

An das  
Bundesministerium für  
Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft  
z.H. Frau  
Daniela Rivin

**Sprecherin:**  
Univ.-Prof. Dr. Gabriele Kucsko-Stadlmayer

Büro des Senates der Universität Wien  
Universitätsring 1, 1010 Wien  
E-Mail: [senat@univie.ac.at](mailto:senat@univie.ac.at)  
[gabriele.kucsko-stadlmayer@univie.ac.at](mailto:gabriele.kucsko-stadlmayer@univie.ac.at)

Per Email an: [daniela.rivin@bmwfw.gv.at](mailto:daniela.rivin@bmwfw.gv.at)

## Stellungnahme

### zum Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 – UG

GZ: BMWFW-52.250/0144-WF/IV/6/2014

#### Zu § 19 Abs 2a UG

Die Ermächtigung der Universitäten zur Verhängung studienrechtlicher Konsequenzen bei Verstößen gegen die gute wissenschaftliche Praxis ist sehr zu begrüßen. Auf diesem Gebiet hat das UG 2002 Regelungsdefizite. Die Formulierung wirft aber Probleme auf:

§ 19 Abs 2a 1. Satz ermächtigt dazu, zur Reaktion auf solche Verstöße in der Satzung „Vorgangsweisen“ zu normieren. Dies könnte im Sinn einer Befugnis zur bloßen Verfahrensregelung aufgefasst werden. Die Satzung sollte aber verschiedenartige Konsequenzen regeln können (zB Widerruf des Themas, Fristsetzung für Verbesserung oder Neueinreichung, Entzug des Betreuers). Statt „Vorgangsweisen“ sollte es daher „Maßnahmen“ heißen.

Unerfindlich ist, warum § 19 Abs 2a 1. Satz nur Verstöße im Rahmen „wissenschaftlicher Arbeiten“ und „künstlerischer Master- oder Diplomarbeiten“ erfasst und nicht solche in Bachelorarbeiten, schriftlichen Seminar- oder Prüfungsarbeiten. Verhaltensweisen, wie die vorgeschlagenen § 51 Abs 2 Z 31 u 32 UG sie definieren, können auch dort vorkommen, schwerwiegende Formen annehmen und sollten Sanktionen auslösen können. Die Nichterfassung solcher Verstöße wäre unsachlich und würde in der Öffentlichkeit als schlechtes Signal wirken. Der Anwendungsbereich der Bestimmung sollte daher erweitert werden. Dies gilt unbeschadet dessen, dass die genannten Verfehlungen, soweit in wissenschaftlichen Arbeiten begangen, relativ schwerer als sonst sein werden.

§ 19 Abs 2a 2. Satz ermächtigt dazu, Studierende "bei wiederholtem Plagieren oder wiederholtem anderen Vortäuschen von wissenschaftlichen Leistungen" für bis zu zwei Semester vom Studium auszuschließen. Der Begriff „wiederholt“ ist aber sehr unklar. Die EB meinen damit Fälle, „in denen die verpönte Handlung nach einem vom studienrechtlichen Organ schon einmal festgestellten Verstoß gesetzt wurde“. Dies lässt aber offen, worin der „erste Verstoß“ bestanden haben muss, in welchem Studium er begangen worden sein kann, von wem er festgestellt worden sein muss und in welcher Rechtsform er – zur Wahrung des Rechtsschutzes

– zu erfolgen hat. Die Bestimmung stellt daher keine Rechtssicherheit für die Studierenden her. Abgesehen davon ist das Abstellen auf den Wiederholungsfall so gut wie sinnlos, wenn nur Verstöße in Master- und Diplomarbeiten erfasst sind, die am Ende des Master- bzw. Diplomstudiums verfasst werden.

