



**An das
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
A-1011 Wien, Stubenring 1
Tel.: +43/1/71100-0**

ergeht per E-Mail an:
daniela.rivin@bmfwf.gv.at

Betrifft: Stellungnahme der HochschülerInnenschaften der Grazer Universitäten zu den geplanten Änderungen des Universitätsgesetzes 2002 - UG mit der GZ: BMWFW-52.250/0144-WF/IV/6/2014

Die Hochschülerinnen- und Hochschülerschaften der Grazer Universitäten, namentlich der Karl-Franzens-Universität Graz (KFU), der Kunstuniversität Graz (KUG), der Medizinischen Universität Graz (MUG) und der Technischen Universität Graz (TUG), beziehen gemeinsam wie folgt Stellung zum aktuellen Entwurf der Änderungen zum Universitätsgesetzes 2002:

§ 2 (13) Betreuungspflichten

Wir begrüßen die Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium *oder* Beruf mit der Berücksichtigung von Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige. Gleichzeitig sollte Sorge getragen werden, dass dieser Grundsatz auch in den gelebten Alltag der Universitäten Einzug hält.

Jedenfalls sollte angesichts der hohen Zahlen von berufstätigen Studierenden aber auch die Vereinbarkeit von Studium und Beruf als Grundsatz festgeschrieben werden. Insofern schlagen wir vor, Z 13 wie folgt umzuformulieren:

13. *Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige.*

Zwar findet sich Rücksichtnahme auf die Bedürfnisse berufstätiger Studierender in Detailfragen (etwa in § 13 Abs. 2 lit. f sowie in den Bestimmungen zur StEOP in § 66 Abs. 1 letzter Satz) im Gesetz wider, trotzdem ist es höchst an der Zeit, diese auch als allgemeinen Grundsatz in das Gesetz aufzunehmen. Sofern ein solcher Grundsatz dann auch tatsächlichen Einfluss in den gelebten Alltag der Universitäten finden wird, eröffnet dies einerseits neue Möglichkeiten für halb- und vollzeitbeschäftigte Studierende und nimmt andererseits auf familiäre Pflichten Rücksicht.

§ 14 StEOP

Wir begrüßen das gesetzliche Ziel der Studieneingangs- und Orientierungsphase, wonach diese *„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.“* (§ 66 Abs. 1 UG).

Daraus folgt jedoch, **dass es nicht nachvollziehbar ist, warum die StEOP auf Studien mit Aufnahmeverfahren, wo diese Orientierung ohnehin bereits in der Vorbereitung auf den Test stattfindet**, ausgedehnt wird.

Die Zielsetzung der StEOP widerspricht außerdem den frühen Erstinskriptionsfristen. Aufgrund der seit einigen Jahren neuen gesetzlichen Erstinskriptionsfristen ist für die Studierenden die "sachliche Entscheidungsgrundlage" bereits vor Studienbeginn für mindestens ein Semester fixiert. Denn Studierende, die nach wenigen Wochen feststellen, dass ihre Studienwahl nicht die Richtige für sie war, **verlieren ein volles Semester**, in der Praxis wohl ein volles Jahr, da ein Quereinstieg in ein anderes Studium im Sommersemester nicht zuletzt durch die StEOP massiv beeinträchtigt ist. Damit einhergehen kann auch ein **wirtschaftlicher Schaden für Studierende** wegen des **möglichen Wegfalls der Familienbeihilfe**.

Die StEOP wird in verschiedenen Studiengängen stark unterschiedlich praktiziert. Das führt zu einer nicht unerheblichen **Ungleichbehandlung der Studierenden** verschiedener Fachrichtungen. Die Wiederholung einer StEOP-Prüfung kann den Studienfortschritt stark beeinträchtigen. Studierende, die eine Lehrveranstaltung aus der StEOP zu wiederholen haben, ist es nur schwer oder meist gar nicht möglich, zu anderen Vorlesungsprüfungen am Ende des ersten Semesters anzutreten. Dies resultiert aus der der gesetzlichen Vorgabe, dass andere Vorlesungsprüfungen erst nach Absolvierung der StEOP abgelegt werden dürfen.

