

Glossar

Der ULV versucht Begriffe aus dem Bereich der Universitäten und des Universitätsgesetzes zu erklären. Um über Universitäts- und Bildungspolitik sprechen zu können, muss man sich zuerst eines gemeinsamen Vokabulars bedienen und die Bedeutung der Begriffe verstehen lernen. Universitäten sind keine Betriebe im landläufigen Sinne, auch keine Tendenzbetriebe oder *Betriebe sui generis*, die Studierenden sind weder *Kunden und Kundinnen* der Forschenden und Lehrenden der Universitäten noch *Konsumentinnen und Konsumenten* des an der Universität vorhandenen Wissens. Wissen kann man weder vermitteln noch übertragen, Wissen muss von den Lernenden selbst neu geschaffen werden!

Universitäten können nur als *universitas magistrorum et scholarium* - als Gemeinschaft der Lehrenden und Lernenden - neues Wissen generieren und zu festigen sowie nachhaltig für die kommenden Generationen erhalten. Nur eine Wissensgesellschaft und Bildungsgesellschaft heraus entsteht wirtschaftliche Prosperität und Wohlstand. Nur eine Bildungsgesellschaft kann einen Gegenpol zur heutigen Überinformationsgesellschaft und Falschinformationsgesellschaft (etwa *Fake-News* aber auch falsch interpretierte Statistiken) bilden und *Fehler* überwinden helfen.

AkademikerInnenquote

Der prozentuale Anteil von akademisch gebildeten StaatsbürgerInnen an der Gesamtbevölkerung. Es ist nicht immer klar, wer in diese Quote fällt, da etwa die OECD bereits ihre Berechnungen änderte. Früher ausschließlich Personen mit Hochschulabschluss.

Akkreditierung von Universitäten

Die staatlichen Universitäten werden im Universitätsgesetz 2002 aufgezählt.

Die Prüfung und Genehmigung auf Errichtung und Betrieb einer privaten Universität erfolgt durch ein dafür vom Gesetzgeber eingesetztes Kollegialorgan. Der österreichische Akkreditierungsrat (<http://www.akkreditierungsrat.at>) wurde per Gesetz durch die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (<https://www.aq.ac.at/de>) ersetzt.

Allgemeines Universitätspersonal

Dieses umfasst jene ArbeitnehmerInnen der Universitäten, die in der Administration, Technik, im Bibliothekswesen, in der Krankenpflege und im ärztlichen Dienst tätig sind; letztere nur zur Wahrnehmung von Aufgaben der öffentlichen Krankenanstalten.

All-In-Vertrag

Ein All-In-Vertrag ist ein [Arbeitsvertrag](#), dessen Inhalt besagt, dass der/die [ArbeitgeberIn](#) durch das

vereinbarte Entgelt alle Leistungen des/der [ArbeitnehmerIn](#) abgegolten sind. All-In-Verträge müssen daher die „abgegoltenen“ Leistungen in einer Weise beinhalten, dass der kollektivvertragliche Mindestlohn bei Abzug der „zusätzlichen“ Leistungen (Überstunden, Konferenzreisen, Teilnahme an Meetings, die nicht am Arbeitsort stattfinden etc.) nicht unterschritten wird. All-In-Verträge müssen daher je nach Inhalt weit über dem Mindestlohn abgegolten werden.

Alma Mater

Die Bezeichnung für eine Universität: Die *gütige Mutter* oder gar *die gütige Nährmutter*.

- *Alma Mater Rudolphina*: Die Universität Wien

Amtshaftung

Die Institutionen des Vollzugs (Bund, Länder, Bezirke, Gemeinden, sonstige öffentliche Körperschaften und die Träger der Sozialversicherung) haften für Schäden, welche durch rechtswidriges und schuldhaftes Verhalten ihrer Organe in Vollzug der Gesetze entstehen; von der Amtshaftung ausgenommen sind die obersten Gerichte (siehe auch Amtshaftungsgesetz, Bundesverfassungsgesetz Artikel 23).

AQ-Austria

Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria ([AQ Austria](#)) wurde 2012 auf der Basis des Hochschul-Qualitätssicherungsgesetzes ([HS-QSG](#)) als Qualitätssicherungsagentur für die österreichischen Hochschulen gegründet.

ArbeitgeberIn (AG)

Ein/e Arbeitgeber/in kann auf Grund eines Arbeitsvertrages die Arbeitsleistung von Personen, die als Arbeitnehmer/innen vertraglich verpflichtet sind, gegen Entgelt einfordern. Volkswirtschaftlich handelt es sich dabei um Personen (z.B. Pflegebedürftige), Unternehmen (Selbständiger bis Kapitalgesellschaft) oder andere Einrichtungen (z.B. nicht auf Gewinn gerichtete Vereine), die Arbeit nachfragen. Die andere Seite des Marktes bilden die Arbeitnehmer/innen, welche ihre Arbeit anbieten.

ArbeitnehmerIn (AN)

ArbeitnehmerInnen sind Personen, die auf Grund eines Arbeitsvertrages zur Erbringung einer Leistung gegen Entgelt verpflichtet sind. Ob die ArbeitnehmerInnen weisungsgebunden sind, hängt von der Art des Vertrages ab. Für Beamte und Vertragsbedienstete der Gebietskörperschaften ist die Weisungsgebundenheit kennzeichnend. Aber auch in der Unternehmensorganisation erfolgt die Arbeit auf Grund von Anweisungen und Anleitungen, möglicher Weise aber mit einem gewissen Spielraum

für Eigenverantwortung. Zunehmend wichtig ist der geltende Übergang von einer ArbeitnehmerIn zu einer AuftragnehmerIn, wenn letztere/r eigenverantwortlich handelt, sich aber nichtsdestoweniger zur Erbringung einer Leistung vertraglich verpflichtet hat.