Stattdessen sollte das Gesetz die Universitäten ermächtigen, im Rahmen der Satzungsautonomie abgestufte Sanktionen für die genannten Verstöße vorzusehen, bei denen der Ausschluss vom Studium nur als ultima ratio bei sehr schwerwiegenden Verstößen in Frage kommt. Was so schwerwiegend ist, soll die Satzung näher bestimmen können. Dabei wird etwa auch auf grobes Verschulden abzustellen sein. Selbstverständlich ist auch vorzusehen, dass die Studierenden über die anzuwendenden Regeln guter wissenschaftlicher Praxis rechtzeitig ausreichend zu informieren sind.

Eine gesetzliche Grundlage wäre nur für eine Erstreckung der Wirkung eines Studienausschlusses auf andere Universitäten sowie für Sonderregelungen betreffend die aufschiebende Wirkung der Beschwerde nötig.

### **Zu § 20 Abs 5 und § 32 Abs 1 UG**

Die Neuregelung ermöglicht Personen mit „aufrechtem Dienstverhältnis zum Bund“, Leiter einer Organisationseinheit zu werden. Damit gemeint sein dürfen aber nur Personen, die der Universität zur Dienstleistung zugewiesen wurden (§ 125 UG). Dies muss unbedingt klargestellt werden, ansonsten erhielten Beamte des BMWFW oder anderer Ministerien das passive Wahlrecht für solche Funktionen.

### **Zu § 20a Abs 1 bis 3 und § 42 Abs 8a**

Die Zielsetzung, die Frauenförderung an Universitäten zu stärken, wird sehr begrüßt. Die Umsetzung mit den vorliegenden Regelungen ist jedoch nicht gelungen:

Die Regelungen des UG über Frauenquoten beziehen sich derzeit auf alle „Kollegialorgane“. Dieser Begriff ist weit; er erfasst sowohl die im UG als auch die in Organisationsplan vorgesehenen Kollegialorgane (zB Fakultätskonferenzen). Aus diesem Grund ist es unzweckmäßig, die Quotenregelung auf alle "Gremien" auszudehnen. Erfasst wären dann sämtliche Prüfungskommissionen, Beratungsgremien, ja sogar informelle Arbeitsgruppen. Hier ist eine 50 % Frauenquote oft nicht erreichbar; überdies würde sie wegen des Einspruchsrechts des Arbeitskreises (§ 42 Abs 8a) die Universitätsverwaltung stark behindern. Die Ausdehnung der Bestimmung auf „Gremien“ ist daher abzulehnen.

Eine Erhöhung der Frauenquote bei Kollegialorganen von mindestens 40 % auf mindestens 50 % erschiene im Hinblick auf die inzwischen geänderten Bestimmungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes stimmig. Unzweckmäßig ist in diesem Zusammenhang jedoch der unübliche, vom Entwurf dennoch mehrfach verwendete Begriff „geschlechterparitätisch“. Die EB meinen damit, dass dem Kollegialorgan „i.d.R. gleich viele Frauen und Männer anzugehören haben“. Gemeint ist also offenbar ein strenger 50-50-Schlüssel. Dies ist unnötiger Zwang und könnte sogar zur Benachteiligung von Frauen führen; nämlich in Fächern, wo Frauen einen Anteil von über 50% stellen. Versteht man unter „Parität“ indes anders als die EB ein der realen

Situation im Fach angemessenes Geschlechterverhältnis, so perpetuiert man ohne Notwendigkeit den Status quo.

### **Zu § 20a Abs 4 UG**

Die besondere Betonung der Frauenförderung bei Senatswahlen und bei Einsetzung von Kollegialorganen durch den Senat ist prinzipiell positiv. Die jeweils geltenden Frauenquoten von 40 % (§ 25 Abs 4a und Abs 7a) haben zur maßgeblichen Verstärkung der Frauenvertretung in diesen Organen geführt.