Die StEOP ist ein Anlass für eine **verstärkte Inskription von Parallelstudien**, was die **Planungssicherheit der Universitäten verschlechtert**. Die genannten Punkte unterstreichen die Notwendigkeit einer Evaluierung, die auch bereits begonnen hat und die im Gesetz vorgesehen ist.

Daraus ergibt sich aus unserer Sicht die **unbedingte Notwendigkeit, die vorgelegten Änderungen der StEOP auszusetzen und das Evaluierungsergebnis abzuwarten**, bevor die derzeitigen StEOP Regelungen geändert werden.

§ 19 Plagiate

Zur Thematik des guten wissenschaftlichen Arbeitens und der Plagiate sollten neben Konsequenzen vor allem auch präventive Maßnahmen vorgesehen werden. So muss im Zuge der akademischen Ausbildung **ein Bewusstseinsbildungsprozess** in Gang kommen, in dem Studierende es als selbstverständlich ansehen, **fremdes geistiges Eigentum** als solches zu **erkennen** und auf geeignete Weise in Ihren **eigenen Arbeiten zu kennzeichnen**. Grundlegend dafür ist jedenfalls eine österreichweit einheitliche Definition des Begriffs "Plagiat", um diesen Paragraphen im Sinne der Gleichheit für Alle umsetzen zu können. Derzeit herrschen fachgebietsabhängige Begriffsdefinitionen sowie schwammig ausformulierte Regelsätze, wie hoch der Anteil an plagiierten Inhalten eine Arbeit enthalten darf, um als Gesamtwerk nicht als Plagiat gewertet zu werden, vor.

Bereits jetzt existieren Sanktionsmöglichkeiten im Falle von auftretenden Plagiaten bei Abschlussarbeiten: Einerseits können die betreffenden Arbeiten zur Verbesserung zurückgestellt oder mit "Nicht Genügend" benotet werden, andererseits können mit diesen Abschlussarbeiten erlangte akademische Grade im Nachhinein aberkannt werden. D.h. es existieren **bereits jetzt** Sanktionsmöglichkeiten während des Studiums, welche schon zu einer nicht unbedeutenden Zeitverzögerung – und zu etwaigen damit einhergehender Konsequenzen wie dem Verlust von Beihilfen und Stipendien – führen.

Der **vorgesehene Ausschluss bringt jedoch fatale Folgen für betroffene Studierende mit sich**: Sie würden Gefahr laufen, ihre Beihilfen und vor allem ihren **Versicherungsschutz** sofort zu verlieren. Die Universität besitzt hier also eine große Verantwortung gegenüber den Studierenden; sie muss deshalb unbedingt auf Prävention statt Sanktion setzen. Die etwaigen betroffenen Studierenden befinden sich außerdem bereits am Ende ihres Studiums (da die vorgesehenen Regelungen ja auf wissenschaftliche Arbeiten beschränkt sind) – ein Studienausschluss hat somit kaum reale studienbezogene Konsequenzen (da in den seltensten Fällen zu diesem Zeitpunkt noch Lehrveranstaltungen besucht oder Prüfungen abgelegt werden müssen und eine Neukonzeptionierung und -fassung einer mit "Nicht Genügend" beurteilten Abschlussarbeit kaum in weniger als zwei Semestern zu schaffen ist), sondern trifft die Betroffenen nur, wie oben erwähnt, in sozialpolitischer Hinsicht durch den Verlust ihres Status als Studierende.

Auch die Frage des Rechtsschutzes ist hier nicht zufriedenstellend gelöst. Zwar besteht natürlich die Möglichkeit der Berufung gegen den Bescheid über einen Ausschluss vom Studium. Bei den derzeit gültigen Fristenläufen ist mit einer Entscheidung aber erst nach einem Gutteil der im Entwurf vorgesehenen zwei Semester zu rechnen, was die Rechtsmittel real mehr oder minder unwirksam erscheinen lässt. Zudem fehlen auch Schutzbestimmungen für StudienvertreterInnen (in Anlehnung an § 31 HSG 2014). Eine Normierung solcher würde zudem eine neuerliche Novellierung des HSG nötig machen.

