mit 1. Mai 2021 ist unbedingt abzulehnen. Bedingt durch die Pandemie sind Mitarbeiter*innen der Universitäten und Hochschulen enorm überlastet, die unentwegten Änderungen, der Wechsel zwischen Präsenz- und Distanzlehre und deren Organisation erfordern unzählige, weitgehend nicht entlohnte zusätzliche Arbeitsstunden.