Problematisch ist aber die in § 20a Abs 4 formulierte Pflicht zur alternierenden Reihung von Frauen und Männern auf den Wahlvorschlägen für die Senatswahl („Reißverschlussystem“). Die Formulierung bemüht sich zwar durch das Wort „möglichst“ und die Zustimmungsbefugnis des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen um Flexibilität, bedeutet jedoch einen starken Eingriff in das Recht der Universitätsangehörigen zur Erstellung von Wahlvorschlägen. Politische Schwierigkeiten entstünden vor allem in der Gruppe der Professorinnen und Professoren, zumal an Universitäten mit geringem Frauenanteil. Sind Frauen nicht in ausreichender Zahl zur Kandidatur bereit, kann dies dazu führen, dass die Pflicht unerfüllbar ist. In seinem Erkenntnis vom 12.3.2014, B 803/2013 zur geltenden Frauenquote in § 25 Abs 4a UG hob der VfGH folgendes hervor: *„Die konkrete Ausgestaltung der Regelung trägt auch, insbesondere indem sie keinen Einfluss auf die Reihung am Wahlvorschlag nimmt, dem demokratischen Prozess der Wahl ihrer Repräsentanten im Senat durch die Gesamtheit der Gruppenangehörigen angemessen Rechnung.“* Aus diesem Satz ist zu schließen, dass die vorgeschlagene Regelung verfassungswidrig ist.

Die Verfassungskonformität der Regelung wird auch nicht durch das Zustimmungsrecht des Arbeitskreises gemäß § 42 Abs 8c UG hergestellt. So halten die EB fest, dass ohnedies „aus sachlichen Gründen notwendige Ausnahmen“ möglich seien. Dies zeigt jedoch keine Verpflichtung, sondern nur einen Spielraum des Arbeitskreises auf. Determinanten für seine Zustimmung gibt es nicht. Auf welcher Liste und in welchem Ausmaß er ein Abweichen vom Reißverschlussystem akzeptiert, liegt in völlig seinem Ermessen. Vor allem wenn mehrere Listen kandidieren und wenige Frauen zur Kandidatur auf vorderen Listenplätzen bereit sind, ist dem Arbeitskreis damit eine hoch politische Aufgabe übertragen. So wird die gesetzlich verankerte und bewährte Kontrollfunktion des Arbeitskreises zu einer politischen Gestaltungsaufgabe verkehrt. § 20b Abs 4 ist daher in der vorliegenden Fassung abzulehnen.

Unproblematisch wäre es dagegen, § 25 Abs 4a in der geltenden Fassung oder mit einer von 40 auf 50 % erhöhten Quote beizubehalten, weil damit keine bestimmte „Platzierungspflicht“ auf der Liste verknüpft ist. Eine Einführung des Reißverschlussystems wäre dagegen nur in Kombination mit einer klaren Verpflichtung des Arbeitskreises zur Erteilung der Zustimmung in bestimmten Fällen (insb. wenn zu wenige Frauen vorhanden oder zur Kandidatur bereit sind) denkbar. (Beispiel: *„Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe ins Treffen geführt werden, etwa eine zu geringe Anzahl in Frage kommender Kandidatinnen, die Ablehnung einer Kandidatur durch die in Frage kommenden Personen oder der Wunsch einer Kandidatin nach bestimmter Listenzugehörigkeit und –platzierung.“*).

Für Universitäten mit besonders wenigen Frauen sollte auch eine „Sperrklausel“ sicherstellen, dass Frauen nicht zur Kandidatur genötigt werden. (Beispiel: „Die Einrede hat zu unterbleiben, wenn die Zahl der Frauen bzw. der Männer auf dem Wahlvorschlag jeweils mindestens 40% der Anzahl der Frauen bzw. Männer mit passivem Wahlrecht in der entsprechenden Gruppe ist.“)

Zur Herstellung der Verfassungskonformität der Regelung wäre es jedenfalls wichtig, solche Regelungen in den Text des Gesetzes und nicht nur in die Erläuterungen aufzunehmen.