Eine Ausweitung der Sanktionsmöglichkeiten auf einen zweisemestrigen Ausschluss vom Studium ist somit weder zweck- noch verhältnismäßig.

Von einer etwaigen Ausweitung auf nicht-wissenschaftliche Arbeiten (Bachelorarbeiten, Seminararbeiten, Übungsaufgaben usw.) ist weiterhin jedenfalls abzusehen. Schließlich muss den Studierenden die Möglichkeit gegeben werden, korrektes wissenschaftliches Arbeiten auch erst **zu erlernen**. Auch hier besteht zudem die Möglichkeit der Benotung der Lehrveranstaltung mit "Nicht Genügend", ein Ausschluss vom Studium auf Zeit wäre hier somit grob unverhältnismäßig.

Die Bemühungen, korrektes wissenschaftliches Arbeiten im Sinne einer besseren Qualitätssicherung in der wissenschaftlichen Praxis zu vermitteln, sollten jedoch unbedingt gestärkt werden. Eine **solide Einführung in das wissenschaftliche Arbeiten** für alle Studierende am Anfang des Studiums ist hier eine durchaus denkbare Lösung.

Die Zuweisung der **Zuständigkeit** an das **Rektorat ist zudem nicht nachvollziehbar**. Das Studienrecht zählt zum **Aufgabengebiet der Senate** an den österreichischen Universitäten.

§ 20a Geschlechterparitätische Besetzung

Die Zielsetzung, die Frauenförderung an Universitäten zu stärken, sehen wir als sehr positiv an. Dazu gehört grundsätzlich auch das Anstreben einer etwa paritätischen Besetzung von entscheidungsbefugten Gremien. Die **Umsetzung** durch die vorliegenden Regelungen **ist jedoch nicht gelungen**. Bereits die aktuelle Regelung (40% Frauenquote) wird von vielen Universitäten in der Praxis nicht eingehalten. Frauen sind in den österreichischen Universitäten nach wie vor unterrepräsentiert. Diesem Umstand ist jedenfalls mit geeigneten Mitteln entgegenzuwirken.

Die Vorgabe einer sofortigen geschlechterparitätischen Besetzung von Gremien gehört jedoch nicht dazu:

Eine Vorgabe, die in vielen Fällen derzeit kaum umgesetzt werden kann, und die folglich weitgehend ignoriert oder ohne Diskussion mit der immer gleichen Begründung umgangen werden würde, ist real wirkungslos und rechtsstaatlich problematisch. Wird die Unerfüllbarkeit allgemein akzeptiert, in bestimmten Fällen aber nicht, so führt das zu Willkür - wie es bei jeder anderen nicht erfüllbaren gesetzlichen Vorgabe wäre.

Eine Änderung von einer "mindestens zu erreichenden Frauenquote" hin zu einer paritätischen Besetzung führt weiterhin auch dazu, dass dort wo ein Frauenanteil über 50% möglich ist, ein **solcher unzulässig wäre**.

Die aufgezeigten Konsequenzen sind allesamt der Frauenförderung nicht zuträglich.

Eine tiefere Frauenförderung ist aber jedenfalls dringend nötig, um eine **künftige** geschlechterparitätische Zusammensetzung in den universitären Gremien zu ermöglichen. Es scheint aber jedenfalls, wie oben ausgeführt, der Frauenförderung nicht zuträglich, wenn die geschlechterparitätische Zusammensetzung einfach gesetzlich vorgeschrieben wird, ohne geeignete Maßnahmen zu ergreifen, den Anteil an Frauen in wissenschaftlichen Positionen (vor allem in der Kurie der UniversitätsprofessorInnen) und in Leitungsfunktionen zu erhöhen. Neben direkter Maßnahmen bedarf es dabei vor allem auch indirekter Maßnahmen, etwa der

tatsächlichen Förderung (im Unterschied zu einer reinen Festschreibung als Grundsatz) der Vereinbarkeit von Studium, Beruf und Betreuungspflichten in der universitären Praxis. Insbesondere sind hierbei atypische Karriereverläufe (sowohl was die Bildungs- als auch die wissenschaftliche Karriere betrifft) viel stärker im universitären Alltag zu verankern.

