

# n@HZ

Neue@Hochschulzeitung

## Herausgegeben von:

Werner Hauser

Christian Schweighofer

---

Was heißt Mitverantwortung im  
Wissenschaftsbetrieb?

Die innere Organisation einer Privatuniversität.  
Ein Vorschlag

Theorie und Praxis der „Organisationseinheiten-  
Evaluierung“ an Pädagogischen Hochschulen

Home Office an (Fach-)Hochschulen (Teil 1)

Aktuelle Normen

Hochschulrechtliche Entscheidungen

Literatur

---

Schriften zum Wissenschaftsrecht Band 8  
herausgegeben von Walter Berka, Christian Brünner und Werner Hauser

Funk/Hauser/Novak/Schwar/Winkler/Dragaric/Grimberger/Huber/Kohler

# Handbuch des Österreichischen Hochschulrechts

2., völlig überarbeitete Auflage



**978-3-7083-0830-2,**  
**507 Seiten, broschiert,**  
**€ 48,80**

Bernd-Christian FUNK  
Verfassungsrechtliche Dimensionen des  
Hochschulrechts

Roland WINKLER  
EU-rechtliche Dimensionen des Hoch-  
schulrechts

Alexander KOHLER  
Qualitätssicherung im Hochschulbereich

Manfred NOVAK  
Universitäten

Markus GRIMBERGER/Stefan HUBER  
Privatuniversitäten

Werner HAUSER  
Fachhochschul-Studiengänge und  
Fachhochschulen

Werner HAUSER/Dietmar DRAGARIC  
Pädagogische Hochschulen

Beatrix SCHWAR  
Forschungsförderung



**Neuer Wissenschaftlicher Verlag GmbH Nfg KG**

Faradaygasse 6, A-1030 Wien

Tel.: +43 1 796 35 62-24, Fax: +43 1 796 35 62-25, E-Mail: office@nwv.at

Internet: www.nwv.at

**Impressum** ..... 4

**◀ Fachbeiträge (FaBe)**

Was heißt Mitverantwortung im Wissenschaftsbetrieb? .....5  
 Walter Berka

Die innere Organisation einer Privatuniversität. Ein Vorschlag .....9  
 Georg Brünner

Theorie und Praxis der „Organisationseinheiten-Evaluierung“ an Pädagogischen Hochschulen .....12  
 Wilma Hauser

Home Office an (Fach-)Hochschulen (Teil 1) .....15  
 Christian Schweighofer

**◀ Aktuelle Normen (AkNo)**

**1. Gesetze**

Änderung des UG 2002 (Adaption des § 91 Abs 1 bis 3 und Neuerlassung des § 143 Abs 30)  
 durch BGBl I 2013 (NR: GP XXIV RV 2011 AB 2078 S 185. BR: AB 8852 S 816) .....19

Änderung des Urlaubsgesetzes, BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz  
 BGBl I 2012/19 (Fassung gem den Änderungen im Plenum des Nationalrates [826 BlgBR, 22 f]  
 gegenüber dem ursprünglichen Entwurf [ErläutRV 2000 BlgNR 14. GP] idF BGBl I 2013/3) .....20

**2. Verordnungen**

Verordnung des Board der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria  
 über die Akkreditierung von Bildungseinrichtungen als Privatuniversitäten und Studiengängen  
 von Privatuniversitäten (Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung) .....21

Verordnung über die Gestaltung des Lehrganges zur hochschulischen Nachqualifizierung  
 (BGBl II 2012/447) .....22

**3. Sonstige Rechtsquellen**

Richtlinien für Audits an öffentlichen Universitäten gem. § 22 Abs 3 HS-QSG .....23

Aufnahmeverfahren – transparent und fair. Empfehlungen der FHK-Arbeitsgruppe Gender  
 Mainstreaming und Diversity Management .....23

**◀ Hochschulrechtliche Entscheidungen (Hre)**

**Hre 122:** EU-Grundrechte-Charta ist wie Verfassung zu sehen .....24

**Hre 123:** Arbeitgeberfreundliche Zulässigkeit von All-in-Vereinbarungen bei fehlendem KollV ...25

**Hre 124:** Geschlechterdiskriminierung im Zuge der Professorenberufung .....27

**Hre 125:** Keine Verpflichtung eines Universitätslehrers zur Richtigstellung bei  
 wissenschaftlichem Fehlverhalten .....29

**Hre 126:** Für Verstöße gegen verwaltungsrechtliche Vorschriften haftet das Mitglied des  
 Rektorats, das nach der Geschäftsverteilung zuständig ist .....30

**◀ Literatur (Lit)** .....32

## Impressum und Offenlegung gemäß § 25 MedienG

### Neue@Hochschulzeitung (N@HZ)

Herausgeber, Medieninhaber und Verleger:

Neuer Wissenschaftlicher Verlag GmbH Nfg KG (NWV)

Faradaygasse 6, 1030 Wien

Email: office@nwv.at

Tel.: +43 (1) 796 35 62-24, Fax: +43 (1) 796 35 62-25

Web: www.nwv.at

Geschäftsführer: Prof. Mag. Herbert Klein, Mag. Günter Milly, Mag. Gerald Muther

**Unternehmensgegenstand:** Der NWV ist ein Fachverlag für jede Art von Wissenschaftsliteratur

**Blattlinie:** Die „Neue @ Hochschulzeitung“ widmet sich allen Themen des Bildungs-, Hochschul-, Forschungs- und Wissenschaftsrechts; insbesondere auch dem Recht und der Organisation der Universitäten, Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sowie der (außeruniversitären Forschung) in einem weiten Sinn

**Gesamtredaktion:** Prof. (FH) Mag. Dr. Werner Hauser, Mag. Dr. Christian Schweighofer

**Bezug, Erscheinen:** N@HZ erscheint viermal jährlich als e-Zeitung; jede Ausgabe ist von der Homepage des NWV abrufbar; der Bezug der N@HZ ist bis auf Widerruf kostenlos.

### Name oder Firma der direkt oder indirekt beteiligten Personen, deren Eigentums-, Beteiligungs-, Anteils-, und Stimmrechtsverhältnisse sowie die Angabe, ob diese Inhaber eines anderen Medienunternehmens sind:

- Unbeschränkt haftender Gesellschafter: NWV Verlag GmbH
- Kommanditisten: Mag. Herbert Klein (15%), Mag. Günter Milly (10%), Mag. Gerald Muther (10%), Dr. Georg Prantl (65%)
- Beteiligungsverhältnisse: Gesellschafter der NWV Verlag GmbH: Mag. Herbert Klein (15%), Mag. Günter Milly (10%), Mag. Gerald Muther (10%), Dr. Georg Prantl (65%)
- NWV ist gemäß § 25 Abs 3 MedienG beteiligt an: dbv Druck-Beratungs und Verlagsgesellschaft m.b.H mit Sitz in Graz; Unternehmensgegenstand: Druckerei- und Verlagstätigkeit

**Anzeigenverwaltung:** Gerald Muther, c/o Neuer Wissenschaftlicher Verlag  
Faradaygasse 6, 1030 Wien, muther@nwv.at, Tel.: +43 (1) 796 35 62-23

**Manuskripte:** Manuskripte sollten grundsätzlich per Email unter nhz@nwv.at an die Schriftleitung übermittelt werden. Unverlangt per Post zugesandte Manuskripte werden nur retourniert, wenn ein frankierter Rücksendeumschlag beiliegt.

Mit der Einreichung des Manuskripts und der Annahme räumt der Autor dem Verlag das übertragbare, zeitlich und örtlich unbeschränkte und ausschließliche Werknutzungsrecht der Veröffentlichung in dieser Zeitschrift einschließlich des Rechts zur Vervielfältigung in jeglichen Verfahren sowie zur elektronischen Nutzung auch in Datenbanken, der Sendung und sonstigen öffentlichen Wiedergabe, ein. Die Ausschließlichkeit erlischt mit dem Ablauf des dem Erscheinen folgenden Kalenderjahres, ausdrücklich aber nicht für die Verwertungen durch elektronische Nutzung und die Einstellung in Datenbanken.

Nachdruck einzelner Hefte oder Werkteile nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlages.

## Was heißt Mitverantwortung im Wissenschaftsbetrieb?

Walter Berka

Der Österreichische Wissenschaftsrat hat seine Herbsttagung 2011 unter das Thema „Wissenschaftliche Karriere und Partizipation: Wege, Irrwege, Auswege“ gestellt. Dies nicht ohne Grund: „Kaum eine Veränderung innerhalb der neueren Universitätsgeschichte ist so scharf ausgefallen wie diejenige, die den wissenschaftlichen Nachwuchs betrifft. Während noch bis in die Mitte des vergangenen Jahrhunderts der universitätspolitische Akzent mehr oder weniger ausschließlich auf der professoralen Verfasstheit der Universität ruht, diese sich quasi über das Institut des Professors definierte, sehen die Dinge heute ganz anderes aus.“ (Prof. *Jürgen Mittelstraß*, Vorsitzender des Wissenschaftsrats zur Eröffnung der Tagung). Der folgende Beitrag ist die gekürzte Fassung eines Vortrags, den Prof. *Walter Berka*, stellvertretender Vorsitzender des Wissenschaftsrats, auf dieser Tagung gehalten hat. Er berichtet über den Stand der Überlegungen des Wissenschaftsrats zu einer entsprechenden Empfehlung des Rates, die im Frühjahr 2013 verabschiedet werden soll. Der vollständige Tagungsband ist auf der Homepage des Wissenschaftsrats verfügbar ([www.wissenschaftsrat.ac.at](http://www.wissenschaftsrat.ac.at) unter „Aktuelles/Veranstaltungen“).

### 1. Das ‚Faculty-Modell‘

Unsere Hochschulpolitik ist nicht frei von der Zuflucht zum Euphemismus – also zur Verwendung von Wörtern mit einer „guten Vorbedeutung“ –, und ein solcher war oder ist auch die Rede vom ‚**Faculty-Modell**‘, die lange Zeit die Diskussionen um Mitbestimmung, Mitverantwortung oder Partizipation an den Universitäten bestimmt hat.

In gewisser Weise war dieses ‚Faculty-Modell‘, das viele forderten und manche befürchteten, zu einem Synonym für das **Unbehagen** geworden, das das Universitätsgesetz von 2002 bei manchen Betroffenen ausgelöst hat. Der Österreichische Wissenschaftsrat war weniger euphorisch und hat in einer Stellungnahme vom September 2010 auf die Vielfalt von ‚Faculty‘-Konzepten im anglo-amerikanischen Raum hingewiesen, die es ausschließe, von *einem* Modell zu sprechen. Er hat daher empfohlen, die leitbildhafte Orientierung an einem vermeintlichen ‚Faculty-Modell‘ wegen der damit verbundenen Missverständnisse nicht weiter zu verfolgen.

### 2. Die Forderung nach verstärkter Partizipation

Was den Begriff der Faculty in der österreichischen Diskussion für viele tauglich erscheinen ließ,

war die damit verbundene, ausgesprochene oder unausgesprochene Forderung nach einer verstärkten **Partizipation** der wissenschaftlichen Mitarbeiter/innen einer Universität unter dem Gesichtspunkt der Zugehörigkeit zu einer einheitlichen Profession der Forschenden und akademisch Lehrenden. Dieses Anliegen ist ernst zu nehmen und wurde auch vom Wissenschaftsrat in mehreren Stellungnahmen als legitim und wissenschaftsadäquat gewürdigt.

Freilich könnte man sich fragen, wieso Mitbestimmung, Partizipation oder Autonomie der Lehrenden und Forschenden überhaupt so virulente Themen sind, und zwar neben der betrieblichen Mitbestimmung nach dem allgemeinen Arbeitsverfassungsrecht, die es an den Universitäten genauso wie in jedem anderen größeren Betrieb ohnedies gibt. Ist den Universitäten eine binnendemokratische Verfasstheit quasi als Proprium eingeschrieben, so dass es ohne akademische Selbstverwaltung gar keine Universität gäbe? Mitunter wird so argumentiert, aber man muss vorsichtig sein. Weder die genossenschaftliche Organisation der mittelalterlichen Universitas magistrorum et scholarum noch das republikanische Ideal einer Gelehrtenrepublik sind zeitlose Modelle einer Universität, und auch die demokratiepolitisch motivierte Um-

gestaltung der Universitäten in den 1960er- und 1970er-Jahren war letztlich nicht mehr als eine Episode der jüngeren Universitätsgeschichte. Universität kann, das zumindest zeigt die Geschichte, auf ganz unterschiedliche Art und Weise organisiert sein.

Wenn man universitäre Forschung und akademische Lehre trotzdem beharrlich mit der Idee einer persönlichen Autonomie der dort tätigen Wissenschaftler/innen verbindet, muss das andererseits seine Gründe haben. Sucht man eine *juristische* Begründung, kann man auf das österreichische Verfassungsrecht hinweisen, wo es in dem 2008 neu geschaffenen ‚Universitätsartikel‘ (Artikel 81c B-VG) heißt, dass die Universitäten „Stätten freier wissenschaftlicher Forschung, Lehre und Erschließung der Künste“ sind, und das heißt, weil diese Aussage notwendigerweise normativ und nicht empirisch zu verstehen ist, dass sie solche **Stätten der Freiheit** sein sollen.

### 3. Abschied vom Kurienmodell

Gibt es also gute Gründe, wieso die nach außen institutionell autonome Universität auch der **inneren Autonomie** Raum geben muss, stellt sich die Frage, wer nun tatsächlich die Träger der Lehre und Forschung sind, denen diese Mitwirkungs-chancen zustehen – und damit sind wir wieder bei der österreichischen Hochschulpolitik. Sind alle an einer Universität Forschenden und Lehrenden in gleicher Weise zu beteiligen, wie das eine verbreitete Lesart des ‚Faculty-Modells‘ suggeriert? Oder ist die Mitwirkung eine abgestufte, weil auch die Verantwortlichkeiten abgestuft sind? Gibt es noch einen einheitlichen Mittelbau, was man mit einem Blick auf die ganz unterschiedlichen Arbeitsverhältnisse dieser Gruppe wohl verneinen muss, und ist nicht auch die Gruppe der Professor/inn/en schon viel heterogener geworden angesichts der ebenfalls sehr unterschiedlich ausgestalteten Bedingungen, unter denen heute Professor/inn/en angestellt werden können? Und gibt es überhaupt noch die Gruppen und Kurien, auf die das universitäre Organisationsrecht verweist?

**Wer** sind also die **Träger der Lehre und Forschung**, die in angemessener Weise an der Univer-

sitätsverwaltung zu beteiligen sind? Wer sich ausgehend von dieser Frage in der europäischen Hochschulpolitik umschaut, wird auf zahlreiche Dokumente stoßen, die sich mit den Karrierechancen junger Wissenschaftler/innen, mit der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses und mit der Herausforderung beschäftigen, den Beruf Forscher/innen im europäischen Hochschulraum mit mehr Attraktivität auszugestalten. Was allen diesen Dokumenten gemeinsam ist, ist das Insistieren auf einer möglichst früh zu erlangenden wissenschaftlichen Selbstständigkeit und, damit verbunden, das Bekenntnis zu einem einheitlichen Rollenbild der Forscherin/des Forschers. Das prominenteste Dokument dieser Art ist die **Europäische Charta für Forscher/innen**, die mehr als 1.000 europäische Universitäten, darunter auch alle österreichischen Universitäten, unterschrieben haben. Sie haben sich damit zur Anerkennung eines einheitlichen Berufs der Forscherin/des Forschers verpflichtet: Alle Forscher/innen, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollen als Angehörige einer Berufsgruppe anerkannt und entsprechend behandelt werden.