ArbeitnehmerInnenschutz

Der allgemeine ArbeitnehmerInnenschutz umfasst alle Vorkehrungen und Aktivitäten, welche den Schutz des Lebens und der Gesundheit der Menschen bei Ausübung einer beruflichen Tätigkeit zum Zweck haben. Dabei geht es typischerweise um Unfallvermeidung ebenso wie um die Hintanhaltung von Berufskrankheiten, welche durch länger dauernde Belastungen entstehen. Maßgeblich sind Richtlinien der Europäischen Union und das ArbeitnehmerInnenschutzgesetz (ASchG, siehe [Quellen](#)). Die Umsetzung erfolgt einerseits durch eigens dafür geschulte MitarbeiterInnen (Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzbeauftragte usw.) und durch externe Behörden, insbesondere durch Arbeitsinspektorate. Zum ArbeitnehmerInnenschutz im weiteren Sinn zählen auch soziale Schutzmaßnahmen. Diese betreffen Arbeitszeitregelungen und den Kündigungsschutz und können bestimmte Personengruppen speziell umfassen, wie im Falle des Mutterschutzes oder des Schutzes für jugendliche ArbeitnehmerInnen.

Arbeiterkammer (Kammer für Arbeiter und Angestellte, AK)

Eine gesetzlich eingerichtete Interessenvertretung der unselbständig Beschäftigten (mit bestimmten Ausnahmen). Es besteht Pflichtmitgliedschaft und damit auch eine verpflichtende Beitragszahlung. Als gesetzlich eingerichtete Organe haben Arbeiterkammern auf Landes- wie auf Bundesebene Möglichkeiten der Mitgestaltung aller für ihre Mitglieder relevanten Gesetzesmaterien. Es gibt personelle und funktionelle Überschneidungen mit den auf dem Vereinsrecht beruhenden Gewerkschaften. Eine der bekannten Abgrenzungen zu den Gewerkschaften ist die, dass die Arbeiterkammern sich um die Interessen der ArbeitnehmerInnen als Konsument/inn/en annehmen.

Arbeitsrecht

Zusammenfassung alle Rechtsvorschriften, die explizit für ArbeitgeberInnen (AG) und ArbeitnehmerInnen (AN) gelten. Unterschieden wird in aller Regel zwischen kollektivem Arbeitsrecht (Vertretungs-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der ArbeitnehmerInnen) und individuellem Arbeitsrecht (Ansprüche und Verpflichtungen aus dem Arbeitsvertrag). Siehe auch [Quellen](#).

Arbeitsvertrag

Ein Arbeitsvertrag regelt die rechtlichen und sozialen Beziehungen zwischen ArbeitgeberIn und ArbeitnehmerIn, welche sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben. Kennzeichnend für ein Arbeitsverhältnis ist die Erbringung einer Leistung, in der den Weisungen des Arbeitgebers/der Arbeitgeberin gefolgt wird, gegen ein vorher vereinbartes Entgelt über einen längeren Zeitraum. Dieser kann befristet oder unbefristet sein. Wegen der zeitlichen Dimension des Arbeitsverhältnisses wird auch von einem Dauerschuldverhältnis gesprochen (siehe auch [befristeter Arbeitsvertrag](#) und

[unbefristeter Arbeitsvertrag](#)).

Autonomie der Universität

Universitäten sind im Rahmen der Regelungen des Universitätsgesetzes 2002 weisungsfrei und berechtigt, sich eine gesetzeskonforme Satzung zu geben, mit welcher die inneren Angelegenheiten in einem - durch die gesetzlichen Vorgaben nicht beliebig - breiten Spieraum geordnet werden dürfen. Die Universitäten müssen aber im Rahmen von Leistungsvereinbarungen mit dem Ministerium für Wissenschaft und Forschung gewisse Aufgaben und Aufträge erfüllen.

Befristeter Arbeitsvertrag

Der befristete Arbeitsvertrag endet durch Zeitablauf.

Er ist ein [Vertrag](#) für Universitätsangestellte mit einem zeitlich begrenzten Geltungsbereich. Derartige Verträge sind sowohl für wissenschaftliche MitarbeiterInnen aller Art als auch für ProfessorInnen gebräuchlich. Sie beginnen und enden zu einem bestimmten Stichtag. Sie erfüllen mehrere Funktionen, wie vor allem die Eröffnung für Beschäftigungschancen nachkommender Generationen von ForscherInnen und die Beschränkung der Verweildauer an der Universität im Hinblick auf die Erprobung der wissenschaftlichen Kapazität. Befristete Verträge können nicht ohne weiteres verlängert werden, weil eine solche Verlängerung nach geltender Gesetzeslage ein Interesse der Universität an einer unbefristeten Anstellung suggeriert, was beim Arbeits- und Sozialgericht seitens der betroffenen Beschäftigten auch durchsetzbar ist (siehe auch [Kettenvertragsverbot](#)). Befristete Verträge sind bei komplexen, langdauernden Forschungsvorhaben problematisch und für die Lebensplanung der Betroffenen hinderlich (siehe auch prekäre Verträge). Prinzipiell sind befristete Verträge unkündbar, jedoch beinhalten viele befristete Verträge eine Kündigungsklausel, die eine Kündigung nach frühestens zwei Jahren ermöglicht.

Berufung

Der Vorgang, der zu einem Anstellungsverhältnis eines Universitätsprofessors/einer Universitätsprofessorin führt. Dieser Vorgang folgt in aller Regel einem Personalauswahlverfahren, bei dem eine Stelle ausgeschrieben und die BewerberInnen sodann einem Prüfungsverfahren durch eine fachkundige Kommission, der Berufungskommission, unterzogen werden. Diese Kommission schlägt dem Rektor/der Rektorin drei gleichermaßen geeignete ausgewählte KandidatInnen vor. Der Rektor/die Rektorin lädt diese zu Berufungsverhandlungen ein, welche in dem Berufung genannten Vertragsabschluss münden.