Die **Darstellung** der Änderung in der Erläuterung **als Anpassung** an das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz ("geschlechterparitätische Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien und damit eine Angleichung der Frauenquote im UG an jene des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes") **ist zudem sachlich falsch**: Paragraph 10 ist der hier inhaltlich 'passende', dieser regelt die Zusammensetzung von "Kommissionen, Senaten, Kollegialorganen und Beiräten" und fordert ein weibliches und ein männliches Mitglied - keine 50% Quote. Die in Paragraph 11 angeführte Quote von 50% bezieht sich darauf, ab wann eine Unterrepräsentation von Frauen gegeben ist.

Die Formulierung lässt außerdem offen, ob **hier wirklich alle Kollegialorgane und Gremien gemeint sind**, etwa auch Prüfungssenate und nicht entscheidungsbefugte Arbeitsgruppen.

§ 20b Frauenförderungsplan und Gleichstellungsplan

Die **Differenzierung** zwischen „Gleichstellungsplan“ und „Frauenförderungsplan“ **ist unzweckmäßig**, weil sich die Begriffe Frauenförderung und Gleichstellung überschneiden. **Vorgeschlagen wird ein allgemeiner Gleichstellungsplan**, der diverse Maßnahmen wie den Frauenförderungsplan, Maßnahmen zur Vereinbarkeit und Maßnahmen zur Antidiskriminierung beinhaltet.

§ 32 (1) Leitungsfunktionen im Klinischen Bereich

Bisher implizierte die Neubesetzung einer OE/Abteilung durch die Vorgabe, dass diese Funktion nur durch eineN ordentlicheN ProfessorIn eingenommen werden kann ein vorhergehendes Berufungsverfahren (da es praktisch nicht immer vorkommt, dass einE bereits an der Universität berufeneR ProfessorIn die Leitung übernimmt). Über dieses Berufungsverfahren sind Studierende und Mittelbau damit indirekt in die Besetzung eingebunden. **Diese Einbindung darf nicht verloren** gehen, da von der/dem LeiterIn auch wichtige Funktionen in der Betreuung der Studierenden erwartet werden.

Daher ist die **Bestellung durch den/die RektorIn** nach Vorschlag der UniversitätsprofessorInnen **allein nicht ausreichend** um wie bisher eine qualitätsgesicherte Besetzung sicher zu stellen.

Die **Studierenden sind deshalb (analog zu § 98 UG) in geeigneter Weise miteinzubeziehen**.

§67 Beurlaubung

Wir begrüßen die Erweiterung der Gründe für eine Beurlaubung vom Studium. Eine **Beantragung muss jedoch zu jedem Zeitpunkt möglich sein**, da sich **Krankheiten und Unfälle nicht an Fristen und Termine halten**.

§96 Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung

Wir begrüßen die Feststellung der Rolle der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung an den Universitäten. Lehr- und Forschungsverpflichtung sollten in Betriebsvereinbarungen verbindlich festgelegt werden **und dürfen 20% der normalen wöchentlichen Arbeitszeit** im Durchrechnungszeitraum von drei Jahren **nicht unterschreiten**.

Für die HochschülerInnenschaften der Grazer Universitäten

Für die Karl-Franzens-Universität Graz

Christina Schober (Referentin für Bildungspolitik)
Andy Fauler (Sachbearbeiter für Bildungspolitik)

Für die Kunstuniversität Graz

Josef W. Pepper (Referent für Bildungspolitik)

Für die Medizinische Universität Graz

Martin Grübler (Referent für Bildungspolitik)
Jakob Mandl (Vorsitzender)

Für die Technische Universität Graz

Andreas E. Neuhold (Referent für Bildungspolitik)
Timotheus Hell (Sachbearbeiter für Bildungspolitik)
Florian Kubin (Vorsitzender der HTU Graz)