Es ist das beflügelnde Bild einer macht- und hierarchiefreien Gemeinschaft Gleicher, einer wirklichen **Scientific Community**, das die Charta entwirft. Unter diesen Vorzeichen wird die Anerkennung einer frühen wissenschaftlichen Selbstständigkeit zur zwingenden Konsequenz. Das muss dann auch für die daraus abgeleiteten Rechte gelten, etwa im Hinblick auf Übernahme von Mitverantwortung bei der Universitätsverwaltung oder bei der Zuteilung von Ressourcen. Im Rückblick auf frühere, nicht selten unwürdige Abhängigkeitsverhältnisse, die so manche/n Assistentin/en zum wissenschaftlichen Wasserträger/in gemacht haben, kann man diesem auf Gleichheit angelegten Berufsbild der Forscherin/des Forschers vieles abgewinnen. Aber ist das schon die Antwort auf die Frage nach der richtigen Ausgestaltung universitärer Verantwortungsstrukturen? Droht hier nicht doch wieder die Gefahr des Euphemismus, der Verschleierung einer Realität, die nicht nur ihre angenehmen Seiten hat? Ich möchte dieses normative Ideal eines auf Einheitlichkeit angelegten Berufsbildes der Forscherin/des Forschers, von dem die

Charta ausgeht, nicht in Frage stellen, aber wie bei jedem Ideal darf man die Bedingungen seiner Realisierung nicht ausblenden. Und zu diesen Realitäten gehört die Art und Weise, wie Wissenschaft im organisatorischen Gefüge einer Universität betrieben wird und welchen Gesetzmäßigkeiten sie unterliegt, wenn sie sich im nationalen und internationalen Wettbewerb behaupten können soll. Diese Bedingungen und Realitäten nimmt die Charta nur begrenzt zur Kenntnis. Denn als **organisiertes, arbeitsteilig betriebenes Unternehmen** ist universitäre Forschung natürlich immer in gewissem Umfang fremdbestimmt, von der Zuteilung von Ressourcen und von Entscheidungs- und Anordnungsbefugnissen abhängig, die nie ganz hierarchiefrei funktionieren können. Und das bedeutet für die Frage nach der Mitbestimmung oder Mitverantwortung: Zwar entspricht es dem Wesen eines Wissenschaftsbetriebs, dass alle Wissenschaftler/innen in angemessener Weise an den die Forschung und akademische Lehre betreffenden Entscheidungen beteiligt werden; insoweit kann der regulativen Idee der/des selbstständigen Forscherin/Forschers die Wirkung zukommen, dass niemand von der Mitwirkung ausgeschlossen werden darf, auf welcher Stufe der Laufbahn er auch immer stehen mag. Aber das, was man als **angemessene Partizipationschancen** anzusehen hat, kann man nicht losgelöst von der wissenschaftlichen Qualifikation, den Erfahrungen oder auch der unterschiedlich gestalteten Einbindung in die universitäre Organisation sehen.

Für das Thema Mitverantwortung heißt das, dass von ihr einerseits zwar niemand ausgeschlossen werden sollte, der an einer Universität forschend und lehrend tätig ist. Das Ausmaß der übertragenen Verantwortung kann man aber andererseits nicht losgelöst von der erlangten wissenschaftlichen Qualifikation, der Bereitschaft und Fähigkeit zur Übernahme von Verantwortung und der unterschiedlichen Einbindung in die Organisation sehen.

Das **Kurienmodell** der früheren Gruppenuniversität ist so gesehen tatsächlich nicht mehr geeignet, für die Zuweisung von Verantwortlichkeiten und Mitverantwortlichkeiten im Organisationsgefüge einer modernen Universität das Richt-

maß zu liefern. Die starren Hierarchien ständisch organisierter Gruppen entsprechen nicht mehr der Wirklichkeit des heutigen Wissenschaftsbetriebs mit differenzierten Karriereverläufen, abgestuften Graden wissenschaftlicher Selbstständigkeit und unterschiedlichen Funktionen im Wissenschaftsmanagement. Wenn grundsätzlich niemand von der Übernahme von Mitverantwortung ausgeschlossen sein sollte, braucht man andere Prinzipien für die Zuweisung von Verantwortlichkeiten als das Denken in Kurien.

#### 4. Partizipation, Karrierechancen und Governance

Löst man sich von den Kategorien eines ständischen Kuriensystems, wird deutlich, dass die ‚Mitbestimmungsfrage‘ in zweifacher Weise bedingt ist: Sie kann nicht diskutiert werden, wenn man nicht auch die Ausgestaltung wissenschaftlicher **Laufbahnwege** mit in den Blick nimmt. Und sie ist, richtig betrachtet, nur ein Teil des Gefüges von Verantwortlichkeiten, die es an einer Universität gibt, also eigentlich eine Frage der **Good Governance** einer Universität insgesamt.

Zum Stichwort **Karrierewege** muss man festhalten, dass jede Form der Partizipation nur dann sinnvoll ist, wenn es auch gut ausgestaltete universitäre Laufbahnen gibt, und nichts wäre fataler, als wenn die Einräumung von Mitbestimmung als Surrogat für fehlende Karrierechancen herhalten müsste.

Zum Stichwort **Governance** sollte festgehalten werden, dass man die Frage, ob eine Universität insgesamt angemessene Partizipationsstrukturen hat, nicht nur auf die Vertretung verschiedener Gruppen im Senat und die dort geltenden Mehrheitsverhältnisse beziehen sollte. Das aber war der Ansatz der bisherigen ‚Faculty‘-Diskussion. Ob Forscher/innen in angemessener Weise an den die Wissenschaft betreffenden Entscheidungen beteiligt sind, hängt indessen in erster Linie von den Gegebenheiten in den einzelnen Forschungseinheiten ab, in denen es um den Zugang zu den Ressourcen, die Ausrichtung der Forschungsvorhaben und darum geht, ob jenes Klima entsteht, in dem sich Wissenschaft in jener Autonomie entfalten kann, die sie braucht, um eine gute zu sein. Die motivie-

rende, leistungsfördernde Kraft von mitbestimmungsfreundlichen Strukturen ist daher gerade auf der Ebene der einzelnen Forschungseinheiten gefragt. Was kann und muss getan werden, um diese motivierenden Kräfte freizusetzen? Wie sollen auf dieser Ebene Entscheidungen getroffen werden? Ist es nicht auch ein Teil der Führungsverantwortung, die ein/e Dekan/in oder Fachbereichsleiter/in mitzubringen hat, dass Raum für das Tragen von Mitverantwortung geschaffen wird?

Denn letztlich ist es eine Erfahrung, die uns allen nicht fremd sein dürfte: Besucht man Universitäts-einrichtungen, bekommt man bei dem einen oder anderen Institut und im Gespräch mit den dort Tätigen sehr schnell das Gefühl vermittelt, dass hier mit Engagement, Motivation und Freude gearbeitet wird, während man an anderen Einrichtungen eher mit Resignation oder wehleidigen Klagen konfrontiert wird und es mitunter geradezu physisch spürbar wird, dass hier mehr gegeneinander als miteinander gearbeitet wird. Mit der Kurienfrage hat das selbst-

verständlich nichts zu tun. Es wäre daher schon einiges erreicht, wenn wir gute und vor allem auch übertragbare Antworten auf die Frage finden, wie solche Strukturen geschaffen werden können: nämlich Strukturen, in denen sich **Mitbestimmung und Mitverantwortung** gar nicht mehr als Problem darstellen, sondern die **als gelebte Realität wissenschaftlicher Arbeit** empfunden werden.

Das ist nun auch der vorläufige Diskussionsstand des **Wissenschaftsrates**. Er sieht das Thema der Mitverantwortung in dem angedeuteten breiteren Zusammenhang: Partizipation, wissenschaftliche Laufbahnen und universitäre Governance sind die miteinander verknüpften Themen, zu denen der Wissenschaftsrat etwas sagen möchte und hoffentlich auch sagen können wird. Die entsprechende Arbeitsgruppe steht am Anfang ihrer Überlegungen, und sie hofft auf die Anregungen von den Diskussionen, die auf dieser Tagung geführt werden. Die entsprechende Empfehlung wird im Frühjahr 2013 verabschiedet werden.

**O. Univ. Prof. Dr. Walter Berka** ist Professor für Allgemeine Staatslehre, Verfassungs- und Verwaltungsrecht an der Universität Salzburg, Wirkliches Mitglied der Österreichischen Akademie der Wissenschaften und Stellvertretender Vorsitzender des Österreichischen Wissenschaftsrates.

[walter.berka@sbg.ac.at](mailto:walter.berka@sbg.ac.at)



# Die innere Organisation einer Privatuniversität. Ein Vorschlag

Georg Brünner

**Das PUG enthält lediglich rudimentäre Hinweise in Bezug auf die innere Organisation einer Privatuniversität. Der vorliegende Beitrag soll einen Vorschlag liefern, in welcher Form sich Privatuniversitäten organisieren könnten.**

## Vorbemerkung

Alle Formulierungen in den nachfolgenden Ausführungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

## 1. PUG statt UniAkkG

Im Jahr 1999 wurde das Universitäts-Akkreditierungsgesetz (BGBl 1999/168; im Folgenden kurz: UniAkkG) beschlossen. Dieses straff gehaltene Gesetz – es bestand aus lediglich neun Paragraphen – regelte über mehr als zehn Jahre hinweg die Akkreditierung von Privatuniversitäten in Österreich. Mit dem Beschluss über das Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz (BGBl I 2011/74; im Folgenden kurz: HS-QSG) trat an die Stelle des UniAkkG das **Privatuniversitätengesetz** (BGBl I 2011/74; im Folgenden kurz: PUG). Dieses beinhaltet die **Voraussetzungen, unter denen eine Privatuniversität eingerichtet werden kann**; das Verfahren der Akkreditierung wurde allerdings in das QSRG ausgelagert.

## 2. Organisationsrechtliche Hinweise im PUG

Ähnlich dem UniAkkG enthält das PUG **lediglich rudimentäre Hinweise** in Bezug auf die innere Organisation einer Privatuniversität. In den ErläutRV (1914 BlgNR 20. GP, 11) zum UniAkkG ist in Bezug auf die Organisation folgender Hinweis zu finden, dass mehrere mögliche Modelle zur Implementierung dieses Sektors diskutiert wurden und man sich schließlich für das Modell der „studienrechtlichen Integration“ entschieden habe,

in dem der Staat die innere Organisation der Einrichtung nicht beeinflusst. Gemäß § 2 Abs 1 Z 3 ist im Rahmen der „Antragstellung zur Erlangung der Akkreditierung als Privatuniversität“ ein „Satzungsentwurf gemäß § 4 Abs 2“ vorzulegen. Die Satzung hat unter anderem folgende Angelegenheiten zu regeln:

- Organe der Privatuniversität;
- Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung;
- Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten sowie
- Bestimmung über die Studien, insbesondere Aufnahme- und Prüfungsordnung sowie Leitung der Studien.

## 3. Prämissen der Organisation einer Privatuniversität

Die **innere Organisation** einer Privatuniversität nach dem PUG wird insbesondere folgenden **Prämissen** zu folgen haben (siehe dazu auch: *Brünner*, in: *Hauser* 2011, 169):

- Die Träger von Privatuniversitäten haben ihre Tätigkeit an den Grundsätzen der Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre, der Freiheit des künstlerischen Schaffens, der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre, der Verbindung von Forschung und Lehre sowie Vielfalt wissenschaftlicher und künstlerischer Theorien, Methoden und Lehrmeinungen zu orientieren. Demgemäß steht den Mitgliedern der Hochschule – vor allem dem Lehr- und Forschungspersonal – eine entsprechende Autonomie zu, die durch den Träger gewährleistet werden muss.

- Die Gewährleistung der Mitsprache der Studierenden in akademischen Angelegenheiten (diese Verpflichtung war im UniAkkG nicht ausdrücklich verankert; die Entscheidung, ob und in welcher Form diese umgesetzt wurde, oblag daher alleine dem Träger).
- Der Aufbau der inneren Organisation der Privatuniversität unterliegt der autonomen Entscheidung des Trägers.

#### 4. Der mögliche Organisationsaufbau einer Privatuniversität

Auf Grundlage der unter den Punkten 2. und 3. dargestellten organisationsrechtlichen Hinweise und Prämissen sowie in Anlehnung an das Universitätsgesetz 2002 (BGBl I 2002/120; im Folgenden kurz: UG 2002) und das Fachhochschul-Studiengesetz (BGBl 1993/340; im Folgenden kurz: FHStG) könnte sich folgender **Organisationsaufbau** einer Privatuniversität ergeben:

- **Rektor/Geschäftsführer**; dieser sollte in jedem Fall Mitglied der Geschäftsleitung der Trägerorganisation sein (zB als Geschäftsführer einer Träger-GmbH) und die Leitungsaufgaben im Rahmen des Betriebes der Privatuniversität übernehmen. Aus diesem Grund wäre im Rahmen der Gründung der Trägerorganisation ein entsprechendes Verfahren zur Auswahl der Geschäftsführung zu etablieren, an dem auch der Senat mitwirkt. Zur Unterstützung könnten dem Rektor sowohl in hochschulischen Aufgaben als auch in Bezug auf Aufgaben aus dem Bereich der Trägerorganisation „Vizerektoren“ zur Seite gestellt werden; mit diesen zusammen würde er das **Rektorat** bilden.

Folgende Aufgaben wären auf jeden Fall vom Rektor zu vollziehen:

- Vorsitzender und Sprecher des Rektorats und Vertretung der Privatuniversität nach außen;
- Vollzug der Beschlüsse des Senats;
- Erstellung eines Vorschlages zur Wahl des Vizerektors/der Vizerektoren;
- Leitung der Administration der Privatuniversität;

- Erteilung von Lehraufträgen auf Vorschlag des Senats;
- Ausübung der Funktion des obersten Vorgesetzten des gesamten Universitätspersonals sowie
- Budgetplanung (mit Blick auf die Privatuniversität unter Einhaltung der [gesetzlichen] Bestimmungen der Trägerorganisation).

Die nachfolgenden Aufgaben könnten vom Rektorat – als Kollegialorgan – übernommen werden bzw an ein bestimmtes Mitglied des Rektorats übertragen werden:

- Ausarbeitung der strategischen Dokumente der Privatuniversität (insbesondere Satzung, Organisationsplan sowie eines Entwicklungsplanes);
- Aufnahme der Studierenden und Abschluss des Studienvertrages;
- Einrichtung und Auflassung von Studien und Universitätslehrgängen auf Antrag des Senats sowie Stellungnahme zu Curricula-Entwürfen des Senats, jeweils unter Berücksichtigung des Entwicklungsplanes;
- Einrichtung eines entsprechenden Qualitätsmanagementsystems sowie
- Erstellung der Wissensbilanz.
- **Senat** (gebildet aus [weisungsfreien] Vertreter/innen/n des Lehr- und Forschungspersonals, des allgemeinen Personals und der Studierenden); diesem könnten insbesondere folgende Aufgaben übertragen werden:
  - Beschluss der vom Rektorat ausgearbeiteten strategischen Dokumente der Privatuniversität;
  - Antragstellung zur Einrichtung und Auflassung von Studien und Universitätslehrgängen an das Rektorat;
  - Mitwirkung an der Bestellung der Rektorin/des Rektors und den Vizerektor/inn/en;
  - Erlassung und Änderung der Curricula von Studien und Universitätslehrgängen;
  - Entscheidungen in zweiter Instanz in studienrechtlichen Angelegenheiten;
  - Einrichtung eines Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (dessen Aufgaben würden sich aus § 4 ABs 2 Z 3 PUG ergeben; es würde sich dabei insbesondere um die Si-

- herstellung der Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung handeln) sowie
- Mitwirkung an Habilitations- und Berufungsverfahren.
  - **Studienleiter/innen bzw Lehrgangleiter/innen**; diese üben die Leitung der einzelnen Studien aus. Sie sollten insbesondere folgende Aufgaben übernehmen (angelehnt an § 10 Abs 5 FHStG):
    - Durchführung des Aufnahmeverfahrens;
    - Organisation des Studienbetriebes (dazu ist auch die Budgetplanung zu zählen) einschließlich des Prüfungswesens (Zulassung, Zuteilung der Prüfer/innen; Festsetzung von Prüfungsterminen);
    - An- und Aberkennung von Prüfungen;
  - Entscheidung in allen studienrechtlichen Angelegenheiten (laut Satzung) in erster Instanz sowie
  - Erteilung von Anweisungen an das Lehr- und Forschungspersonal zur Ausübung ihrer Lehrverpflichtung, soweit dies zur Aufrechterhaltung des Studienbetriebes notwendig ist aber nicht der Freiheit von Wissenschaft und Lehre widerspricht.