Betriebsausschuss

In privaten Unternehmen sind typischerweise ArbeiterInnen und Angestellte beschäftigt, welche jeweils einen eigenen [Betriebsrat](#) haben. Es gibt aber selbstverständlich Belange, welche alle Beschäftigten betreffen. Für diese Belange wird der Betriebsausschuss gebildet, der aus beiden Betriebsräten besteht. Seine Aufgaben sind im Arbeitsverfassungsgesetz geregelt. Eine Besonderheit

der Universitäten besteht darin, dass zwischen Allgemeinbediensteten sowie wissenschaftlichen und künstlerischen Bediensteten unterschieden wird. Beide haben ihre eigenen Betriebsräte. Konsequenterweise gibt es wiederum für die gemeinsamen Belange auch an Universitäten Betriebsausschüsse, die sich aber in der Zusammensetzung von jenen der Privatwirtschaft unterscheiden.

Betriebsrat

Betriebsräte sind die gesetzlich vorgesehenen Interessensvertretungen an den Universitäten. Es gibt einen für das wissenschaftliche und einen für das allgemeine Personal. Betriebsräte sind Kollegialorgane, deren Mitglieder durch ein Proportionalwahlsystem nach Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG, siehe [Quellen](#)) gewählt werden. Sie vertreten die wirtschaftlichen, sozialen, gesundheitlichen und kulturellen Interessen der Beschäftigten. Dies geschieht unter Anderem durch das Ausverhandeln von [Betriebsvereinbarungen](#), die Überwachung von deren Einhaltung, und ferner mittels Vorschlägen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Sicherheit. Betriebsräte haben ein Mitspracherecht bei der Gestaltung der Arbeitsplätze und bei allen Personalangelegenheiten sowie insbesondere auch das Recht, bei Kündigungen und Entlassungen Stellung zu nehmen sowie diese bei Gericht anzufechten. Bezüglich der beamteten Beschäftigten nehmen Betriebsräte die Funktionen der früheren Dienststellenausschüsse wahr.

Betriebsvereinbarung

An Universitäten sind Betriebsvereinbarungen schriftliche Verträge zwischen Universitätsleitung (Rektorat) und Betriebsrat, die die örtliche Umsetzung von Angelegenheiten zum Gegenstand haben, welche durch Arbeitsverfassungsgesetz und [Kollektivvertrag](#) grundsätzlich einer derartigen vertraglichen Ausgestaltung überlassen werden. Es wird dabei zwischen notwendigen bzw. erzwingbaren Betriebsvereinbarungen (wie z.B. über die Dienstzeiten) und freiwilligen Betriebsvereinbarungen (wie z.B. über die vorübergehende Befreiung vom Dienst zum Zweck einer Teilnahme an einem Kongress) unterschieden.

Bologna-Prozess

Bossing

Bossing ist „Mobbing von oben.“ Angestellte werden zur Zielscheibe aggressiver Handlungsweisen des Vorgesetzten, welche meistens zum Ziel haben, die untergeordnete Personen zum Verlassen der Arbeitsstelle zu bringen. Bossing äußert sich in verschiedenen typischen Verhaltensweisen des Chefs/der Chefin, führt bei den Opfern zu physischen und psychischen Erkrankungen und hat seine Wurzeln in unaufgearbeiteten Befürchtungen, Erwartungen, Sorgen und Konkurrenzdruck. Bossing ist Gegenstand von Untersuchungen und Anlass für therapeutische Maßnahmen. Auf Universitäten ist Bossing ein Grund für das Erfordernis eines professionellen Konfliktmanagements. Siehe z.B. <http://www.rhetorik.ch/Bossing/Bossing.html>.

Brain-Drain

Bundesvertretung 13 der Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Die [Bundesvertretung 13](#), Universitätsgewerkschaft - wissenschaftliches und künstlerisches Personal, vertritt die Interessen der wissenschaftlichen und künstlerischen ArbeitnehmerInnen der Universitäten. Sie verhandeln als VertreterInnen der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) den [Kollektivvertrag](#) der Universitäten mit dem [Dachverband der Universitäten](#), insbesondere auch die kollektivvertraglichen Mindestentgelte.

Bundesvertretung 16 der Gewerkschaft öffentlicher Dienst

Die Bundesvertretung 16, Universitätsgewerkschaft - Allgemeines Personal, vertritt die Interessen des allgemeinen Personals an den Universitäten. Sie verhandeln als VertreterInnen der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) den [Kollektivvertrag](#) der Universitäten mit dem [Dachverband der Universitäten](#), insbesondere auch die kollektivvertraglichen Mindestentgelte.

Curriculum

Dachverband der Universitäten

Im Dachverband sind alle Universitäten gemäß Universitätsgesetz 2002 zusammengeschlossen. Er repräsentiert - ausgestattet mit Kollektivvertragsfähigkeit - die Arbeitgeber/innen/seite für die an den Universitäten Beschäftigten. Er wird beschickt von der [Universitätenkonferenz \(UniKo\)](#), der ehemaligen Rektorenkonferenz.

DienstgeberIn

Ein aus dem Bundesdienst abgeleitetes Vokabel. BeamtInnen nach Beamtendienstgesetz (BDG) und Vertragsbedienstete nach Vertragsbedienstetengesetz (VBG) dienen mit ihren Tätigkeiten dem Staat, d.h. der Allgemeinheit. Auch im Arbeitsrecht wird immer wieder das Wort DienstgeberIn synonym mit dem Wort ArbeitgeberIn (AG) verwendet. Analog dazu auch DienstnehmerIn statt ArbeitnehmerIn (AN).

Dienstrecht

Ein spezielles Arbeitsrecht, das den Bundesdienst regelt, insbesondere das Beamtendienstgesetz (BDG) und das Vertragsbedienstetengesetz (VBG).