### **Zu § 20b UG iVm § 19 Abs 2 Z 6 UG**

Die Differenzierung zwischen „Gleichstellungsplan“ und „Frauenförderungsplan“ ist unzweckmäßig, weil sich die Begriffe Frauenförderung und Gleichstellung überschneiden. Die vom Gesetz genannten Inhalte sollten daher auch nicht in zwei „Plänen“, sondern gemeinsam geregelt werden. Statt „Gleichstellungsplan“ sollte es „Antidiskriminierungsplan“ heißen. Die Überschrift über § 20b hätte dann „Frauenförderungs- und Antidiskriminierungsplan“ zu lauten. Die Regelungen über die so genannte „Vereinbarkeit“ sind ohnedies klassische Inhalte eines Frauenförderungsplans, weil sie de facto Frauen am meisten zu Gute kommen.

Die in § 20b Abs 2 nun vorgesehene Begründungspflicht für ein Abweichen von einem Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen beim Frauenförderungsplan ist prinzipiell zu begrüßen. Sie ermöglicht es nämlich auch, von diesem Vorschlag überhaupt abzugehen (§ 20b Abs 2). Allerdings ist es beim Senat nicht möglich, dass er von diesem Vorschlag abgeht, weil er ja nicht auf Grund des Vorschlags des Arbeitskreises sondern auf Grund jenes des Rektorats zu entscheiden hat. Die Worte „oder den Senat“ sind daher zu streichen.

Die Fristregelung für die Erlassung des Frauenförderungsplans durch den Senat (sechs Monate ab Vorlage des Vorschlags) ist kontraproduktiv. Fristauslösend soll nach den EB offenbar der Vorschlag des Arbeitskreises sein. Dies bedeutet aber, dass der Senat den Frauenförderungsplan auch dann „zu erlassen“ hat, wenn er Einwände gegen den Vorschlag des Rektorats hat und das Rektorat sich (etwa um an einem Kompromiss mit dem Arbeitskreis festzuhalten) nicht „bewegt“. Da der Senat seinen Beschluss über die Satzung nicht ohne Vorschlag des Rektorats fassen kann, würde eine solche Konstellation beim vorgeschlagenen Wortlaut dazu führen, dass nach Ablauf der Sechsmonatsfrist automatisch Säumnis einträte und die Zuständigkeit auf den Universitätsrat überginge (§ 47 Abs 2 UG). Dies wäre inakzeptabel: Das Rektorat könnte damit seinen Vorschlag über den Universitätsrat erzwingen und den Senat durch Verstreichenlassen der Sechsmonatsfrist einfach übergehen. Der letzte Satz des vorgeschlagenen § 20b Abs 2 muss daher gänzlich entfallen oder so umformuliert werden, dass nur die (uU auch negative) Beschlussfassung innerhalb der Frist erfolgen soll („... *ist innerhalb von sechs Monaten ab Vorlage des Vorschlages vom Senat Beschluss zu fassen.*“)

### **Zu § 26**

Die vorgeschlagene Formulierung ist sprachlich missglückt. Es ist völlig offen, was "künstlerische Arbeiten einwerben" bedeuten soll. Stattdessen sollte in § 26 Abs 1 ein zweiter Satz eingefügt werden, etwa: "*Damit ist das Recht verbunden, diese Mittel einzuwerben.*"

### **Zu § 29 (5) und § 96**

Der vorgeschlagene § 29 Abs 5 bestimmt den Umfang der Mitwirkung von Ärztinnen und Ärzten in Facharztausbildung, die mit der Mitwirkung an der Erfüllung der Organisationseinheiten des Klinischen Bereichs als Einrichtungen der Krankenanstalt beauftragt sind, indem er sie von der Verpflichtung ausnimmt, 30 % der Normalarbeitszeit im Durchrechnungszeitraum von 26 Stunden für universitäre Lehre und Forschung zu verwenden. § 96 berechtigt diese Personen, Aufgaben in Forschung und Lehre wahrzunehmen, soweit dies nicht die Facharztausbildung beeinträchtigt.