## 5. Literatur

*Brünner*, Mengenlehre – Die Verbindung von Uni-AkkG und GmbHG, in: *Hauser* (Hg), Hochschulrecht. Jahrbuch 2011 (2011), 159 ff.

**Mag. iur. Georg Brünner** ist Referent in der Abteilung 8 – Wissenschaft und Gesundheit beim Land Steiermark; zu seinem Tätigkeitsbereich zählt unter anderem der „Fachhochschulstandort Steiermark“. Vortrags- und Lehrtätigkeiten sowie Publikationen zum Hochschul- und Wirtschaftsrecht runden seinen Lebenslauf ab.

[me@georgbruenner.at](mailto:me@georgbruenner.at)

# Theorie und Praxis der „Organisationseinheiten-Evaluierung“ an Pädagogischen Hochschulen

Wilma Hauser

Das noch sehr „junge“ (Pädagogische) Hochschulgesetz 2002 ist insbesondere der Qualitätsmaxime verpflichtet; dem trägt ua der Verordnungsgeber Rechnung, indem er im Jahr 2009 die Hochschul-Evaluierungsverordnung erlassen hat. Im Zentrum dieser Verordnung steht die so genannte „Organisationseinheiten-Evaluierung“; diese wird im nachfolgenden Beitrag näher beleuchtet, wobei gleichzeitig praxisrelevante Hinweise zur Handhabung dieses wichtigen Instruments geboten werden.

## 1. Rechtsgrundlage

Im Jahr 2009 wurde die so genannte Hochschul-Evaluierungsverordnung (BGBl II 2009/214; im Folgenden kurz: HEV) erlassen, die sich als nähere Konkretisierung zu § 33 HG 2005 („Evaluation und Qualitätsentwicklung“) versteht.

In der HEV finden sich **fünf** verschiedene **Evaluierungsarten**, die in § 3 im Überblick dargestellt und in den §§ 4 ff HEV im Detail ausgeführt sind. Als interne Evaluierungen sind dabei ua die kennzahlenkonzentrierte Evaluierung (§ 3 Z 1 und § 4 HEV), die Evaluierung des Lehrangebots durch die Studierenden (§ 3 Z 2 und § 5 HEV) sowie die Evaluierung der einzelnen Organisationseinheiten (§ 3 Z 3 und § 6 HEV) vorgesehen.

## 2. Grundlagen betreffend die Evaluierung der einzelnen Organisationseinheiten

Die einschlägigen Ausführungen zur „Organisationseinheiten-Evaluierung“ in der HEV sind relativ knapp gehalten; im Kern beschränken sich diese auf folgende Inhalte (vgl dazu: Hauser, in: Hauser [Hg] 317 f).

Im Rahmen der Evaluierung der einzelnen Organisationseinheiten, welche hochschulintern zu erfolgen hat, ist grundsätzlich das **gesamte Tätigkeitsspektrum** der Organisationseinheit (Lehr- und Forschungstätigkeit, Organisation, Verwaltung und Planung) mit umfasst (§ 6 Abs 2 HEV). Die Zielsetzung dieser Evaluierung ist auf die Sicher-

ung und Verbesserung der Qualität der jeweils zu evaluierenden Organisationseinheit gerichtet (§ 6 Abs 1 HEV).

In § 3 Z 3 HEV ist betreffend der Intervalle, innerhalb welcher die Evaluierung der einzelnen Organisationseinheiten durchzuführen ist, normiert, dass diese **alle drei Jahre** durchzuführen ist.

Verantwortlich für die Durchführung der Organisationseinheiten-Evaluierung ist grundsätzlich die/der Leiter/in der Organisationseinheit. Von dieser/diesem ist gem § 6 Abs 2 HEV eine Darstellung betreffend des **gegenwärtigen Standes** und die **Entwicklung** der einzelnen Aufgabenstellungen der Organisationseinheit samt Analyse der Stärken und Schwächen der Organisationseinheit zu erstellen und dem Rektorat vorzulegen; dabei sind insbesondere die aktuellen Kennzahlen gem § 4 HEV mit einzubeziehen. Die/der Rektor/in hat auf Grund der von der Organisationseinheit durchgeführten Evaluierungen mit den betroffenen Organisationseinheiten eine schriftliche **Vereinbarung von Maßnahmen** mit einer zeitlichen Planung zu erarbeiten. Nach einer für die Umsetzung der Maßnahme angemessenen Zeit hat die Organisationseinheit dem Rektorat über die durchgeführten Maßnahmen und deren Ergebnisse zu berichten. Das Rektorat selbst ist verpflichtet, den Hochschulrat und die/den zuständigen Bundesminister/in betreffend die Evaluierungsergebnisse und die getroffenen Maßnahmen zur Qualitätssicherung und -verbesserung zu informieren (§ 6 Abs 3 HEV).

### 3. Praktische Umsetzungshinweise

Der eben umrissene Rahmen für die „Organisationseinheiten-Evaluierung“ belässt genügend Spielraum dafür, ein Detailprozedere zu generieren, welches den Erfordernissen der Selbstreflexion im Rahmen der betroffenen Organisationseinheit bei gleichzeitiger Wahrung der erforderlichen Kritikoffenheit Rechnung tragen kann.

Bei der konkreten Umsetzung der einzelnen Evaluierungsaktivitäten gilt es freilich zu beachten, dass den einzelnen Organisationseinheiten möglichst klar **strukturierte Vorgaben** geboten werden und diese mit einer/einem Qualitätsverantwortlichen (zB: Qualitätsbeauftragte/r) Rücksprache für den Fall des Bestehens von Sonder- bzw. Einzelfragen halten können. Als (einfacher) Leitfaden für die einzelnen Schritte bei der Durchführung der „Organisationseinheiten-Evaluierung“ ist vor allem an folgende **zentrale (Einzel-)Schritte** zu denken:

- Selbstidentifizierung der zentralen Aufgaben auf Basis der selbst erarbeiteten zentralen Prozesse;
- Identifizierung der Schnittstellenbereiche mit den internen und externen Kund/inn/en
- Selbstevaluierung der Organisationseinheit;
- Erstellung eines Selbstevaluierungsberichtes (für diesen sollte eine generelle „Schablone“ zur Verfügung gestellt werden);
- Einholen eines Feedbacks zum Selbstevaluierungsbericht durch die (identifizierten) „Schnittstellen-Organisationseinheiten“;
- Stellungnahme zum Selbstevaluierungsbericht durch das Rektorat;
- Rückmeldung der evaluierten Organisationseinheit zur Stellungnahme des Rektorats;
- Abstimmung allfälliger Verbesserungsmaßnahmen zwischen Rektorat und Organisationseinheit;
- Kommunikation des EV-Ergebnisses an die Mitarbeiter/innen der Organisationseinheit (etwa gemeinsam durch Organisationseinheiten-Leiter/in und Rektorat).

Es hat sich in der Praxis als äußerst zielführend erwiesen, gewissermaßen in einer „**Auftaktver-**

**anstaltung**“ mit allen Mitarbeiter/inne/n der betroffenen Organisationseinheit in eine offene Kommunikation zu treten, in deren Rahmen die wesentlichsten Zielsetzungen, Aufgabenstellungen und insbesondere weiteren (Evaluations-)Schritte und deren zeitlicher Verlauf dargestellt und diskutiert werden (können). Im Zuge einer derartigen Veranstaltung sollten nach Möglichkeit bereits Hinweise zum Erfordernis der Erstellung eines „**Selbstevaluierungsberichtes**“ der Organisationseinheiten geboten werden und die maßgeblichen inhaltlichen Elemente desselben erörtert werden. Des Weiteren sollte den Veranstaltungsteilnehmer/inne/n ein – etwa nach Analysegegenstand (wie zB Potentialanalyse, Ressourcenanalyse, Erfolgsanalyse, Prozessanalyse) getrennter – „Leitfragenkatalog“ zur Verfügung gestellt werden, der es erleichtert, dem (Selbst-)Evaluierungsgeschehen eine entsprechende zielgerichtete Struktur zu vermitteln.

Schließlich ist es von grundlegender Bedeutung, dass die im Zuge der Evaluierung aus den vorgenommenen Einzelanalysen gewonnenen Ergebnisse in eine entsprechende „**Leithandlungsstrategie**“ der betroffenen Organisationseinheit für die kommenden drei Jahre eingebunden und darauf aufbauend möglichst konkrete Maßnahmen definiert werden; dabei könnte etwa nach folgenden Maßnahmenkategorien differenziert werden:

- Inhaltliche Maßnahmen;
- organisatorische Maßnahmen;
- personelle Maßnahmen;
- Weiterbildungs- bzw Schulungsmaßnahmen;
- infrastrukturelle Maßnahmen;
- sonstige Maßnahmen.

Abschließend sei noch darauf verwiesen, dass im Zuge der zeitlich nachfolgenden (erneuten) „Organisationseinheiten-Evaluierung“, welche wie erwähnt alle drei Jahre stattzufinden hat, die Ergebnisse, definierten Handlungsstrategien und Maßnahmen sowohl auf deren inhaltliche Plausibilität als auch deren Erreichung bzw Umsetzung zu bewerten sein werden, damit der Prozess eine **nachhaltige sinnstiftende Wirkung** entfalten kann.

#### 4. Literatur

*Hauser*, Die Hochschul-Evaluierungsverordnung: Ein maßgeblicher Beitrag zur Entwicklung der Qualitätsdimension an Pädagogischen Hochschulen, in: *Hauser* (Hg), Hochschulrecht. Jahrbuch 10, Wien/Graz 2010

*Gögele/Harb/Hauser/Hauser/Ranner*, Notwendigkeiten, Erfordernisse und (vorläufige) Ergebnisse bei der Implementierung eines Qualitätsmanagementsystems an einer Pädagogischen Hochschule, *Hauser* (Hg), Hochschulrecht. Jahrbuch 11, Wien/Graz 2011

**Wilma Hauser, Bakk.** ist am „Zentrum für Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit“ der Pädagogischen Hochschule Steiermark tätig. Lehrtätigkeiten ua an der Donau-Universität für Weiterbildung Krems, der FH JOANNEUM GmbH, der Hamburger Fern-Hochschule; Publikationen ua zum Qualitätswesen und zur Unternehmensführung.

[wilma.hauser@phst.at](mailto:wilma.hauser@phst.at)

## Home Office an (fach-)Hochschulen (Teil I)

Christian Schweighofer

**Inwieweit sind Vereinbarungen, die es Mitgliedern des Lehr- und Forschungspersonals von Fachhochschulen gestatten, bestimmte Teile ihrer Tätigkeit (von) zu Hause (aus) zu erledigen, sinnvoll und möglich? Welche Probleme und welche Konsequenzen ergeben sich aus solchen Vereinbarungen? Wie sind sie optimal zu formulieren? Der folgende Beitrag ist der erste Teil eines dreiteiligen Aufsatzes, der sich mit allen Facetten des Bereiches „Home Office“ arbeits- und sozialrechtlich auseinandersetzt. Steuerliche Fragen müssen überwiegend ausgeklammert bleiben. Die folgenden Ausführungen können auf alle Einrichtungen des tertiären Sektors übertragen werden, die privatrechtlich organisiert sind.**

### 1. Home Office im Individualarbeitsrecht

Der nachfolgende Beitrag wird sich mit dem „sozialen Phänomen“ des Home Office und seinen arbeitsrechtlichen Anknüpfungsmomenten beschäftigen. Die Zahl der Arbeitnehmer/innen, die Arbeit von zu Hause oder mittels Desk Sharing verrichten, steigt jährlich stark an. Für Arbeitgeber/innen bedeutet „Flexible oder Home Office“ Kostenersparnis durch Arbeitsflächenoptimierung. Gleichzeitig birgt diese Form der Beschäftigung auch zahlreiche Fragen und Risiken. Arbeitsmarktforscher/innen prognostizieren das allmähliche Verschwinden traditioneller Dienstverhältnisse in der Zukunft. Diese würden durch flexible Formen der Zusammenarbeit zwischen selbständigen Betrieben und Erwerbstätigen – so genannten virtuellen Unternehmen – ersetzt werden.

### 2. Begriffsbestimmung

Home Office ist kein arbeitsrechtlicher Begriff. Es handelt sich dabei vielmehr um ein Phänomen, das in den letzten Jahren zunehmend an Bedeutung gewinnt. Dieser Bedeutungszuwachs erklärt sich nicht nur im selbständigen Bereich, sondern auch im Segment der abhängig Beschäftigten. Wo für selbständig Erwerbstätige (und neue Selbständige) die Rechtsnormen des Unternehmensrechts und des gewerblichen Sozialversicherungsgesetzes gelten, finden auf Arbeitnehmer/innen, die in

der Ausgestaltung des Home Office tätig sind, die Regeln des österreichischen Arbeitsrechts Anwendung.

Eine juristische Definition des Begriffs Home Office gibt es nicht. Parallel zum Home Office etablieren sich sukzessive auch ähnliche Formen der Heimarbeit, wie Telearbeit oder e-working. Dabei handelt es sich aber lediglich um Spielarten des Oberbegriffes Home Office. Home Office und Telearbeit oder e-working sind begriffsähnlich.

Wo bei Home Office das „zuhause Arbeiten“ phänomenologisch auf ein bis maximal zweimal pro Woche reduziert ist, ist Telearbeit oder e-working durch überwiegendes oder alternierendes Arbeiten an einem Ort außerhalb des „Unternehmens“ gekennzeichnet. Beim virtuellen Unternehmen, also solchem ohne haptischen Unternehmenssitz, ist klassisches Anwesenheitsarbeiten schon begrifflich denkunmöglich.

Landläufig bzw. umgangssprachlich wird unter dem Oberbegriff des Home Office eine abhängige Beschäftigung im Rahmen eines privatrechtlichen Arbeitsverhältnisses verstanden, das entweder zur Gänze oder zum Teil in Räumlichkeiten ausgeführt wird, die die/der Arbeitgeber/in nicht zur Verfügung stellt. Im Regelfall ist es die Privatwohnung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers, was aber so nicht sein muss.

Home Office erfreut sich zunehmender Beliebtheit, da Arbeitnehmer keine langen Anfahrtszeiten zum Arbeitsplatz in Kauf nehmen müssen und sich

die Zeiten auch flexibler einteilen können. Das kann mit einer Kostenersparnis und evtl auch mit mehr Kreativität einhergehen.

Vorwiegend Künstlerinnen und Künstler, Schriftstellerinnen und Schriftsteller, Professorinnen und Professoren oder primär geistig Tätige arbeiten sehr gerne zu Hause. Die/der Universitätsprofessor/in, der am Institut keine Ruhe findet, schöpft im privaten Büro die notwendige kreative Kraft zum Verfassen von Texten.