Dienstreise

Ein Begriff aus dem Beamten-dienstgesetz (BDG) bzw. dem Vertragsbedienstetengesetz (VBG). Eine Dienstreise erfolgt auf Anordnung und zur Wahrnehmung einer universitären Aufgabe durch ArbeitnehmerInnen als Organ dieser Universität (z.B. die Vertretung der Universität in einem internationalen Forschungsprogramm, in dem sie vertraglich eingebunden ist; oder zur Wahrnehmung einer Vertretungsaufgabe im zuständigen Ministerium, wenn die Universität nicht am selben Standort ist).

Drittmittelangestellte

Universitäten finanzieren sich nur zum Teil aus Geldmitteln, welche im Rahmen der öffentlichen Haushalte zur Verfügung gestellt werden. Für Forschungsvorhaben ist es möglich, sich an öffentliche oder private Geldgeber/innen zu wenden. Die Zuerkennung von Geldmitteln unterliegt teilweise strengen Auswahlverfahren. Ein anderer Weg besteht in der Form von Auftragsforschung. Diejenigen Beschäftigten, welche aus derart aufgebrauchten Geldmitteln bezahlt werden, werden „Drittmittelangestellte“ genannt. Ihre Aufgaben sind in aller Regel enger definiert als jene der von den Universitäten im Rahmen ihrer öffentlichen Budgets Beschäftigten.

Drittmittelforschung

Das sind in der Regel thematisch genau umschriebene wissenschaftliche Forschungsvorhaben, welche mit Geldmitteln außeruniversitärer Einrichtungen finanziert werden. Diese nationalen oder internationalen Einrichtungen entscheiden meistens auf Antrag und nach strengen Auswahlverfahren mittels so genannter [Peer Reviews](#). Aber auch Auftragsforschung stellt eine Form der Drittmittelforschung dar, unterliegt aber anderen organisations- und arbeitsrechtlichen Regeln.

Drop-Out-Rate

ECTS

Erasmus

Fächer

Faculty

Sammelbezeichnung für hochqualifizierte Angestellte, welche in Bereichen von Forschung und Lehre tätig sind, ohne dass sie bestimmten Gruppen entsprechend ihrer Qualifikationsstufe zugeordnet

werden. Letztere Zuordnung entspricht der „Kurienuniversität“ (siehe auch [Kurien](#)). Faculty ist ein international übliches, nicht diskriminierendes Konzept, bei dem Unterschiede im Rang und in der Qualifikation nicht mehr über die Gruppenbildung erfolgt, sondern lediglich intern durch Unterschiede in den Aufgaben bzw. Pflichten und der Entlohnung. Faculty steht damit für Gleichberechtigung, gleiches Ansehen und die Möglichkeit einer durchgängigen Laufbahn.

Fakultät

Eine Organisationseinheit der Universität unterhalb der Ebene der Universitätsleitung (Rektorat), welche jeweils bestimmte methodisch und inhaltlich verwandte wissenschaftliche Disziplinen in Forschung und Lehre zusammenfasst. Fakultäten müssen keine [Organisationseinheiten](#) im Sinne des Universitätsgesetzes 2002 sein.

Forschung

Die systematische Suche nach neuen Erkenntnissen (einschließlich der kritischen Überprüfung vorhandenen Wissens) mittels bestimmter anerkannter Methoden. Eine Methode gilt dann als anerkannt, wenn sie von einer ausreichend großen Anzahl von Wissenschaftler/inne/n regelmäßig angewendet wird.

Forschungsfreiheit

Teil der verfassungsmäßigen Garantie der Freiheit von Wissenschaft und Lehre von vorgegebenen Zielen und Methoden. Sie ergibt sich auch aus den im Universitätsgesetz 2002 §2 niedergelegten Grundsätzen: „Freiheit der Wissenschaften und ihrer Lehre (Art. 17 des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger, RGBI. Nr. 142/1867) und Freiheit des wissenschaftlichen und des künstlerischen Schaffens, der Vermittlung von Kunst und ihrer Lehre (Art. 17a des Staatsgrundgesetzes über die allgemeinen Rechte der Staatsbürger/innen).“ Diese schließen auch Methodenvielfalt und Vielfalt der Zugänge zu Forschungsgegenständen ein.

Forschungsgeleitete Lehre

Damit wird der Grundsatz bezeichnet, dass die Lehrtätigkeit nicht unabhängig von der wissenschaftlichen Forschung erfolgen darf, sondern vielmehr einerseits in der Personalunion von Forschenden und Lehrenden zum Ausdruck kommt und andererseits darin, dass nach Maßgabe des Fortschritts in der Qualifikation die Lernenden mit den Ergebnissen der laufenden Forschung vertraut gemacht werden.

Freier Arbeitsvertrag

Bei dieser Art von Vertrag übernimmt der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin eine bestimmte Aufgabe,

die er/sie in aller Regel eigenverantwortlich erfüllt, aber ohne eine feste Eingliederung in das Unternehmen/die Universität. Im freien Arbeitsvertrag gelten aber zugleich viele arbeitsrechtliche Ansprüche nicht. An den Universitäten gibt es als Ausnahme auch freie Arbeitsverträge für reine Lehraufgaben (für ExpertInnen) im maximalen Ausmaß von vier Semesterwochenstunden, wenn man einer geregelten Hauptbeschäftigung mit einer festgelegten Lohn- bzw Einkommensuntergrenze nachgeht.

Freier Dienstvertrag

Siehe [freier Arbeitsvertrag](#).

Freier Hochschulzugang

Freistellung

Eine Besonderheit für wissenschaftlich und künstlerisch tätige Beschäftigte. Sie ermöglicht die vorübergehende Entbindung von der Anwesenheit am Ort der Universität zwecks Wahrnehmung von Aufgaben in Forschung und Lehre (Tagungsteilnahmen, Gastvorträge etc.). Quellen sind das Beamtendienstgesetz (BDG) bzw. der [Kollektivvertrag](#).