Diese Berechtigung schließt es aus, dass die Leiterin oder der Leiter der Organisationseinheit die Wahrnehmung dieser Forschungs- und Lehraufgaben anordnet; vielmehr läge es im persönlichen Ermessen der Betroffenen, ob sie diese besorgen wollen. Da diese Personen aber derzeit vor allem in Praktika eine erhebliche Lehrleistung erbringen, könnte es hier zu Engpässen in der Lehre kommen, wenn sie gegen Aufgaben in der Lehre optieren. Auch in der Klinik könnte es damit notwendig werden, Lehraufgaben vermehrt durch besser qualifizierte Personen wahrnehmen zu lassen. Es sollte möglich sein, die genannten Ärzte in Facharztausbildung zur Lehre heranzuziehen, wenn es dienstlich nötig ist.

Zur Konkretisierung des letzten Satzes von § 96 sollte etwa eine Formulierung wie folgt aufgenommen werden: *"Bei Absolvierung eines Doktoratsstudiums parallel zur Facharztausbildung ist während der Facharztausbildung ausreichend Zeit für im Rahmen des Studium zu erbringende Forschung und Teilnahme an Lehrveranstaltungen anzuberaumen."*

### **Zu § 30 (2)**

Für die Ethikkommissionen soll in Zukunft in Abweichung von § 8c Abs 4 KAKuG Geschlechterparität gelten. Dies klärt die offene Frage der Anwendbarkeit der UG-Frauenquote und ist grundsätzlich sehr zu begrüßen. Die Realisierung ist jedoch schwierig. Im Gegensatz zur Zusammensetzung von Kollegialorganen ist man in der Zusammensetzung der Ethikkommission auch auf Vorschläge entsprechender Organisationen angewiesen. Die bisherige Erfahrung mit diesen zeigt, dass auch bei Insistieren auf der Nominierung von Frauen gelegentlich nur Männer nominiert werden. Insbesondere wurden die Vorgaben des § 8c Abs 4 KAKuG in der Landesgesetzgebung zum Teil eingeengt (zB § 8c Abs 4 Z 6 KAKuG - ein Patientenvertreter, § 12 Abs 7h TirKAG - Bediensteter der Tiroler Patientenvertretung). Vertreter einer repräsentativen Behindertenorganisation können nur von einer solchen nominiert werden (Z 8), Personen, die die seelsorgerischen Angelegenheiten in der Krankenanstalt wahrnehmen, sind oft ausschließlich männlich (Z 9). Die oft lange in die Nacht reichende und unentgeltliche Tätigkeit führt zudem zu einem eingeschränkten Kreis an Menschen, die Interesse an der Mitwirkung in einer Ethikkommission haben.

### **Zu § 32 (1)**

Klargestellt werden sollte, dass der Organisationsplan für die Bestellung zum Leiter einer Organisationseinheit im klinischen Bereich zusätzliche Qualifikations-voraussetzungen (zB Habilitation oder vergleichbare Qualifikation) vorsehen kann.

### **§ 42 Abs 11 UG**

Die Bestimmung ist prinzipiell zu begrüßen. Klargestellt werden sollte, dass die zur Verfügung zu stellenden Ressourcen auch die erforderlichen Mittel zur Beschreitung des Rechtsschutzweges umfassen müssen.

### **Zu § 51 Abs 2 Z 32**

Die Definition von „Plagiat“ und „Vortäuschen wissenschaftlicher Leistungen“ sind zu begrüßen. Allerdings sollte Z 32 nicht nur das „Ghostwriting“ und das „Erfinden“ von Daten, sondern auch das „Verfälschen“ von Daten erfassen. Sonst würde eine empfindliche Regelungslücke entstehen.

### **Zu § 135 Abs 3**

Richtig muss der 2. Satz lauten: "Die Ärztinnen und Ärzte gemäß § 94 Abs 2 Z 3 ...". Die Bezugnahme auf § 94 Abs. 3 Z 5 ist fehlerhaft.

Wien, am 28. Oktober 2014

Für die Konferenz der österreichischen Senatsvorsitzenden:



Gabriele Kucsko-Stadlmayer