Dieses Idealbild muss aber nicht immer zutreffen. Home Office kann auch Nachteile haben. Das Alleinsein hat Kommunikationsdefizite und eventuell fehlende Fremdmotivation zur Folge. Insbesondere Kontaktmenschen, die gerne fremdmotiviert sind, neigen im Rahmen von Home Office zu Passivität und lassen sich leicht ablenken. Die Trennung von Privat- und Familienleben wird zunehmend schwierig, wenn kleine Kinder im Haus sind. Besonders problematisch ist Home Office auch dann, wenn keine klare räumliche Trennung zwischen Privat- und Bürobereich möglich ist.

Neue Medien, wie Smartphone, Laptop und die ortsunabhängige jederzeitige Erreichbarkeit unterstützen diesen Trend. Vielfach spielt es auch gar keine Rolle mehr für die Erbringung der Arbeitsleistung, von wo aus sie erbracht wird.

Home Office wird nur in sehr seltenen Fällen gänzlich möglich sein. Häufig ist die Variante, dass ein oder zwei Wochentage dem Home Office zur Verfügung stehen, gleich aus welcher Motivation auch immer.

Die nachstehenden juristischen Ausführungen beleuchten dieses soziale Phänomen aus der Perspektive des österreichischen Arbeitsrechts. Dabei werden alle wichtigen individual- und kollektivrechtlichen Belange kurz dargestellt.

Theoretische Ausführungen werden durch praktische (Vertragstext-)Empfehlungen ergänzt. Der nachstehende Text kann aber eine persönliche, individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Er bietet eine Richtlinie, welche Punkte von Arbeitgeber/inne/n und Arbeitnehmer/inne/n, die diese Gestaltung in Erwägung ziehen, vorzüglich zu berücksichtigen sind.

### 3. Einordnung im arbeitsrechtlichen System

Wie schon im Vorabschnitt dargetan, gibt es für soziale Phänomene wie Home Office, Telearbeit oder e-working keine arbeitsrechtliche Entsprechung. Das bedeutet aber nicht, dass es überhaupt keine Regulative gibt.

In der Europäischen Rahmenvereinbarung über Telearbeit ist Telearbeit eine Form der Organisation und/oder Ausführung von Arbeit unter Verwendung von Informationstechnologie im Rahmen eines Arbeitsvertrages/eines Beschäftigungsverhältnisses, bei der die Arbeit, die auch in den Einrichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers ausgeführt werden könnte, regelmäßig außerhalb dieser Einrichtungen verrichtet wird.

Gelegentlich finden sich auch in Kollektivverträgen einschlägige Regelungen, wie beispielsweise im IT- Kollektivvertrag.

#### 3.1 Normen/Regulative

Nachstehende Normen bzw Regulative, sowohl nationale als auch europäische, bestimmen oder beeinflussen Home Office bzw Telearbeit entweder unmittelbar durch Erwähnung oder mittelbar als Reflexwirkung. Grundsätzlich ist auch auf Home Office bzw Telearbeit die ganze Rechtsordnung anzuwenden.

Nachstehende Normen können häufig gestellte Fragen im Zusammenhang mit Home Office beantworten:

#### 3.2 Rahmenvereinbarung über Telearbeit

Wie schon erwähnt, enthält das österreichische Arbeitsrecht – mit Ausnahme weniger KollVe – keine Definition von Home Office oder Telearbeit. Das wichtigste „Rechtsdokument“ ist deshalb die Europäische Rahmenvereinbarung über Telearbeit. Diese Rahmenvereinbarung ist aber keine verbindliche Regelung. Eine solche gibt es bis heute nicht. Die Rahmenvereinbarung über Telearbeit ist eine freiwillige Vereinbarung, die auf europäischer, sektorübergreifender Ebene im Jahr 2002 abgeschlossen wurde.

Der Europäische Gewerkschaftsbund (EGB), die Union der Industrie- und Arbeitgeberverbände



Europas/Europäische Union des Handwerks und der Klein- und Mittelbetriebe (UNICE/UEAPME) und der Europäische Zentralverband der öffentlichen Wirtschaft (CEEP) haben eine Rahmenvereinbarung über Telearbeit unterzeichnet, die mehr Sicherheit für die Telearbeitnehmer/innen und einen allgemein gültigen Rahmen in der EU bieten soll.

Damit gelten für Tele-Arbeiter/innen die gleichen allgemeinen Schutzbestimmungen wie für die in den Räumlichkeiten des Unternehmens tätigen Arbeitnehmer/innen. Allerdings werden Schlüsselbereiche hervorgehoben, in denen die Besonderheiten der Telearbeit zu berücksichtigen sind. Dabei handelt es sich ua um die Bereiche Datenschutz, Sicherheit, Gesundheitsschutz sowie die Weiterbildung von Tele-Arbeiter/innen. Entscheidend ist, dass Beginn und Ende der Telearbeit nur im gegenseitigen Einvernehmen zwischen Arbeitgeber/in und Arbeitnehmer/in beschlossen werden darf. Die Vereinbarung sollte in den drei auf die Unterzeichnung folgenden Jahren innerstaatlich umgesetzt werden. Die Mitgliederorganisationen haben über die Umsetzung Bericht zu erstatten. Auf der Grundlage der einzelstaatlichen Berichte wird vier Jahre nach der Unterzeichnung ein europäischer Bericht vorbereitet werden.

### **3.3 Die wichtigsten Inhalte werden in der Folge kurz beschrieben:**

#### **3.3.1 Freiwilligkeit der Telearbeit**

Die Telearbeit ist für die/den betroffenen Arbeitnehmer/in und Arbeitgeber/in freiwillig. Sie kann als Teil der anfänglichen Tätigkeitsbeschreibung der Arbeitnehmerin/des Arbeitnehmers verlangt oder zu einem späteren Zeitpunkt im Rahmen einer freiwilligen Vereinbarung aufgenommen werden.

In beiden Fällen stellt die/der Arbeitgeber/in der/dem Telearbeitnehmer/in einschlägige schriftliche Informationen nach Maßgabe der Richtlinie 91/533/EWG zur Verfügung. Ein Dienstzettel ist auszustellen. Diese Richtlinie wird auch als Nachweis-Richtlinie bezeichnet und wurde in Österreich in den §§ 2 AVRAG bzw 6 Abs 3 AngG und 1164a ABGB (für freie Dienstnehmer/innen!) umgesetzt.

#### **3.3.2 Beschäftigungsbedingungen**

Telearbeitnehmer/innen genießen dieselben Rechte wie vergleichbare Arbeitnehmer/innen in den Einrichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Diese Rechte werden durch geltende Rechtsvorschriften und Tarifverträge garantiert. Um jedoch den Besonderheiten von Telearbeit Rechnung zu tragen, sind gegebenenfalls spezifische Vereinbarungen notwendig.

#### **3.3.3 Datenschutz**

Die/der Arbeitgeber/in ist verantwortlich dafür, dass geeignete Maßnahmen getroffen werden, um den Schutz der von/vom Telearbeitnehmer/in für berufliche Zwecke benutzten und verarbeiteten Daten sicherzustellen. Die/der Arbeitgeber/in informiert die/den Telearbeitnehmer/in über etwaige Einschränkungen bei Benutzung informationstechnologischer Geräte oder Hilfsmittel und über Sanktionen bei Nichteinhaltung.

#### **3.3.4 Privatsphäre**

Die/der Arbeitgeber/in respektiert die Privatsphäre der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers. Wird ein Überwachungssystem eingerichtet, muss es im Verhältnis zum verfolgten Ziel stehen und nach Maßgabe der Richtlinie 90/270/EWG über Arbeit an Bildschirmgeräten eingeführt werden.

#### **3.3.5 Ausrüstung**

Generell gilt, dass die/der Arbeitgeber/in für die Bereitstellung, Installation und Wartung der für eine regelmäßige Telearbeit erforderlichen Ausrüstung verantwortlich ist, es sei denn, die/der Telearbeitnehmer/in verwendet seine eigene Ausrüstung. Die/der Arbeitgeber/in haftet nach den geltenden einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträgen für Kosten, die aufgrund des Verlusts oder der Beschädigung der von der/vom Telearbeitnehmer/in benutzten Ausrüstung bzw. Daten anfallen.

### 3.3.6 Gesundheitsschutz und Sicherheit am Arbeitsplatz

Die/der Arbeitgeber/in ist nach Maßgabe der Richtlinie 89/391/EWG und der einschlägigen Folgerichtlinien, einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge für den Gesundheitsschutz und die Sicherheit der Telearbeitnehmer/in des Telearbeitnehmers verantwortlich. Um zu überprüfen, ob die geltenden Gesundheitsschutz- und Sicherheitsbestimmungen ordnungsgemäß angewendet werden, haben Arbeitgeber/in, Arbeitnehmer-Vertreter/innen und/oder zuständige Behörden im Rahmen der einzelstaatlichen Rechtsvorschriften und Tarifverträge Zugang zum Telearbeitsplatz.

Übt die/der Telearbeitnehmer/in seine Tätigkeit zu Hause aus, sind für den Zugang eine vorherige Mitteilung und die Zustimmung der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers erforderlich. Die/der Telearbeitnehmer/in kann Inspektionsbesuche verlangen.

### 3.3.7 Arbeitsorganisation

Die/der Telearbeitnehmer/in organisiert seine Arbeitszeit im Rahmen der geltenden Rechtsvorschriften, Tarifverträge und Unternehmensregeln. Die Arbeitsbelastung und die Leistungsstandards

der Telearbeitnehmerin/des Telearbeitnehmers entsprechen denen vergleichbarer Arbeitnehmer/innen in den Einrichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers.

### 3.3.8 Aus- und Weiterbildung

Telearbeitnehmer/innen haben denselben Zugang zu Aus- und Weiterbildung sowie zu Karriereentwicklungsmöglichkeiten wie vergleichbare Arbeitnehmer/innen in den Einrichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers, auch gelten für sie dieselben Beurteilungskriterien wie für die anderen Arbeitnehmer/innen. Telearbeitnehmer/innen werden hinsichtlich der Benutzung der ihnen zur Verfügung stehenden technischen Ausrüstung und der charakteristischen Merkmale dieser Form der Arbeitsorganisation angemessen geschult.

### 3.3.9 Kollektive Rechte

Telearbeitnehmer/innen haben dieselben kollektiven Rechte wie die anderen Arbeitnehmer/innen in den Einrichtungen der Arbeitgeberin/des Arbeitgebers. Die Kommunikation mit den Arbeitnehmer-Vertreter/innen wird nicht behindert.

*(Fortsetzung folgt)*

**Mag. Dr. Christian Schweighofer** studierte Rechtswissenschaften in Linz und Wien. Er dissertierte zum Thema: „Zulässigkeitsschranken befristeter Dienstverhältnisse am Beispiel der Mitglieder des Lehrkörpers von Fachhochschulen“. Der geprüfte Rechtsanwalt ist seit 2004 Leiter der Abteilung Recht und Personalrecht an der FH OÖ, Mitherausgeber der Linde Praktikerkripten (LPS), Autor zahlreicher facheinschlägiger Publikationen zu den Themen Arbeitsrecht, Hochschulrecht und Europarecht sowie Vortragender im tertiären Sektor.

[christian.schweighofer@fh-ooe.at](mailto:christian.schweighofer@fh-ooe.at)

## „Aktuelle Normen – AkNo“

### I. Gesetze

#### 1.1 Änderung des UG 2002 (Adaption des § 91 Abs 1 bis 3 und Neuerlassung des § 143 Abs 30) durch BGBl I 2013 (NR: GP XXIV RV 2011 AB 2078 S 185. BR: AB 8852 S 816)

##### Auszug (§ 91 Abs 1 bis 3):

§ 91 (1) Ordentliche Studierende mit der Staatsangehörigkeit eines EU- oder EWR-Staates und ordentliche Studierende, denen Österreich auf Grund eines sonstigen völkerrechtlichen Vertrages dieselben Rechte für den Berufszugang zu gewähren hat wie österreichischen Staatsangehörigen, haben, wenn sie die vorgesehene Studienzeit eines Bachelor- oder Masterstudiums im Sinne des § 51 Abs 2 Z 26 und § 54 Abs 3, wobei 30 ECTS-Anrechnungspunkte einem Semester entsprechen, oder eines Doktorstudiums oder eines Studienabschnittes eines Diplomstudiums um mehr als zwei Semester überschreiten, einen Studienbeitrag von 363,36 Euro für jedes Semester zu entrichten. Der Studienbeitrag erhöht sich bei der Entrichtung innerhalb der Nachfrist um 10 vH Auch außerordentliche Studierende, die ausschließlich zum Besuch einzelner Lehrveranstaltungen aus wissenschaftlichen Fächern zugelassen sind, haben unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit einen Studienbeitrag in der Höhe von 363,36 Euro für jedes Semester zu entrichten.

(2) Von ordentlichen Studierenden aus Drittstaaten, die nicht unter Abs 1 oder die Personengruppe gemäß § 1 der Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr über die Festlegung von Personengruppen bei der Zulassung zu ordentlichen Studien (Personengruppenverordnung), BGBl II Nr 211/1997, in der Fassung der Verordnung BGBl II Nr 15/1998, fallen und die über eine Aufenthaltsberechtigung für Studierende gemäß § 64 Niederlassungs- und Aufenthaltsgesetz (NAG), BGBl I Nr 100/2005 verfügen, ist ein Studienbeitrag von 726,72 Euro pro Semester einzuheben. Allen übrigen ordentlichen Studierenden aus Drittstaaten, die weder unter Abs 1 noch unter

Abs 2 erster Satz fallen, ist ein Studienbeitrag gemäß Abs 1 vorzuschreiben.

(3) Studierende, die zu mehreren Studien, auch an mehreren Universitäten, zugelassen sind, haben den Studienbeitrag nur einmal zu entrichten.

##### Auszug (§ 143 Abs 30):

(30) Studienbeiträge gemäß § 91 Abs 1 bis 3 in der Fassung BGBl I Nr 18/2013 sind ab dem Sommersemester 2013 zu entrichten. Kommt es bis 1. Juni 2014 zu keiner Neuerung der Studienbeitragsregelung, so bleibt die vorliegende Fassung in Geltung. Folgende Regelungen über Studienbeiträge in Satzungen von Universitäten gelten vom 1. Juni 2012 bis zum Wirksamwerden des § 91 Abs 1 bis 3 in der Fassung BGBl I Nr 18/2013 als Bundesgesetze:

1. § 23 und § 23a der Satzung der Universität Wien, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Universität Wien vom 2. Mai 2012, 22. Stück, Nr 129;
2. Satzungsteil Studienbeitrag der Satzung der Universität Graz, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Universität Graz vom 6. Juni 2012, 35.a Stück, 38. Sondernummer;
3. § 44 des Satzungsteils Studienrechtliche Bestimmungen der Satzung der Universität Innsbruck, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Universität Innsbruck vom 19. Juni 2012, 35. Stück, Nr 322;
4. § 31 und § 31a des Satzungsteils Studienrecht der Satzung der Technischen Universität Graz, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Technischen Universität Graz vom 6. Juni 2012, 17. Stück, Nr 167;
5. § 22 und § 23 des Satzungsteils 5 der Veterinärmedizinischen Universität Wien, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Veterinärmedizinischen Universität Wien vom 1. Juni 2012, 21. Stück, Nr 49;
6. § 29a und § 29b der Satzung der Wirtschaftsuniversität Wien, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Wirtschaftsuniversität Wien vom 16. Mai 2012, 33. Stück, Nr 208;
7. § 46 und § 47 des Satzungsteils Studienrecht der Satzung der Universität Linz, kundgemacht

im Mitteilungsblatt der Universität Linz vom 29. Juni 2012, 26. Stück, Nr 228;

8. § 1 und § 2 des Satzungsteiles Studienbeitrag der Satzung der Universität Mozarteum Salzburg, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Universität Mozarteum Salzburg vom 21. Mai 2012, 23. Stück, Nr 42;
9. § 121 und § 122 der Satzung der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, kundgemacht im Mitteilungsblatt der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz vom 20. Juni 2012, Mitteilungsblatt 20.