Gender-Pay-Gap

Gestaltungsspielraum

Das Universitätsgesetz als rechtlicher Rahmen ist nach Auffassung vieler Betroffener in einem bestimmten Ausmaß interpretationsoffen. Eine in Hinblick auf Universitäten ganz unterschiedlicher Größenordnungen sehr wichtige Frage der Organisation, oder im Fachjargon „Corporate Governance“, betrifft beispielsweise die Zahl der (entscheidungsbefugten) Führungsebenen. Das [Universitätsgesetz \(UG\)](#) nennt ausdrücklich zwei Ebenen: Das Rektorat und die [Organisationseinheiten](#). Wie diese Organisationseinheiten ausgestaltet werden, wird nicht vorgegeben. Bei manchen Universitäten sind dies die Fakultäten, bei anderen Institute etc. Wie diese innere Organisation dann tatsächlich aussieht, ist eine Frage der Gestaltungsnotwendigkeit im Sinne einer effektiven Betriebsführung.

Ein weiteres sensibles Thema sind „beratende“ [Gremien](#), das heißt die Beteiligung und Mitwirkung von Universitätsangehörigen bei der inhaltlichen Gestaltung von Entscheidungen. Entgegen dem Universitätsgesetz 1993 (UOG 93) sind solche [Kollegialorgane](#) in aller Regel nicht (mehr) vorgesehen, werden aber im Rahmen der Autonomie im Sinne des Interessenausgleichs und der Nutzung des Potentials der ArbeitnehmerInnen eingerichtet: Zum Beispiel Fakultätsversammlungen, Studienkommissionen etc., jeweils mit beratender Funktion ohne bindende Beschlussfähigkeit.

Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD)

Gewerkschaften sind auf dem Vereinsrecht basierende Interessensvertretungen. Insofern hat die GÖD die Interessen ihrer (zahlenden) Mitglieder zu vertreten. Ihre Anerkennung und Einbindung in die Gesetzgebung oder bei Gehaltsabschlüssen kann auf gesetzlicher Basis oder aber auf institutioneller Übereinkunft bestehen (wie in der österreichischen Sozialpartnerschaft). Österreichische Gewerkschaften haben zwar eine parteipolitische Komponente, die sich in der Zusammensetzung ihrer Leitungsgremien widerspiegelt, sind aber in ihrer Struktur nach „Industrien“ gegliedert. Eine solche Industrie im weiteren Sinn ist der „Öffentliche Dienst“. Dieser wiederum weist eine Anzahl von Untergliederungen auf, insbesondere gibt es zwei Bundesvertretungen, die unmittelbar mit dem Personal der Universitäten verquickt sind: Die [Bundesvertretung 13](#) und die [Bundesvertretung 16](#). Ein Problem der gegenwärtigen Entwicklung an den Universitäten ist allerdings, dass deren Beschäftigte einschließlich der durch Berufung angestellten ProfessorInnen nach dem Angestelltenrecht beschäftigt sind. Sie werden damit automatisch Zwangsmitglieder der [Kammer für Arbeiter und Angestellte](#).

Gleichbehandlung

Schon in den leitenden Grundsätzen des Universitätsgesetzes 2002 (§2) werden die Gleichstellung von Mann und Frau, die Chancengleichheit sowie die besondere Berücksichtigung der Erfordernisse behinderter Menschen genannt. Gleichbehandlung ist also nicht nur ein Gebot der Nicht-Diskriminierung zwischen den Geschlechtern, sondern ein viel umfassenderes Postulat. Einen Schritt weiter, im §3 des Universitätsgesetzes, werden Gleichstellung von Mann und Frau sowie Frauenförderung als Aufgaben der Universitäten genannt. Die Nicht-Diskriminierung zwischen den Geschlechtern hat also einen besonders hohen Stellenwert. Das schlägt sich auch in den gesetzlichen Einrichtungen wie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und der „Schiedskommission“ nieder, sowie im besonderen Verweis auf die Gültigkeit des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (Universitätsgesetz 2002, §§ 41-44).

Globalbudget

Gremium (Kollegialorgan)

Ein Gremium ist ein Kollegialorgan aus [Angehörigen der Universität](#), das beratend oder entscheidend interne Angelegenheiten der Universität behandelt. Gesetzlich festgelegt ist etwa das Gremium des [Senats](#), aber auch [Habitations-](#) und [Berufungskommissionen](#) (siehe auch [Mitbestimmung](#)).

Habilitation

Das Verfahren bzw. der Rechtsakt, mit dem insbesondere die Befugnis zur eigenständigen Lehrtätigkeit erworben wird (Venia docendi oder kurz Venia). Mit der Habilitation erwirbt die Person den Titel „PrivatdozentIn“ (früher: UniversitätsdozentIn). Eine unmittelbare Folge der Habilitation ist

es, an jener Universität, an der man sich „habilitiert hat“ oder „habilitiert wurde,“ Lehrveranstaltungen aus dem eigenen Fachgebiet anbieten und abhalten zu dürfen (früher durfte man dies an allen österreichischen Universitäten). Im Verfahren wird von einer unabhängigen, vom [Senat](#) eingesetzten Fachkommission (Habilitationskommission) sowie GutachterInnen geprüft, ob die antragstellenden Person neue wissenschaftliche Erkenntnisse hervorgebracht hat, ob diese mit einwandfreien Methoden erzielt worden sind und ob das betreffende Fach beherrscht wird. Daneben sind auch didaktische Qualitäten in der Lehre nachzuweisen. Die Habilitation ist ein Spezifikum mancher kontinentaleuropäischer Universitätssysteme, insbesondere des österreichischen und deutschen Universitätssystems.