**1.2. Änderung des Urlaubsgesetzes, BGBl 1976/390, zuletzt geändert durch das Bundesgesetz BGBl I 2012/19 (Fassung gem den Änderungen im Plenum des Nationalrates [826 BlgBR, 22 f] gegenüber dem ursprünglichen Entwurf [ErläutRV 2000 BlgNR 14. GP] idF BGBl I 2013/3):**

**Auszug (§ 2 Abs 4 erster Satz):**

Durch Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung oder in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung kann anstelle des Arbeitsjahres das Kalenderjahr oder ein anderer Jahreszeitraum als Urlaubsjahr vereinbart werden.

**Auszug (§ 16 Abs 1):**

(1) Ist der Arbeitnehmer nach Antritt des Arbeitsverhältnisses an der Arbeitsleistung

1. wegen der notwendigen Pflege eines im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten nahen Angehörigen oder

2. wegen der notwendigen Betreuung seines Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten infolge eines Ausfalls einer Person, die das Kind ständig betreut hat, aus den Gründen des § 15d Abs 2 Z 1 bis 5 des Mutter-schutzgesetzes 1979, BGBl. Nr 221, in der jeweils geltenden Fassung, oder

3. wegen der Begleitung seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) oder eines im gemeinsamen Haushalt lebenden leiblichen Kindes

des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bei einem stationären Aufenthalt in einer Heil- und Pflegeanstalt, sofern das Kind das zehnte Lebensjahr noch nicht vollendet hat, nachweislich verhindert, so hat er Anspruch auf Fortzahlung des Entgelts bis zum Höchstausmaß seiner regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit innerhalb eines Arbeitsjahres. Als nahe Angehörige im Sinne dieses Bundesgesetzes sind der Ehegatte, der eingetragene Partner und Personen anzusehen, die mit dem Arbeitnehmer in gerader Linie verwandt sind, ferner Wahl- und Pflegekinder, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kinder des anderen Ehegatten oder des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten sowie die Person, mit der der Arbeitnehmer in Lebensgemeinschaft lebt.

**Auszug (§ 16 Abs 4):**

(4) Im Fall der notwendigen Pflege seines erkrankten Kindes (Wahl- oder Pflegekindes) hat auch jener Arbeitnehmer Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung nach Abs 1 Z 1, Abs 2 und 3, der nicht mit seinem erkrankten Kind (Wahl- oder Pflegekind) im gemeinsamen Haushalt lebt.

*Anmerkung:* Bislang bestand in § 2 Abs 4 UrlG die Möglichkeit, das Urlaubsjahr durch Kollektivvertrag oder Betriebsvereinbarung vom Dienstjahr auf das Kalenderjahr (oder eine andere Urlaubsperiode) umzustellen. Um eine weitere Entlastung der Unternehmer zu ermöglichen, kann das Urlaubsjahr nunmehr auch in Betrieben ohne Betriebsrat durch schriftliche Einzelvereinbarung vom Arbeitsjahr auf einen anderen Jahreszeitraum umgestellt werden, wobei diesbezüglich die gleichen Voraussetzungen gelten (§ 2 Abs 4 Z 1 und Z 3 UrlG) wie bei einer Umstellung durch KV oder BV.

§ 16 UrlG vollzieht einen Lückenschluss bei der Pflegefreistellung. So sieht § 90 ABGB idF KindRÄG 2009 vor, dass der Ehegatte dem anderen in der Ausübung der Obsorge gegenüber dessen Kindern in angemessener Weise beizustehen hat. Man spricht von der Beistandspflicht des verheirateten Stiefelternteils. Nunmehr folgt das UrlG diesem Grundgedanken und bezieht Patchworkkinder bei Vorliegen eines gemeinsamen Haushaltes ein.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung soll künftig auch für das „erkrankte, im gemeinsamen Haushalt lebende leibliche Kind des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder des Lebensgefährten“ bestehen (§ 16 Abs 1 Z 1 UrlG). Der Anspruch auf Betreuungsfreistellung soll nunmehr auch für (das gesunde) Kind des anderen Ehegatten, des eingetragenen Partners oder Lebensgefährten bestehen, sofern ein gemeinsamer Haushalt mit dem Kind vorliegt (§ 16 Abs 1 Z 2 UrlG). Details können im Abänderungsantrag (AA-285 14 GP, 5 ff) nachgelesen werden. Die Änderungen traten mit 1.1.2013 in Kraft.

## 2. Verordnungen

**2.1. Verordnung des Board der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria über die Akkreditierung von Bildungseinrichtungen als Privatuniversitäten und Studiengängen von Privatuniversitäten (Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung)** ([http://www.fhr.ac.at/\\_qsrq/dokumente/Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung\\_08052012.pdf](http://www.fhr.ac.at/_qsrq/dokumente/Privatuniversitäten-Akkreditierungsverordnung_08052012.pdf))

### Auszug (§ 7):

§ 7. (1) Der Begutachtung hat ein Vor-Ort-Besuch der antragstellenden Institution durch die Gutachter/innen voranzugehen, der von der Geschäftsstelle organisiert und begleitet wird. In begründeten Fällen, insbesondere wenn für die Beurteilung des Antrags ein Vor-Ort-Besuch nicht erforderlich ist, kann von einem Vor-Ort-Besuch abgesehen werden. In diesem Fall erfolgt die Begutachtung auf der Grundlage der schriftlichen Antragsunterlagen.

(2) Der Vor-Ort-Besuch dauert je nach Verfahren zwischen ein und drei Tagen und besteht aus einem Vorbereitungstreffen der Gutachter/innen und der/die Vertreter/in der Geschäftsstelle und einem Besuch der antragstellenden Institution. Das Vorbereitungstreffen der Gutachter/innen und des/der Vertreter/in der Geschäftsstelle dient der Klärung offener Fragen und der Vorbereitung des Besuchs der antragstellenden Institution.

(3) Für die Gestaltung und den Ablauf des Besuchs der antragstellenden Institution gelten folgende Grundsätze:

1. Der Ablauf ist den spezifischen Erfordernissen des Verfahrens angepasst (Erstakkreditierung, Programmakkreditierung oder Reakkreditierung) und wird mit der antragstellenden Institution abgestimmt.
2. Am Besuch der antragstellenden Institution nehmen die Gutachter/innen, der/die Vertreter/in der Geschäftsstelle sowie die Vertreter/innen der antragstellenden Institution teil. Die Auswahl der Vertreter/innen der antragstellenden Institution obliegt der Institution und stellt sicher, dass kompetente Ansprechpartner/innen für alle Themenbereiche anwesend sind. Die Auswahl der Studierenden – sofern vorhanden – erfolgt durch die Studierendenvertretung.
3. Der Ablauf stellt sicher, dass alle relevanten Gruppen der Bildungseinrichtung ausreichend gehört werden können und dass ausreichend Zeit zur Verfügung steht, um alle relevanten Fragen anzusprechen.
4. Der Ablauf ist so gestaltet, dass die einzelnen anzuhörenden Personengruppen die Möglichkeit haben, ihre Positionen frei und durch die Universitätsleitung unbeeinflusst darzustellen.
5. Der Ablauf enthält in der Regel folgende Elemente:
  - Gespräch mit Vertreter/innen der Universitätsleitung
  - Gespräch mit den Verantwortlichen für die Qualitätssicherung
  - Gespräch mit den Verantwortlichen für Lehre und Forschung
  - Gespräch mit Vertreter/innen des externen und internen Lehrkörpers
  - Gespräch mit Studierenden bzw. Absolvent/innen (sofern vorhanden)
  - Besichtigung der Räumlichkeiten und der Infrastruktur
  - Einsichtnahme in Unterlagen (wissenschaftliche Arbeiten, Prüfungsprotokolle etc., sofern vorhanden)
  - Zwischenbesprechungen und Nachbesprechung der Gutachter/innen und des Vertreters bzw. der Vertreterin der Geschäftsstelle

- (ohne Vertreter/innen der antragstellenden Institution)
- Schlussbesprechung mit der Universitätsleitung.

**2.2. Verordnung über die Gestaltung des Lehrganges zur hochschulischen Nachqualifizierung (BGBl II 2012/447)**

**Auszug (§§ 3 bis 7):**

§ 3. (1) Der Lehrgang zur hochschulischen Nachqualifizierung hat die Differenz der Curricula der Lehramtsausbildungen zum Bachelorstudium nach den Bestimmungen des HG entsprechend den geänderten Professionalisierungsanforderungen im Lehrberuf abzudecken. Das Curriculum hat ein Qualifikationsprofil zu beinhalten.

(2) Der Lehrgang hat

1. die wissenschaftlichen und berufsfeldbezogenen Kompetenzen zu vertiefen und zu erweitern,
2. neue wissenschaftliche berufsfeldbezogene Erkenntnisse in der pädagogischen Arbeitswelt zu vermitteln und
3. die Studierenden in praktischen Forschungskompetenzen zu befähigen.

§ 4. (1) Im Rahmen des Lehrganges zur hochschulischen Nachqualifizierung sind Lehrveranstaltungen im Gesamtumfang von 30 ECTS-Credits aus folgenden Modulen vorzusehen:

Module	ECTS-Credits
Kommunikation und Interaktion	6
Profession und Qualität	6
Lehren und Lernen – fachliche Vertiefung	6
Diversität und Inklusion	6
Wissenschaftliches Arbeiten und Forschen	6

(2) Hinsichtlich der Bachelorarbeit (9 ECTS-Credits) gilt § 12 HCV sinngemäß.

§ 5. (1) Jede Antragstellerin bzw. jeder Antragsteller hat ihre bzw. seine Qualifikationen, die für die Erlangung einer Nachqualifizierung erforderlich sind, in einem Kompetenzportfolio zu dokumentieren. Darin sind insbesondere

1. erfolgreich absolvierte Lehramtsstudien,
2. erfolgreich absolvierte auf Lehramtsstudien aufbauende Studien zur Erlangung zusätzlicher Lehrbefähigungen,
3. erfolgreich absolvierte Universitäts- und Fachhochschulstudien,
4. erfolgreich absolvierte professionsorientierte Fort- und Weiterbildungsveranstaltungen (Lehrgänge und Hochschullehrgänge an den Einrichtungen gemäß § 1 HG, Akademielehrgänge an den Vorgängerinstitutionen der Pädagogischen Hochschulen, Universitäts- und Fachhochschullehrgänge, Zusatzausbildungen für Sonderschullehrerinnen und -lehrer),
5. Führungstätigkeiten,
6. Projektbetreuungen,
7. einschlägige Veröffentlichungen sowie
8. sonstige für den Lehrberuf relevante Qualifikationen anzuführen und deren Anerkennung auf den Lehrgang zur hochschulischen Nachqualifizierung zu beantragen.

(2) Weiters sind an postsekundären Bildungseinrichtungen verfasste Bachelorarbeiten, Diplom-, Magister-, Masterarbeiten und Dissertationen für die Anerkennung auf die Bachelorarbeit gemäß § 57 HG anzuführen.

§ 6. Der Lehrgang zur hochschulischen Nachqualifizierung ist als berufsbegleitendes Studium anzubieten. Sämtliche Lehrveranstaltungen sind nach Möglichkeit in der lehrrveranstaltungs-freien Zeit gemäß § 3 Abs 1 der Hochschul-Zeitverordnung, BGBl. II Nr. 202/2007, mit Ausnahme der Sonntage und der gesetzlichen Feiertage festzulegen.

§ 7. (1) Der akademische Grad „Bachelor of Education (BEd)“ kann aufgrund hochschulischer Nachqualifizierung nur einmal verliehen werden.

(2) Im Fall des § 65a Abs 1 Z 1 ist der „Bachelor of Education (BEd)“ bei Vorliegen mehrerer Lehrämter für jenes Lehramt zu verleihen, welches gemäß dem Antrag der Aufnahmewerberin bzw. des Aufnahmewerbers für die Zulassung zur Nachqualifizierung maßgeblich ist.

(3) Im Fall des § 65a Abs 1 Z 2 ist der akademische Grad „Bachelor of Education (BEd)“ für jenes Lehramt zu verleihen, für das die Aufnahmewerberin bzw. der Aufnahmewerber die Verleihung beantragt.

### 3. Sonstige Rechtsquellen

#### 3.1. Richtlinien für Audits an öffentlichen Universitäten gem. § 22 Abs 3 HS-QSG ([http://www.fhr.ac.at/\\_qsrq/dokumente/AQ\\_Audit\\_Richtlinien-2012-06.pdf](http://www.fhr.ac.at/_qsrq/dokumente/AQ_Audit_Richtlinien-2012-06.pdf))

##### Auszug (Einleitung):

Mit dem Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz 2011 (HS-QSG) werden Audits zum festen Bestandteil der externen Qualitätssicherung in Österreich. Damit liegt die institutionelle Verantwortung für die Sicherung und Entwicklung von Qualität in Lehre, Forschung und Organisation bei den Universitäten und Fachhochschulen. Im Audit werden die Universitäten und Fachhochschulen nachweisen, dass sie diese Verantwortung erfolgreich wahrnehmen. Die vorliegenden Richtlinien präzisieren die Prüfbereiche für Audits an öffentlichen Universitäten gem. § 22 Abs 2 HS-QSG und definieren die methodischen Grundsätze des Verfahrens. Das Verfahren berücksichtigt die gesetzlichen Rahmenbedingungen gem. UG 2002. Zur Durchführung des Audits stellt die Agentur zusätzlich Leitfäden für Universitäten und für Gutachter/innen bereit.

Audits wurden im Bereich der öffentlichen Universitäten 2008 durch die Österreichische Qualitätssicherungsagentur AQA eingeführt. Verschiedene Universitäten unterzogen sich einem Focus Audit, in dem das interne Qualitätsmanagement in einem einzelnen Leistungsbereich (Studium, Lehre & Weiterbildung, Forschung, Internationalisierung & Mobilität, Personalmanagement & -entwicklung) begutachtet wurde, oder einem Advanced Audit zur Begutachtung des alle Leistungsbereiche umfassenden Qualitätsmanagements. Die Erfahrungen aus diesen Verfahren wurden gemeinsam mit den Universitäten, mitwirkenden Gutachterinnen und Gutachtern und Mitgliedern der Entscheidungsgremien der AQA ausgewertet und in die Weiterentwicklung des Audits im Rahmen des HS-QSG eingebracht. Die wesentlichen Änderungen gegenüber dem Audit der AQA umfassen:

- die Zusammenfassung von sechs Audit-Standards zu vier Standards,

- die Berücksichtigung der Prüfbereiche gem. § 22 Abs 2 HS-QSG,
- die Auswahl von Handlungsfeldern zum Nachweis der Wirksamkeit des hochschulischen Qualitätsmanagements durch die Gutachter/innen und die Universität,
- die Präzisierung der Anforderungen an die Qualitätsdokumentation der Universität,
- die Präzisierung der Aufgaben der Agentur.

Im Zuge der Implementierung des HS-QSG wird das Audit der Agentur auch für die österreichischen Fachhochschul-Einrichtungen in einer eigenen Richtlinie präzisiert werden. Zudem wird Hochschulen außerhalb Österreichs auch weiterhin die Möglichkeit zu einem Audit der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) geboten.

#### 3.2. Aufnahmeverfahren – transparent und fair. Empfehlungen der FHK-Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming und Diversity Management (<http://martinjoessl.jimdo.com/download>)

##### Auszug (Vorbemerkung):

Die Arbeitsgruppe der Fachhochschulkonferenz Gender Mainstreaming & Diversity Management hat die vorliegenden Empfehlungen für ein diskriminierungsfreies und gleichstellungsorientiertes Aufnahmeverfahren in einem hochschulübergreifenden Diskurs erarbeitet. Diese Empfehlungen sollen den Verantwortlichen in den jeweiligen Hochschulen als Hilfestellung dienen, ihre Bewerbungsprozesse auf Diskriminierungsfreiheit bzw. Chancengleichheit zu überprüfen.

Die Empfehlungen enthalten die (Teil-)Bereiche eines Aufnahmeverfahrens

- Vor-Information
- Bewerbungsunterlagen
- Schriftlicher bzw. Computer-Test
- Interview
- Dokumentation
- Video

sowie deren jeweiligen Vorteile/Chancen (+) und Nachteile/Gefahren (–) im Zusammenhang mit Chancengleichheit für alle Bewerberinnen und Bewerber.

## „Hochschulrechtliche Entscheidungen – Hre“

Begründet von Dr. *Werner Hauser* im Jahr 1999; seit 2012 geleitet von Dr. *Werner Hauser* und Dr. *Christian Schweighofer*

### Hre 122: EU-Grundrechte-Charta ist wie Verfassung zu sehen

1. In Verfahren, in denen Unionsrecht eine Rolle spielt, ist die EU-Grundrechte-Charta wie die Verfassung zu sehen.
2. Grundrechte, die durch diese EU-Charta garantiert sind, sind also verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte, die vor dem VfGH geltend gemacht werden können.
3. Neben der Verfassung und der Europäischen Menschenrechtskonvention ist ab sofort auch die EU-Grundrechte-Charta Prüfungsmaßstab für Verfassungsrichterninnen und Verfassungsrichter.
4. Behörden, die Entscheidungen treffen, sowie verordnungserlassende Stellen und der Gesetzgeber haben die EU-Grundrechte-Charta gleichsam als Teil der Verfassung zu berücksichtigen.

VfGH 14.3.2012, U 466/11, U 1836/11

#### Aus den Entscheidungsgründen:

Die Grundrechte-Charta (Teil des Vertrags von Lissabon) ist auf Grund ausdrücklicher Anordnung des Art 6 Abs 1 EUV mit den Verträgen rechtlich gleichrangig und daher Teil des Primärrechts der Europäischen Union; gem Art 51 Grundrechte-Charta (im Folgenden auch: GRC) unmittelbare Anwendbarkeit für die Mitgliedstaaten bei der Durchführung des Rechts der Union.

Das Unionsrecht gebietet, dass Rechte, die von unmittelbar anwendbarem Unionsrecht garantiert werden, in einem Verfahren durchsetzbar sein müssen, das für vergleichbare Rechte besteht, die aus der Rechtsordnung der Mitgliedstaaten stammen (vgl die im Erkenntnis wiedergegebene Rechtsprechung des EuGH zum sog Gleichwertigkeits- bzw Äquivalenzgrundsatz).

Die Grundrechte-Charta verbürgt für den Bereich der Anwendung europäischen Rechts Rechte, wie sie die österreichische Verfassungsordnung in gleicher Weise als verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte garantiert. Die EMRK ist unmittelbar anwendbar; von ihr gewährleistete Rechte sind verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte iSd Art 144 bzw Art 144a B-VG. Zahlreiche Rechte der Grundrechte-Charta sind sowohl im Wortlaut als auch in der Intention den entsprechenden Rechten der EMRK nachgebildet.

Es würde dem Konzept der österreichischen Bundesverfassung einer zentralisierten Verfassungsgerichtsbarkeit widersprechen, wenn der Verfassungsgerichtshof über vielfach inhaltsgleiche Rechte der Grundrechte-Charta nicht absprechen könnte.

Auf Grund der innerstaatlichen Rechtslage hat der Äquivalenzgrundsatz zur Folge, dass auch die von der Grundrechte-Charta garantierten Rechte vor dem Verfassungsgerichtshof als verfassungsgesetzlich gewährleistete Rechte gemäß Art 144 bzw Art 144a B-VG geltend gemacht werden können und sie im Anwendungsbereich der Grundrechte-Charta einen Prüfungsmaßstab in Verfahren der generellen Normenkontrolle, insbesondere nach Art 139 und Art 140 B-VG bilden.

*(Schweighofer)*

**Anmerkung zur Entscheidung** des VfGH 14.3.2012, U 466/11, U 1836/11

Von FH.-Prof. Mag. Dr. *Werner Hauser*

Die besondere Bedeutung des Erkenntnisses des vom VfGH 14.3.2012 für den Bereich des Hochschulwesens ist vor allem darin gelegen, dass in Art 13 GRC eine umfassende Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit normiert ist („Kunst und Forschung sind frei. Die akademische Freiheit wird geachtet“).



## **Hre 123: Arbeitgeberfreundliche Zulässigkeit von All-in-Vereinbarungen bei fehlendem KollV**

§ 10 AZG

- 1. Zur Wirksamkeit einer All-In-Vereinbarung wurde bereits ausgesprochen, dass eine Pauschalentlohnung von Überstunden grundsätzlich zulässig ist. Das gilt sowohl für Vereinbarungen, die für die gesamte Arbeitszeit ein einheitliches Entgelt festsetzen, als auch für Vereinbarungen, die nur die Überstundenvergütung pauschalisieren. Eine Pauschalvereinbarung kann durch Einzelvertrag ausdrücklich oder schlüssig getroffen werden, sofern nur dem Arbeitnehmer erkennbar ist, dass mit dem gewährten Entgelt auch die Überstundenvergütung (Normallohn und Zuschlag) abgegolten sein soll. Als Zeitraum für die Durchschnittsberechnung der durch die Pauschale erfassten Überstunden ist mangels Vereinbarung eines kürzeren Zeitraums ein Jahr als angemessen zu erachten.**
- 2. Eine Pauschalierungsvereinbarung hindert den Arbeitnehmer nicht daran, über die Pauschale hinausgehende Ansprüche zu erheben, wenn und soweit sein unabdingbarer Anspruch auf Vergütung der Mehrleistungen durch die vereinbarte Pauschalentlohnung im Durchschnitt nicht gedeckt ist. Es ist daher eine genaue Abgrenzung darüber erforderlich, welche Entgeltbestandteile die Normalarbeit und welche die Überstunden betreffen.**
- 3. Der Feststellung einer allfälligen Unterdeckung wurde bereits mehrfach die Prüfung zugrunde gelegt, ob das vereinbarte All-In-Entgelt das kollektivvertragliche Mindestentgelt und das auf dessen Grundlage (als Normallohn) errechnete Überstundenentgelt abdeckt; in diesem Fall ist der Anspruch auf Überstundenentgelt erfüllt.**
- 4. Ob sich die Wirkung eines Kollektivvertrags und damit die Bestimmung des kollektivvertraglichen Mindestlohns aus der Kollektiv-**

**vertragsangehörigkeit des Arbeitgebers iSd § 8 ArbVG oder aus der „besonderen Kollektivvertragsangehörigkeit“ iSd§ 2 Abs 13 zweiter Satz GewO ergeben, kann dabei keinen Unterschied machen, weil der Mindestlohn in jedem Fall bestimmbar ist. In diesem Zusammenhang hat auch das Berufungsgerecht zutreffend darauf hingewiesen, dass diese Bestimmung nicht nur den Charakter einer Schutznorm zugunsten des Arbeitnehmers hat, sondern auch im Interesse an der Schaffung einheitlicher Wettbewerbsbedingungen zu sehen ist**

- 5. Von dieser Judikatur sind auch die Vorinstanzen nicht abgewichen, wenn sie die Vergleichsrechnung auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestlohns angestellt haben.**

OGH 29.3.2012, 9 ObA 160/11m

### **Sachverhalt:**

Der Kläger war vom 1.2.2008 bis 30.9.2010 als Unternehmensberater bei der Beklagten angestellt. Im Anstellungsvertrag vereinbarten die Streitparteien, dass der Kläger der Beklagten seine gesamte Arbeitskraft zur Verfügung stelle, dafür ein jährliches Gesamtentgelt, das sich aus Grundgehalt und Bonus zusammensetze, erhalte und das Gehalt jährlich 64.050 EUR brutto, zahlbar in 14 gleichen Teilbeträgen zu 4.575 EUR brutto, betrage. Im Falle der Kündigung sei die Beklagte berechtigt, den Kläger unter Fortzahlung der Bezüge und Gewährung des Resturlaubs vom Ausspruch der Kündigung bis zum Ablauf der Kündigungsfrist dienstfrei zu stellen. Der Kläger und der Geschäftsführer der Beklagten vereinbarten eine Normalarbeitszeit von 40 Stunden pro Woche. Sie gingen davon aus, dass mit dem vereinbarten Gehalt sowie den zusätzlichen Leistungen die gesamte Arbeitszeit inklusive Mehr- bzw Überstunden abgegolten würde. Dem Kläger war bekannt, dass eine Pauschalentlohnung in der Branche der Unternehmensberater üblich ist und Mehr- bzw Überstunden nicht gesondert entlohnt werden. Auch war ihm bekannt, dass Arbeitszeiten bis zu 60 Stunden pro Woche regelmäßig auftreten würden. Dem Kläger wurde weiters ein

Firmenfahrzeug mit einem Sachbezugswert von monatlich 600 EUR brutto, ein Handy und ein Laptop, jeweils auch zur uneingeschränkten privaten Nutzung zur Verfügung gestellt.

Der Kläger leistete pro Woche 40 Stunden Arbeit sowie 673,5 Stunden im Jahr 2008, 530,10 Stunden im Jahr 2009 und 264,58 Stunden im Jahr 2010. Er erhielt einen Bonus von 4.000 EUR. Die Beklagte kündigte das Dienstverhältnis mit Schreiben vom 29. Juni 2010 zum 30. September 2010 auf und stellte den Kläger dienstfrei. Gegen einen Urlaubsverbrauch während der Dienstfreistellung erhob er keinen Einwand. Die Beklagte verfügt unstrittig über keine Gewerbeberechtigung zur Führung eines Unternehmensberatungs-Unternehmens. Andernfalls wäre sie dem Fachverband Unternehmensberatung und Informationstechnologie zuzuordnen, für die der Rahmenkollektivvertrag für Angestellte im Handwerk und Gewerbe, in der Dienstleistung, in Information und Consulting gilt.

Der Kläger begehrte auf Basis des monatlichen Gehalts von 4.575 EUR die Zahlung von 91.164,53 EUR brutto sA als Entgelt für Überstunden, als Differenz für die von der Beklagten geleistete Entgeltfortzahlung, bei der die Überstunden nicht berücksichtigt worden seien, sowie als Urlaubersatzleistung für 17,66 Arbeitstage.

Eine All-In-Vereinbarung sei nicht abgeschlossen worden.

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

Der Kläger bringt zunächst vor, § 2 seines Dienstvertrags („Der Mitarbeiter stellt E seine gesamte Arbeitskraft zur Verfügung“) sei im Zweifel als Nebenbeschäftigungsverbot, nicht aber als All-In-Vereinbarung auszulegen. Ob ein Vertrag im Einzelfall richtig ausgelegt wurde, stellt nur dann eine erhebliche Rechtsfrage dar, wenn infolge einer wesentlichen Verkennung der Rechtslage ein unvertretbares Auslegungsergebnis erzielt wurde (RIS-Justiz RS0042936). Das ist schon deshalb nicht der Fall, weil feststeht, dass dem Kläger und dem Geschäftsführer der Beklagten bei Vereinbarung des Dienstverhältnisses klar war, dass mit dem vereinbarten Gehalt sowie den zusätzlichen

Leistungen die gesamte Arbeitszeit inklusive Mehr- und Überstunden abgegolten sein sollte und dem Kläger auch bekannt war, dass eine Pauschalentlohnung branchenüblich ist.

Das vertraglich vereinbarte Schriftformgebot (§ 13.1.) bezieht sich erkennbar nur auf Änderungen und Ergänzungen des Vertrags, nicht aber auf die Auslegung einer im Vertrag enthaltenen Klausel. Da es für eine Pauschalierungsvereinbarung auch nicht auf deren Bezeichnung ankommt (RIS-Justiz RS0051519 [T5]), ist die Beurteilung der Vorinstanzen, dass eine All-In-Klausel vereinbart wurde, nicht zu beanstanden.

Zur Wirksamkeit einer All-In-Vereinbarung wurde bereits ausgesprochen, dass eine Pauschalentlohnung von Überstunden grundsätzlich zulässig ist (RIS-Justiz RS0051519). Das gilt sowohl für Vereinbarungen, die für die gesamte Arbeitszeit ein einheitliches Entgelt festsetzen, als auch für Vereinbarungen, die nur die Überstundenvergütung pauschalisieren. Eine Pauschalvereinbarung kann durch Einzelvertrag ausdrücklich oder schlüssig getroffen werden, sofern nur dem Arbeitnehmer erkennbar ist, dass mit dem gewährten Entgelt auch die Überstundenvergütung (Normallohn und Zuschlag) abgegolten sein soll (RIS-Justiz RS0051519 [T9]). Als Zeitraum für die Durchschnittsberechnung der durch die Pauschale erfassten Überstunden ist mangels Vereinbarung eines kürzeren Zeitraums ein Jahr als angemessen zu erachten (RIS-Justiz RS0051519 [T14]).

Eine Pauschalierungsvereinbarung hindert den Arbeitnehmer nicht daran, über die Pauschale hinausgehende Ansprüche zu erheben, wenn und soweit sein unabdingbarer Anspruch auf Vergütung der Mehrleistungen durch die vereinbarte Pauschalentlohnung im Durchschnitt nicht gedeckt ist (RIS-Justiz RS0051519). Es ist daher eine genaue Abgrenzung darüber erforderlich, welche Entgeltbestandteile die Normalarbeit und welche die Überstunden betreffen.

Der Feststellung einer allfälligen Unterdeckung wurde bereits mehrfach die Prüfung zugrunde gelegt, ob das vereinbarte All-In-Entgelt das kollektivvertragliche Mindestentgelt und das auf dessen Grundlage (als Normallohn) errechnete Überstundenentgelt abdeckt; in diesem Fall ist der Anspruch

auf Überstundenentgelt erfüllt (9 ObA 161/01v; 9 ObA 9/01s; *Heilegger*, Zur rechtlichen Zulässigkeit und Interpretation von All-In-Vereinbarungen, DRdA 2012, 17 ff [21]). Von dieser Judikatur sind auch die Vorinstanzen nicht abgewichen, wenn sie die Vergleichsrechnung auf Basis des kollektivvertraglichen Mindestlohns angestellt haben. Die Revision führt auch kein konkretes anderes Grundentgelt an.

Ob sich die Wirkung eines Kollektivvertrags und damit die Bestimmung des kollektivvertraglichen Mindestlohns aus der Kollektivvertragsangehörigkeit des Arbeitgebers iSd § 8 ArbVG oder aus der „besonderen Kollektivvertragsangehörigkeit“ (RIS-Justiz RS0108232) iSd § 2 Abs 13 zweiter Satz GewO ergeben, kann dabei keinen Unterschied machen, weil der Mindestlohn in jedem Fall bestimmbar ist. In diesem Zusammenhang hat auch das Berufungsgericht zutreffend darauf hingewiesen, dass diese Bestimmung nicht nur den Charakter einer Schutznorm zugunsten des Arbeitnehmers hat, sondern auch im Interesse an der Schaffung einheitlicher Wettbewerbsbedingungen zu sehen ist (vgl 9 ObA 131/97v).

Ob mit der All-In-Klausel nur die gesetzlich zulässigen Überstunden abgegolten sein können, kann dahin gestellt bleiben, weil der Kläger nicht dargelegt hat, ob und inwieweit die Beklagte Überstunden über das gesetzlich zulässige Ausmaß hinaus angeordnet oder entsprechende Dienstleistungen, die auch bei richtiger Einteilung der Arbeit nicht innerhalb der zulässigen Überstunden zu erledigen gewesen wären, entgegengenommen hat (vgl RIS-Justiz RS0051431; RS0051338).