Hirsch-Faktor

Hochschulkonferenz

Impact

Ein Kriterium welches Ansehen bestimmte Fachzeitschriften und die darin abgedruckten Veröffentlichungen haben, wird durch die Häufigkeit gemessen, mit der solche Veröffentlichungen in anderen Fachzeitschriften zitiert werden. Der „Journal Citation Index“ bildet eine Rangreihung der Fachzeitschriften. Zugleich ergibt sich aber auch eine Erfolgsskala für WissenschaftlerInnen - deren Impact. Nicht nur ihre Anerkennung sondern tatsächlich auch ihr berufliches Fortkommen werden durch die erreichten Impact-Punkte mitbestimmt. Ein kritischer Punkt bezüglich des Impacts ist der, dass Entscheidungen über berufliche Karrieren sich eher an den erzielten Impact-Punkten orientieren als an den Inhalten der betreffenden Arbeiten selbst. Die Lehre wird nicht bewertet.

Institut

Eine Forschungs- und Lehreinheit einer Universität, das ArbeitnehmerInnen einer Wissenschaftsdisziplin oder eines eng begrenzten Fachgebietes zusammenfasst. An manchen Universitäten sind dies die Organisationseinheiten nach dem Universitätsgesetz 2002, an manchen nur untergeordnete Subeinheiten, die sich aus der Historie bzw. aus der Notwendigkeit einer sinnvollen und handhabbaren Gliederung ergeben. An der Universität Wien gibt es neben Instituten auch noch Departments und Forschungsgruppen als untergeordnete [Organisationseinheiten](#), d.h. Subeinheiten. Lehrstühle und Ordinariate sind offiziell abgeschafft.

Karenz

Die vorübergehende Entbindung von dienstlichen Verpflichtungen bei gleichzeitigem Entfall der Bezüge für die Wahrnehmung einer facheinschlägigen wissenschaftlichen oder künstlerischen Tätigkeit an einer anderen Einrichtung, die Ableistung des Präsenz- bzw. Zivildienstes, Elternkarenz.

Kettenvertrag

Ein Kettenvertrag oder ein Kettenarbeitsvertrag ist die Hintereinanderreihung von zeitlich befristeten Arbeitsverträgen.

Kettenvertragsverbot

Die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverträgen ist nach österreichischem Arbeitsgesetz verboten. In besonders begründeten Fällen ist eine einmalige Verlängerung zulässig. Eine solche Begründung könnte etwa sein, „um eine Ausbildung abzuschließen“ oder „ein (zeitlich befristetes) Projekt fertigzustellen“.

Das Kettenvertragsverbot ist eine Schutzbestimmung für die ArbeitnehmerInnen (AN) und dient dazu, dass diese eine menschenwürdige Lebensplanung tätigen können und nicht immer das Damoklesschwert eines Fristablaufs des Arbeitsverhältnisses über sich hängen haben. Firmen sollten etwa nach einem ersten befristeten Vertrag, der bis zu sechs Monate dauern kann, im Stande sein zu beurteilen, ob sie den/die ArbeitnehmerIn verwenden können oder nicht. Das Kettenvertragsverbot ist geltendes EU-Recht!

Kettenvertrag, Kettenvertragsverbot und das UG 2002

Das von der EU-Richtlinie vorgegebene und nach dem österreichischen Arbeitsgesetzen bestehende Kettenvertragsverbot wird durch das Universitätsgesetz 2002 als *Lex Specialis* insofern aufgeweicht, als dass §109 UG gewisse Ausnahmen definiert, sodass etwa ausschließlich Lehrende (LektorInnen) und ausschließlich DrittmittelforscherInnen (ohne Lehre) Kettenverträge bis zu insgesamt 6 Jahren oder bei Teilzeit bis zu 12 Jahren bekommen dürfen.

In den Erläuterungen zum Gesetzesentwurf werden gerechtfertigte Gründe zur Aneinanderreihung bzw. zur Rechtfertigung dieses Paragraphen genannt, ohne dass diese bisher ausjudiziert wurden. Es steht dort (Stand 2012):

§109 Arbeitsverhältnisse können je nach Bedarf befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Nach der Judikatur des OGH zu § 879 ABGB und nach herrschender Lehre ist eine mehrmalige Aneinanderreihung befristeter Arbeitsverhältnisse, sogenannte „Kettendienstverträge,“ nichtig, wenn für diese mehrmalige Befristung keine sachliche Rechtfertigung gegeben ist und sie zur Umgehung zeitabhängiger Rechte der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers abgeschlossen wurden. Das Arbeitsverhältnis gilt in diesen Fällen als auf unbestimmte Zeit abgeschlossen. In besonders begründeten Ausnahmefällen soll die Aneinanderreihung von befristeten Arbeitsverhältnissen zur vollrechtsfähigen Universität bis zu einer bestimmten Gesamtdauer zulässig sein. Diese Ausnahme vom „Kettenvertragsverbot“ bedeutet keine Verschlechterung gegenüber der derzeitigen Rechtslage, da z.B. Lehrbeauftragte schon bisher nur semesterweise bestellt werden. Sachliche Gründe, die die mehrmalige Befristung eines Arbeitsvertrages mit wissenschaftlichen, künstlerischen oder nichtwissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb rechtfertigen, liegen vor, wenn

- 1. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Drittmitteln bezahlt und entsprechend der Zweckbestimmung dieser Mittel beschäftigt wird;*

2. die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ausschließlich in der Lehre eingesetzt ist (z.B. Lehraufträge) oder
3. als Ersatzkraft für eine karenzierte Arbeitnehmerin oder einen karenzierten Arbeitnehmer der Universität beschäftigt wird.

Im Fall der Projektmitarbeiterinnen und Projektmitarbeiter ist eine Befristung auf Projektdauer oder auf die Dauer der Bedeckbarkeit der Personalkosten für diese Stelle aus den Drittmitteln notwendig und gerechtfertigt. Das notwendige Lehrveranstaltungsangebot ist wegen der sich ändernden studentischen Nachfrage, der Änderungen der Studienvorschriften und der Fluktuation des Lehrpersonals nicht konstant. Lehraufträge dienen der bedarfsgerechten Ergänzung des Lehrveranstaltungsangebots in quantitativer und qualitativer Hinsicht. Die Beschäftigungsdauer der Lehrbeauftragten hat sich daher an diesem wechselnden Bedarf zu orientieren.