Das Berufungsgericht hat auch zutreffend beurteilt, dass § 5 Abs 8 des Kollektivvertrags („Wird aus Zweckmäßigkeitsgründen ein Überstundenpauschalentgelt vereinbart, so hat für die Berechnung der monatlichen Pauschalsumme der Grundsatz zu gelten, dass sie der durchschnittlich geleisteten Überstundenanzahl entspricht, wobei die obigen Überstunden-Zuschläge ebenfalls einzurechnen sind.“) der Vereinbarung einer All-In-Klausel nicht entgegensteht.

Der Kläger richtet sich weiters gegen den vom Erstgericht angenommenen kollektivvertraglichen Mindestlohn von 2.696,66 EUR brutto und die da-

rauf basierende Berechnung. Die vom Erstgericht seiner Berechnung zugrunde gelegten Beträge wurden offensichtlich der ab 1.1.2011 geltenden Mindestgehaltsordnung des Kollektivvertrags entnommen (richtig: 2.454,82 EUR und 2.626,66 EUR brutto). Dem Kläger erwächst daraus aber kein Nachteil, weil das davor geltende monatliche Mindestgrundgehalt niedriger war, so dass das Erstgericht zu seinen Gunsten ohnedies von einem geringeren für die Abgeltung von Überstunden verbleibenden Differenzbetrag ausging. Soweit die Berechnung des Erstgerichts sonst in Zweifel gezogen wird, ist dem Kläger zu entgegenen, dass seine Entlohnung mit dem vereinbarten Pauschalentgelt von monatlich 4.575 EUR brutto 14 Mal jährlich selbst unter Annahme des kollektivvertraglichen Teilungsfaktors von 1/150 (§ 5 Abs 6 KV), unter Berücksichtigung des von ihm in der Klage aufgeschlüsselten fehlenden Überstundendurchschnitts für Tage der Entgeltfortzahlung und unter Außerachtlassung seiner Sachbezüge jenes Gehalt übersteigt, das ihm nach dem Kollektivvertrag zustünde.

Da die Vorinstanzen zu Recht eine Unterdeckung verneinten, ist die Frage des Verfalls der Ansprüche und der vom Kläger daraus abgeleiteten Schadenersatzansprüche wegen Nichtauflage des Kollektivvertrags im Betrieb nicht mehr entscheidungswesentlich.

*(Schweighofer)*

## **Hre 124: Geschlechterdiskriminierung im Zuge der Professorenberufung**

§§ 3, 4, 4a B-GIBG; §§ 41, 42 Abs 1, Abs 6 bis Abs 9, 43, 44, 98 UG 2002

- 1. Der Vorwurf der Diskriminierung kann von der Behörde dadurch entkräftet werden, dass nachgewiesen wird, die Bewerberin sei (im Ergebnis) zu Recht nicht auf die angestrebte Stelle ernannt worden, weil der letztlich Ernante ohnehin besser geeignet ist.**
- 2. Grundsätzlich stehen einschlägige Frauenförderungspläne (der Universitäten) unter**

### **dem Vorbehalt der gleichen Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber.**

VwGH 14.6.2012, 2008/10/0093

#### **Sachverhalt:**

Mit Bescheid vom 28.4.2008 gab die Schiedskommission an der Universität X der Beschwerde des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen vom 5.3.2008 statt und stellte fest, dass die Entscheidung der beschwerdeführenden Partei (des Rektors der Universität X), im Berufungsverfahren „Universitätsprofessur für Molekulare Lebensmittelmikrobiologie“ mit dem Bewerber W (der zweitmitbeteiligten Partei) einen Arbeitsvertrag abzuschließen, eine Diskriminierung der Bewerberin E (der mitbeteiligten Partei) aufgrund ihres Geschlechts darstelle.

Gegen diesen Bescheid richtet sich die vorliegende Beschwerde.

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

Vorauszuschicken ist, dass die Berufungskommission keine ausdrückliche Reihung der beiden (einzig) in den Besetzungsvorschlag aufgenommenen Bewerber, der Bewerberin E und des Bewerbers W, vorgenommen hat, wozu sie nach § 98 Abs 7 UG 2002 auch nicht verpflichtet war.

Gem § 98 Abs 8 UG 2002 hatte die beschwerdeführende Partei, die unstrittig keinen Anlass fand, den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen, weil dieser nicht die am besten geeigneten Kandidatinnen und Kandidaten enthalten hätte, „die Auswahlentscheidung aus dem Besetzungsvorschlag zu treffen“. Das Gesetz bietet keinen Hinweis darauf, dass der Rektor bei seiner Auswahlentscheidung an eine allfällige Reihung im Besetzungsvorschlag gebunden wäre. Auszugehen ist freilich davon, dass der Rektor die Begründung des Besetzungsvorschlags zu berücksichtigen hat und verpflichtet ist, diejenige Kandidatin oder denjenigen Kandidaten auszuwählen, welche bzw welchen er aufgrund seiner Beurteilung für am besten geeignet hält.

In ständiger Rechtsprechung zum B-GIBG vertritt der VwGH im Zusammenhang mit behauptete-

ten Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im öffentlichen Dienst die Auffassung, dass der Vorwurf der Diskriminierung von der Behörde dadurch entkräftet werden kann, dass sie nachweist, die Beamtin sei (im Ergebnis) zu Recht nicht auf die angestrebte Stelle ernannt worden, weil der letztlich Ernante ohnehin besser geeignet ist (zBVwGH 12.12.2008, 2004/12/0199). Diese Judikatur kann vor dem Hintergrund der Anwendbarkeit des B-GIBG gem § 44 UG 2002 auf behauptete Diskriminierungen auf Grund des Geschlechts im Zuge der vom Rektor vorzunehmenden Auswahlentscheidung nach § 98 Abs 8 UG 2002 übertragen werden.

In seiner an die belangte Behörde gerichteten, von der belangten Behörde im angefochtenen Bescheid zum Teil wiedergegebenen Stellungnahme vom 7.3.2008 stellte die beschwerdeführende Partei ausführlich dar, aus welchen Erwägungen sie den Bewerber W für besser geeignet als die Bewerberin E halte. Aus dieser Stellungnahme geht hervor, dass sich die beschwerdeführende Partei bei ihrer Einschätzung in Übereinstimmung mit der Auffassung der von der Berufungskommission herangezogenen Gutachten wählte.

Die belangte Behörde ist auf die in dieser Stellungnahme vorgebrachten Argumente, die, träfen sie zu, eine bessere Eignung des Bewerbers W nachweisen und damit eine Diskriminierung der Bewerberin E aufgrund des Geschlechts als nicht gegeben erweisen konnten, nicht eingegangen, dies offenbar auf Grundlage ihrer Rechtsauffassung, eine Überprüfung der Gründe, die die Auswahlentscheidung der beschwerdeführenden Partei tragen, nicht vornehmen zu müssen. Sie hat damit ihren Bescheid mit Rechtswidrigkeit seines Inhaltes belastet.

Keine Rechtfertigung für die Vorgangsweise der belangten Behörde bietet § 9 des Frauenförderungsplans der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Die in § 9 Abs 1 des Frauenförderungsplans vorgesehene vorrangige Berücksichtigung von Frauen steht unter dem Vorbehalt der gleichen Eignung wie der bestgeeignete Mitbewerber. Dass diese gleiche Eignung im Beschwerdefall nicht gegeben wäre, hat die beschwerdeführende Partei in der erwähnten Stellungnahme, die von der belang-

ten Behörde für unbeachtlich gehalten wurde, mit konkretem Vorbringen zu erweisen versucht.

(Hauser)

### **Hre 125: Keine Verpflichtung eines Universitätslehrers zur Richtigstellung bei wissenschaftlichem Fehlverhalten**

Art 10 EMRK; Art 17 Abs 1 StGG; §§ 43, 44, 155, 165 BDG; § 106 Abs 1 UG 2002

- 1. Gegenstand einer dienstlichen Weisung kann immer nur eine Angelegenheit sein, die in den Aufgabenkreis des Angewiesenen in seiner Eigenschaft als Organ fällt (dienstliche Aufgaben).**
- 2. Aus den gesetzlich nominierten Dienstpflichten kann an sich keine Verpflichtung zur Veröffentlichung von wissenschaftlichen Arbeiten abgeleitet werden. Es bleibt einem Universitätsprofessor gem Art 17 Abs 1 StGG vorbehalten zu entscheiden, ob er seine Forschungsarbeit der Öffentlichkeit zugänglich macht oder nicht.**
- 3. Es besteht keine Dienstpflicht zur Veröffentlichung einer persönlichen Entschuldigung bzw eines im eigenen Namen formulierten Eingeständnisses eines Plagiaten.**

VwGH 27.6.2012, 2011/12/0172

#### **Sachverhalt:**

Zu beurteilen ist die Rechtmäßigkeit der schriftlich erteilten Weisung des Rektors der MUW vom 8.7.2004, idF des Schreibens des Rektors vom 7.3.2005, auf Veröffentlichung nachstehenden Textes in den Fachzeitschriften J und N: „In unserer Veröffentlichung (...), erschienen in (...) haben wir mehrmals zusammenhängende Sätze sowie Absätze aus der Publikation (...), von A, B, C, D, E, F und G, erschienen in (...) wortwörtlich übernommen ohne diese Stellen als Zitate kenntlich zu machen. Y und *der Beschwerdeführer* hatten von dieser Vorgangsweise keine Kenntnis. Einer Aufforderung des Rektorates der Medizinischen Uni-

versität Wien entsprechend geben wir dies hiermit bekannt und entschuldigen uns bei den Autoren A, B, C, D, E, F und G für diese guter wissenschaftlicher Praxis widersprechende Vorgangsweise.“

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

Die belangte Behörde verkennt, dass die in Rede stehende Weisung zwar im Zusammenhang zur Dienstpflicht des Beschwerdeführers „Forschung“ gesehen werden kann, die dienstliche Forschungsverpflichtung an sich aber nicht im Vordergrund steht; die verfahrensgegenständliche Weisung verpflichtet den Beschwerdeführer zu einem – einer Selbstbeichtigung gleichkommenden – Eingeständnis eines Plagiaten in der Öffentlichkeit und einer damit einhergehenden Entschuldigung im eigenen Namen; eine solche Anordnung betrifft den persönlichen – nicht durch dienstliche Anordnungen gestaltbaren – Bereich des Beschwerdeführers.

Dass es sich bei der Anordnung, das Eingeständnis eines Plagiaten zu veröffentlichen und sich in einer solchen Veröffentlichung dafür im eigenen Namen zu entschuldigen, um die Gestaltung von Dienstpflichten eines Universitätsprofessors handelt, könnte nur angenommen werden, wenn Dienstrechtsvorschriften bestünden, die einen entsprechenden Pflichtenkreis des Beamten begründeten. Gegenstand einer dienstlichen Weisung kann schließlich immer nur eine Angelegenheit sein, die in den Aufgabenkreis des Angewiesenen in seiner Eigenschaft als Organ fällt, die also zu seinen dienstlichen Aufgaben gehört. Der VwGH vermag keine Bestimmung des BDG 1979 zu erkennen, durch welche die Veröffentlichung des Eingeständnisses eines Plagiaten und eine Entschuldigung hierfür im eigenen Namen dem dienstrechtlichen Pflichtenkreis eines in einem öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis stehenden Universitätsprofessors zugeordnet worden wäre.

Dem Rektor mag allenfalls zugestanden werden, Universitätsprofessoren mit Weisungen dazu zu verhalten, die an der Medizinischen Universität Wien anerkannten wissenschaftsethischen Grundsätze der „Good Scientific Practice“ einzuhalten; die Anordnung einer öffentlichen Entschuldigung

bzw das Eingeständnis eines Plagiaten zu veröffentlichen, ist daraus aber nicht ableitbar. Vielmehr greift eine solche Anordnung in den nicht durch dienstliche Weisungen gestaltbaren persönlichen und durch Art 13 und 17 StGG bzw Art 10 EMRK geschützten Bereich des Beschwerdeführers ein, zumal hier eine angeordnete Veröffentlichung einer – nicht im unmittelbaren Zusammenhang mit der Universität stehenden – persönlichen Entschuldigung des Beschwerdeführers und ein damit einhergehendes Eingeständnis eines Plagiaten im Rahmen eines im eigenen Namen des Beschwerdeführers (mit-)veröffentlichten wissenschaftlichen Artikels im Vordergrund steht und nicht die universitären Forschungsverpflichtung des Beschwerdeführers an sich. Dem Rektor bzw der Universität mag das legitime Interesse zugestanden werden, auf eine qualitätsvolle Lehre und Forschung hinzuwirken; insb auch dann, wenn die Veröffentlichung solcher Korrekturen den internationalen wissenschaftsethischen Standards entspricht. Diesbezüglich bliebe es dem Rektor zur Sicherung der wissenschaftlichen Integrität und Qualität unbenommen, eine Korrektur der publizierten fehlerhaften Daten im Namen der Universität zu veröffentlichen, sofern er dies im vorliegenden Fall für rechtlich zulässig oder gar für geboten hält.

Wie von der belangten Behörde festgestellt, kann aber aus den durch Gesetz normierten Dienstpflichten an sich keine Verpflichtung zur Veröffentlichung von wissenschaftlichen Arbeiten abgeleitet werden. Es bleibt einem Universitätsprofessor als Grundrechtsträger der Wissenschaftsfreiheit nach Art 17 StGG vorbehalten zu entscheiden, ob er seine Forschungsarbeit der Öffentlichkeit zugänglich macht oder nicht, unabhängig davon, inwieweit sich unzureichende Publikationen im Hinblick auf die in § 14 Abs 7 UG 2002 normierte Leistungsevaluation von Universitätsprofessoren niederschlagen. Im Falle nicht der Öffentlichkeit zugänglich gemachter Forschungsergebnisse kann nämlich nicht per se darauf geschlossen werden, dass der Universitätsprofessor seiner dienstlichen Forschungsverpflichtung nicht bzw nicht fachgerecht nachgeht. Der Nachweis der dienstlichen Forschungsverpflichtung iSd §§ 155 Abs 1 iVm 165 Abs 1 Z 1 BDG 1979 kann schließlich auch anders

als durch Publikation wissenschaftlicher Artikel erbracht werden. Insofern ist der belangten Behörde darin beizupflichten, dass eine Dienstpflicht zur Publikation von Forschungsergebnissen eines Universitätsprofessors nicht aus dem Gesetz abgeleitet werden kann. Umso weniger besteht eine solche zur Veröffentlichung einer persönlichen Entschuldigung bzw eines im eigenen Namen formulierten Eingeständnisses eines Plagiaten.

(Hauser)

### **Hre 126: Für Verstöße gegen verwaltungsrechtliche Vorschriften haftet das Mitglied des Rektorats, das nach der Geschäftsverteilung zuständig ist**

§§ 23 ArbIG; 4, 41, 68 ASchG; 9 VStG, 22 UG

1. **Das Rektorat, welches aus der Rektorin oder dem Rektor und bis zu vier Vizerektorinnen oder Vizerektoren besteht, vertritt die Universität nach außen. Gemäß § 22 Abs 6 UG ist eine Geschäftsordnung zu erlassen, auf deren Grundlage festzulegen ist, welche Agenden den einzelnen Mitgliedern des Rektorates alleine zukommen.**
2. **Universitäten werden nicht durch ein monokratisches Organ (Rektorin oder Rektor), sondern durch eine kollegiale Führung, das Rektorat, geleitet. Dem Rektorat kommen somit grundsätzlich alle Aufgaben zu, die nicht ausdrücklich einem anderen Organ, insbesondere dem Universitätsrat oder dem Senat, zugewiesen sind.**
3. **Bei Verstößen gegen verwaltungsrechtliche Vorschriften ist nicht die Rektorin oder der Rektor, sondern das aufgrund der Geschäftsverteilung des Rektorats zuständige Mitglied zu bestrafen.**

UVS Wien 18.9.2012, 07/S/4/3967/2012

#### **Sachverhalt:**

Wegen eines behaupteten Verstoßes einer Universität gegen Bestimmungen des ASchG ver-

hängte die erstinstanzliche Behörde eine Verwaltungsstrafe gegen den Rektor der Universität und hielt fest, dass dieser als vertretungsbefugtes Organ gem § 9 Abs 1 VStG hafte. Die Geschäftsverteilung des Rektorats sei unbeachtlich, weil sie eine rein interne Aufgabenverteilung darstelle, die nicht nach § 23 ArbIG der Behörde zur Kenntnis gebracht worden sei.

#### **Aus den Entscheidungsgründen:**

Die Fülle der Aufgaben, die an einer vollrechtsfähigen Universität der Universitätsleitung zukommen werden, können von einer Rektorin oder einem Rektor allein auch dann nicht umfassend wahrgenommen werden, wenn sie oder er von mehreren ihnen gegenüber weisungsgebundenen Vizerektorinnen oder Vizerektoren unterstützt werde. Die Einsetzung eines Teams mit Aufgabenteilung erfordere auch entsprechende Handlungsspielräume für die einzelnen Partnerinnen und Partner dieses Teams. Bei allen Entscheidungen des Rektorats, die nicht zum täglichen Geschäftsbetrieb gehören, solle aber grundsätzlich das „4-Augen-Prinzip“ Anwendung finden, das hieße, solche weitreichenden Entscheidungen sollten zumindest von zwei Mitgliedern des Rektorats getroffen werden. Entscheidungen in wirtschaftlichen Angelegenheiten seien jedenfalls zumindest von zwei Mitgliedern des Rektorats zu treffen. Die Geschäftsordnung des Rektorats sei im Mitteilungsblatt zu veröffentlichen, um die Zuständigkeiten und Vertretungsbefugnisse offen zu legen (Abs 6). Vertragspartnerinnen und Vertragspartner müssen Kenntnis haben, wie weit die einzelnen Vizerektorinnen und Vizerektoren für die Universität vertretungsbefugt sind.

Wie sich aus § 8 der Geschäftsordnung eindeutig ergibt und wie die Materialien zum UG 2002 auch deutlich unterstreichen, sind einzelne Angelegenheiten vom Rektor oder nicht weisungsgebundenen Vizerektoren jeweils alleine zu besorgen. Mit der Veröffentlichung der Geschäftsverteilung im Mitteilungsblatt der Universität werden die jeweiligen Zuständigkeiten und Vertretungsbefugnisse offen gelegt. Für den Bereich des Arbeitneh-

merinnenschutzes ergibt sich aus der geltenden Geschäftsverteilung die Zuständigkeit der Vizerektorin für Finanzen, die bei Besorgung dieser Angelegenheiten nicht an Weisungen und Aufträge des Rektors gebunden ist. Ihr kommt daher als Mitglied des Rektorates, der die konkrete Zuständigkeit übertragen wurde, wofür ihr auch die Vertretungsbefugnis zukommt, die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortlichkeit für die Verletzung von Arbeitnehmerinnenschutzvorschriften zu. Der Berufungswerber hat somit die angelasteten Verwaltungsübertretungen nicht begangen, weshalb spruchgemäß zu entscheiden war.

(Huber)

*Anmerkung zur Entscheidung* des UVS Wien 18.9.2012, 07/S/4/3967/2012

Von RA MMag. Dr. *Stefan Huber*, LL.M. (am Verfahren beteiligt)

Mit dieser Entscheidung stellt der UVS Wien klar, die verwaltungsstrafrechtliche Verantwortung für die Einhaltung von Verwaltungsvorschriften in jedem Fall nach der Geschäftsordnung des Rektorats zu beurteilen ist. Insbesondere handelt es sich bei dieser Haftung des zuständigen Mitglieds des Rektorats um einen Fall des § 9 Abs 1 VStG, also der Haftung eines Leitungsorgans, nicht aber um einen Fall des § 9 Abs 2 VStG (Haftung eines verantwortlichen Beauftragten).

Daraus folgt, dass auch bei jenen Gesetzen, bei denen die vorherige Anzeige der Bestellung eines verantwortlichen Beauftragten Voraussetzung des Haftungsübergangs auf diesen ist, eine wie auch immer geartete Anzeige an die Behörde nicht erforderlich ist. Dies wäre nicht nur unter dem Gesichtspunkt der dogmatischen Unterscheidung zwischen § 9 Abs 1 VStG und § 9 Abs 2 VStG bedenklich, sondern auch angesichts der Tatsache, dass es sich bei der Geschäftsordnung des Rektorats um eine Verordnung handelt, die – gehörige Kundmachung vorausgesetzt – allgemeine Geltung entfaltet. Die Mitteilung einer allgemein gültigen Norm wäre aber jedenfalls nicht zweckmäßig.

(Huber)



**Löschnigg, Günther/Funk, Bernd-Christian (Hg):**

## **10 Jahre UG. Sach- und Rechtsfragen einer Reform**

Band 5 der Reihe „Schriften zum österreichischen und internationalen Universitäts- und Hochschulrecht“

356 Seiten. ÖGB Verlag, Wien 2012. EUR 36,-. ISBN: 978-3-7035-1557-6

Der aktuelle 5. Band der Reihe „Schriften zum österreichischen und internationalen Universitäts- und Hochschulrecht“ bein-

haltet die Dokumentation der Vorträge aus den Seminaren für Universitätsrecht sowie den universitätspersonalrechtlichen Gesprächen, die in den Jahren 2011 und 2012 am Institut für Universitätsrecht der Johannes-Kepler-Universität Linz abgehalten wurden; die Herausgeber *Günther Löschnigg* und *Bernd-Christian Funk* versammeln insgesamt 17 Autor/inn/en, die in den Bereichen „Grundsatzfragen“, „Mobilität im Hochschulbildungsraum“, „Gleichbehandlung an der Universität“ sowie „Personalmanagement“ insgesamt 15 facheinschlägige Beiträge verfasst haben.

Den Auftakt macht der ehemalige Rektor der Karl-Franzens-Universität, *Lothar Zechlin*, mit seinem Beitrag „Führung als Erfolgsfaktor der autonomen Hochschule“ (S 21 ff); darin hält er zusammenfassend fest, dass die Risiken der modernen Managementuniversität „in den Führungskräften (...) liegen, wenn sie sich nämlich in einer plumpen, alle Eigenheiten von Hochschulen unberücksichtigt lassenden Weise zu Alleinherrschern aufschwingen wollen oder wenn sie sich aus Angst vor Konflikten auf eine reine Moderatorenrolle beschränken oder rein manipulativ führen“ (S 34).

In seinem Beitrag „Öffentlicher Auftrag und Unternehmensmodell“ (S 37 ff) hält *Nicolas Raschauer* resümierend fest, dass betreffend des bildungspolitischen Auftrages der Universitäten „der Universitätsangehörige und Studierende das Gefühl vermittelt (bekommt), 21 Costa Concordias sind einmal mehr oder weniger auf eine Sandbank aufgelaufen. Über Rettung wird in den einschlägigen politischen Kreisen lange diskutiert; aber der

Auftrag an das Bergeunternehmen ist noch nicht erteilt“ (S 56).

*Harald Eberhard* untersucht in seinem Beitrag „Autonomie ‚im Rahmen der Gesetze‘“ (S 59 ff) den „aktuellen Dauerbrenner“ Universitätsautonomie; betreffend der zuletzt heftig diskutierten Frage nach der universitätsunmittelbaren Einführung von Studiengebühren erteilt er diesen eine Absage, indem er festhält, dass „eine Gebührenerhebung ohne die geringste Direktive bezüglich der Höhe von Gebühren und des betroffenen Personenkreises (...) weder eine Grundlage noch einen Rahmen eines Verwaltungsaktes abzugeben“ scheint (S 92).

In ihrem Beitrag zur „Verbindung öffentlich-rechtlicher und privatrechtlicher Instrumentarien“ (S 95 ff) kommt *Bettina Perthold-Stoitzner* im Wesentlichen zum Ergebnis, dass „sich eine Ermächtigung zu hoheitlichem Handeln (...) auch implizit aus anderen Regelungen ergeben (kann). Etwa aus § 23 Abs 5 UG, der eine Enthebung der Rektorin bzw des Rektors von ‚Amts wegen‘ kennt“ (S 103).

Der „Mobilität in rechtlicher Perspektive“ (insb aus der Sicht der Johannes-Kepler-Universität) spürt *Herbert Kalb* in seinem Beitrag (S 107 ff) nach; besonders interessant sind dabei die von ihm getätigten Ausführungen zur so genannten „elektronischen Anerkennung“ (S 121 ff).

Die „Unionsrechtlichen Rahmenbedingungen für die Zulassung zum Studium am Beispiel Österreichs“ thematisiert *Walter Obwexer* (S 125 ff); er hält dazu ua fest, dass „eine Wiedereinführung des Herkunftslandsprinzips, wenn dieses auf jene Studien beschränkt wird, in denen eine über die vorhandenen Kapazitäten wesentlich hinausgehende Nachfrage besteht („Massenstudien“) und zusätzlich ein erhöhter Zustrom von Studierenden aus anderen EU-Mitgliedsstaaten zu verzeichnen ist („Massenstudien mit erhöhtem Zustrom ausländi-



scher Studierender“) (...) nicht von vornherein ausgeschlossen ist“ (S 152).

Im Rahmen seines Beitrages zur „Anerkennung gleichwertiger Leistungen“ (S 163 ff) kommt *Bernd Wieser* zum Schluss, dass „§ 78 UG ein probates Anerkennungsregime für an ‚auswärtigen‘ Bildungseinrichtungen erbrachte Prüfungsleistungen darzustellen (scheint)“ (S 180).

Unter der Überschrift „Effectus Civilis – Studien und Berufsqualifikation“ (S 181 ff) beleuchtet *Roland Winkler* die Bedeutung von Studienabschlüssen bzw akademischen Graden im Berufsleben; er schlägt diesbezüglich die Etablierung eines übergeordneten Systems der Zertifizierung bzw Akkreditierung vor, hält aber gleichzeitig fest, dass „eine grenzüberschreitende Akkreditierung oder Zertifizierung durch interessierte Kreise derzeit kaum aktuell (ist)“ (S 190).

In ihrem sehr profunden Beitrag zum Thema „Gleichbehandlung und Recht“ stellt *Silvia Ulrich* alle maßgeblichen Dimensionen des Diskriminierungsschutzes dar (S 199 ff); sie hält im Rahmen ihrer Schlussbemerkungen ua fest, dass „materielle Gleichheitsgarantien (...) nicht der symmetrischen Logik des formellen Antidiskriminierungsrechts folgen, (sondern) auf faktische Zielverwirklichung gerichtet sind“ (S 230).

Einen substantiellen Themenüberblick zu den „Formen der Diskriminierung an den Universitäten“ vermittelt *Michaela Windisch-Graetz* in ihrem Beitrag (S 231 ff). In den abschließenden Bemerkungen dazu hält die Autorin fest, dass der Grund dafür, dass sich in der Praxis noch zahlreiche Diskriminierungen auf „allen Ebenen“ finden, „auf der

einen Seite an den (...) Einstellungen bei den beteiligten Akteuren aber auch bei einer zum Teil erstaunlichen Unkenntnis seitens Betroffener über ihre Rechte“ liegt (S 249).

Abgerundet wird das Kapitel „Gleichbehandlung an der Universität“ durch Beiträge von *Caroline Récsy* („Entgeltberichte an Universitäten“; S 251 ff), *Lothar Matzenauer* („Personalrechtliche Konsequenzen der Ungleichbehandlung von MitarbeiterInnen durch Vorgesetzte, Kollegialorgane etc“; S 267 ff) und *Andreas Hauer* („Die Zusammensetzung und das Verfahren vor der Schiedskommission nach § 43 Universitätsgesetz“; S 297 ff).

Im Beitrag „Mitbestimmung des Betriebsrates bei Personalstrukturplänen der Universität“ (S 321 ff) bieten *Günther Löschnigg* und *Sabine Ogriseg* eine eingehende Analyse der arbeitsvertragsverfassungsgesetzlich grundgelegten Strukturen und beleuchten gleichzeitig, ob bzw in welchem Ausmaß diese im universitären Bereich zur Anwendung zu bringen sind.

Einen „Praxisbericht“ bieten *Alfred Gutschelhofer* und *Kurt-Martin Lugger* betreffend des Themas „Personalcontrolling und -planung an der KFUG“ auf den S 339 ff.

Der vorliegende Sammelband beinhaltet durchgehend fachlich ausgezeichnete Beiträge, die wichtige Einschätzungen und Analysen zur aktuellen Rechts- bzw Organisations- und Strukturlage an den Universitäten bieten; er kann daher mit bestem Wissen zur vertiefenden Lektüre empfohlen werden.

*Werner Hauser*



*Perthold-Stoitzner, Bettina:*

## **Hochschulrecht im Strukturwandel**

XXVI und 292 Seiten. Verlag MANZ, Wien 2012. EUR 74,-. ISBN: 978-3-214-03598-3

Die gegenständliche Monographie stellt sich als überarbeitete Fassung der im Jahr 2011 von der Autorin an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Wien approbierten Habilitationsschrift dar. In insgesamt vier Kapiteln werden die „Gemengelage von Öffentlichem Recht und Privatrecht und deren Auswirkungen auf den Rechtsschutz“ (Kapitel 2; S 81 bis 215) sowie die „institutionelle Differenzierung des postsekundären Bildungssektors aus verfassungsrechtlicher Sicht“ (Kapitel 3; S 216 bis 287) geboten. Darüber hinaus finden sich im 1. Kapitel, welches die Überschrift „Grundlagen“ trägt (auf den S 1 bis 80) vor allem ein Abriss zur historischen Entwicklung des postsekundären Bildungssektors in Österreich und Hinweise zur gewählten Methodik; die gewonnenen Erkenntnisse werden im abschließenden 4. Kapitel („Ergebnisse“; S 288 bis 291) dargestellt.

Betreffend der Schnittstellenthematik zwischen öffentlichem und privatem Recht beleuchtet die Autorin das Berufungsverfahren von Universitätsprofessor/inn/en, das Prozedere zur Bestellung bzw Abberufung von Organwaltern an ausgewählten postsekundären Bildungseinrichtungen, die Rechtsstellung der Studierenden im grundsätzlich gesamt-

ten postsekundären Bereich sowie das „Kontraktmanagement“ im universitären Sektor.

In vielen Fällen gelangt *Perthold-Stoitzner* zu durchaus bemerkenswerten Ergebnissen, die wohl noch Gegenstand weiterführender Diskussionen sein werden. Dies gilt etwa betreffend ihre Einschätzungen im Hinblick auf die Rechtsbeziehung zwischen Studierenden und Trägern von Fachhochschul-Studiengängen, welche von ihr generell als privatrechtliche Akte gesehen werden; dies ua mit Argumenten wie Folgendem: „*Auch Rechtsschutzüberlegungen sprechen (...) nicht für, sondern sogar eher gegen eine ‚hoheitliche‘ Konstruktion. Denn insbesondere der Säumnisschutz ist bei einer Deutung als privatrechtliche Ansprüche besser; weiters kämen die Regelungen über die Wirksamkeitsvoraussetzungen eines Vertragsabschlusses und über die Gewährleistung zur Anwendung*“ (S 186).

Insgesamt stellt sich die Arbeit von *Perthold-Stoitzner* als spannende und interessante Lektüre dar, da es ihr – trotz der sehr beachtlichen thematischen Bandbreite – stets gelingt, subtil vertiefende Details zu präsentieren bzw in Diskussion zu ziehen.

*Werner Hauser*