Unter Einhaltung der Richtlinie 1999/70/EG des Rates vom 28. Juni 1999 zu der EGB-UNICE-CEEP Rahmenvereinbarung über befristete Arbeitsverträge ist jedoch eine Obergrenze für die zulässige Gesamtdauer solcher befristeter Arbeitsverhältnisse zu ziehen. Übersteigt die Gesamtdauer der befristeten Arbeitsverhältnisse einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers sechs Jahre, soll das Arbeitsverhältnis als unbefristet gelten.

Der §109 UG02 wird immer wieder novelliert, da es besuchen Sie daher [RIS UG02 §109](#).

Kollegialorgan (Gremium)

Siehe [Gremium \(Kollegialorgan\)](#).

Kollektivvertrag

Zwar weist das Universitätsgesetz einen personalrechtlichen Teil auf, aber im Sinne des korporatistischen bzw. sozialpartnerschaftlichen Verständnisses in Österreich spielt der Kollektivvertrag auch für Universitäten eine überragende Rolle. Ein Kollektivvertrag regelt (u.U. zeitlich befristet) die maßgeblichen arbeitsrechtlichen Verhältnisse und die Entlohnung für die an den Universitäten Beschäftigten (mit Ausnahme der noch beamteten Beschäftigten). Er wird zwischen der („kollektivvertragsfähigen“) Interessenvertretung auf Bundesebene als Repräsentanz für die Arbeitnehmer/innen/seite (hier und traditionell: Der für Universitätsangehörige maßgeblichen Sektionen in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) und einer (diesfalls „konstruierten“) Arbeitgeber/innen/seite, dem „Dachverband“ (s.u.) abgeschlossen und ist als Summe von Rahmenbedingungen für die Arbeitsverhältnisse an den Universitäten bindend.

Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis (KoVo)

Kommilitone/Kommilitonin

Studienkollege/Studienkollegin im gleichen Semester.

Kurien

Von Kurien wird gesprochen, wenn Universitätsangehörige je nach ihrem akademischen Grad, Rang und Aufgabenbereich als organisatorische Teileinheiten des Personalstandes gesehen werden. Die traditionellen Kurien sind:

- Die Kurie der UniversitätsprofessorInnen, die ein Berufungsverfahren durchlaufen haben, dazu ernannt worden sind, oder wegen besonderer Leistungen einen solchen Posten ohne Berufung bekommen haben (ao.Univ.Prof. nach BDG vor 1996)
- Die Kurie der WissenschaftlerInnen (gemeinhin oft fälschlicherweise bzw. missverständlich als „Mittelbau“ bezeichnet)
- Die Kurie der Studierenden
- Die Kurie des allgemeinen Personals

In Vertretungskörpern der Selbstverwaltung hat jede Kurie nach einem eigenen Entsendungsmodus Sitz und Stimme. Die Rechte und Pflichten jeder Kurie sind eigens und unterschiedlich geregelt (siehe auch das international übliche [Faculty-Modell](#)).

Lehrfreiheit

Wer zur Lehrtätigkeit herangezogen wird oder sich das Recht auf unabhängige Lehrtätigkeit durch Habilitation erworben hat, kann den Inhalt und die Methodik für das Gelehrte frei wählen, sofern es keinen gesetzlichen Regelungen widerspricht oder durch einen besonderen Auftrag vorbestimmt ist. Über die Wahrung bestimmter Grenzen wachen auch Verhaltensregeln wie insbesondere die „gute wissenschaftliche Praxis“.

LektorIn (Lecturer)

Eine Person, die auf Grund ihrer fachlichen Kenntnisse zur Durchführung von Lehrveranstaltungen vertraglich herangezogen wird. Nach dem UG teilt sich diese Gruppe in Lecturers und Senior Lecturers.

Leistungsvereinbarungen

„Dreijahresverträge“, die zwischen Wissenschaftsministerium und jedem/jederr einzelnen Rektor/in, als Vertreter/in seiner/ihrer Universität, abgeschlossen werden. Sie legen im Rahmen von meist globalen Budgets (Stichwort Autonomie) anhand bestimmter Kennziffern fest, welche Leistungen eine Universität zu erbringen hat und wie viel Budget sie dafür zur Verfügung gestellt bekommt. Leistungsvereinbarungen sind Verträge, die auf beiderseitigem Einverständnis basieren. Kommt keine Leistungsvereinbarung zustande, wird das alte, laufende Budget um 5% vermindert und fortgeschrieben (§§12 und 13 UG). Die Problematik der Leistungsvereinbarungen liegt unter Anderem darin, dass damit weder die Inflation abgegolten wird, noch die meist sehr hohen Personalkosten (da Universitäten Dienstleistungsbetriebe sind) automatisch gedeckt werden: Dadurch besteht trotz oder auch wegen der Leistungsvereinbarung ein Risiko der Insolvenz.

Mensa

Mindeststudiendauer

MINT

Mitbestimmung

Das Recht, im Rahmen von dafür vorgesehenen [Gremien](#) (Kommissionen, Beratungsorganen) mit Sitz und Stimme vertreten zu sein. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die VertreterInnen der Kurien gleichberechtigt an Entscheidungen mitwirken. Von der Mitbestimmung im engeren Sinn zu unterscheiden sind die Befugnisse der Vertretungsorgane oder Einrichtungen wie das innerbetriebliche Vorschlagswesen, welches als Anreiz und Mittel zur Schaffung einer betrieblichen Identifikation dient.

Mittelbau

Mobbing

Die herabwürdigende, beleidigende, einschüchternde und erniedrigende Behandlung von MitarbeiterInnen durch andere MitarbeiterInnen, unabhängig davon, ob sie gleichgestellt, untergeordnet oder übergeordnet sind (was in letzterem Fall als „Bossing“ bekannt ist). Systematische Verletzungen des Anstandes, Anfeindungen und Diskriminierungen führen bei den gemobbten Personen zu psychischen und organischen Erkrankungen, Abfall der Arbeitsleistung bis zum Anlassfall für eine Entlassung. Die Problematik des Mobbing besteht in der Schwierigkeit der Eingrenzung bestimmter Handlungsweisen als gesetzeswidrig (wie z.B. Körperverletzung oder Rufschädigung). Mobbing ist auch ein Faktor, der die inneruniversitäre Leistungsfähigkeit mindert. Die Verhinderung von Mobbing ist daher ein wichtiger Bereich einer inneruniversitären Konfliktbewältigungskultur.

Was ist Mobbing?

- [AK Wien: Thema Mobbing](#)
- [Mobbing-Checkliste der AK](#)
- [Arbeitsinspektorat](#)

to mob - schikanieren, anpöbeln, angreifen, bedrängen, über jemanden herfallen

mob - Meute, Gesindel, Pöbel, Bande

MOOC

Massive Open Online Course - eine digital via eLearning-Plattform angebotene Lehrveranstaltung, die ohne Zugangsbeschränkung ist.

Nostrifizierung

Anerkennung ausländischer Studienabschlüsse.

Orchideenfach

Oft abfällige Bezeichnung für ein Fach, das „einen Luxus bedeutet, es zu betreiben.“ In Spardiskussionen werden die „Orchideenfächer“ immer wieder genannt, die eingespart werden sollten. In Diskussionen ergibt sich meist, dass diese Orchideenfächer sehr wenig kosten und/oder als „Ergänzungsfächer“ zu „großen Fächern“ sehr wohl essentiell sind.

Organisationseinheit nach Universitätsgesetz 2002

Die dem Rektorat untergeordnete organisationsrechtliche Ebene, deren LeiterInnen nach §27 Universitätsgesetz gewisse Entscheidungen treffen dürfen.

Organisationsrecht

Rechtsvorschriften, welche den inneren Aufbau und die Leitung der Universitäten betreffen. Sie werden ergänzt um weitere Normen, wie die Festlegung der Aufgaben sowie der Ziele von Universitäten, Verfahrensvorschriften und die besondere Verpflichtung zur Gleichbehandlung.

Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH)

Rechtliche Vertretung der Studenten und Studentinnen an den österreichischen Universitäten (<http://www.oeh.ac.at>). Die ÖH hat eigene, autonome Vertretungen an allen österreichischen Universitäten.

Peer Review

Ein Verfahren zur unabhängigen Prüfung und Beurteilung der Qualität einer wissenschaftlichen Arbeit, die als Veröffentlichung eingereicht worden ist, oder eines Forschungsprojekts, für welches eine finanzielle Förderung beantragt wurde, aber auch Methode zur kritischen Prüfung von

Forschungseinrichtungen oder der Forschungsleistung von Personen. Peers sind unabhängige Fachleute, welche auf verschiedene Weise ausgewählt werden können (etwa aus Listen oder durch Losentscheid). Sie bleiben meistens für die Beurteilten anonym. Durch Peer Reviewing soll gesichert werden, dass eine Arbeit, Person oder Einrichtung den aktuellen wissenschaftlichen Standards entspricht. Weil es sich dabei aber um Beurteilungen durch Menschen handelt, die auch Fehler machen oder anderen Einflüssen unterliegen können, sind Peer Reviews zwar die gängigste Methode der „Qualitätssicherung“, aber nicht ganz unumstritten.

Personalstruktur

Universitäten bewältigen eine Vielzahl von Aufgaben und sind sehr arbeitsteilig organisiert. Das bringt mit sich, dass die unterschiedlichen Funktionen in der Forschung, in der Lehre, in der Betreuung und Wartung von Geräten und Kommunikationsmitteln und im Bibliotheks- und Archivwesen das Zusammenwirken von Beschäftigten mit den entsprechenden Kenntnissen und Kompetenzen erfordert. Die Verhältnismäßigkeit der unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten wird durch die Personalstruktur abgebildet.

Plagiat

Wissenschaftliche Arbeiten bauen fast immer auf anderen wissenschaftlichen Arbeiten auf. Solche Arbeiten können kritisch korrigierend oder weiterentwickelnd sein. In jedem Fall ist es über die gesetzlichen Regelungen des Urheberrechts hinaus ein Gebot guter wissenschaftlicher Praxis, die Erkenntnisse anderer AutorInnen, wenn sie in die eigene Arbeit Eingang finden, genau erkennbar zu machen und zu referenzieren. Das Plagiat ist allerdings nicht einfach zu definieren, denn die Grenzen zwischen der fallweisen Heranziehung fremden Wissens, Allgemeinwissen und der Einbeziehung großer Teile fremder Arbeiten sind fließend. Es gibt heute eigene Software, die erlaubt, elektronisch verfügbare Manuskripte daraufhin zu überprüfen, wieviel Übereinstimmung mit bereits vorhandenen Arbeiten besteht und inwieweit diese Übereinstimmung kenntlich gemacht wurde. Das Digitalisieren von Arbeiten ohne Zustimmung des Urhebers/der Urheberin ist verboten.

Postdoc

Eine Person, die den Dokortitel oder den Titel Ph.D. (philosophical doctor) führen darf.

Praedoc

Eine Person, die den Titel Master oder Magister führen darf, die noch keinen Dokortitel hat. Üblicherweise ein/e Wissenschaftler/in, die im Stadium der Dissertation ist, mit Anstellung an einer Universität.

Privatuniversität

Dabei handelt es sich um eine Einrichtung des tertiären Bildungssektors, die nicht auf der Basis des Universitätsgesetzes errichtet wurde, sondern durch einen anderen Träger als den Bund. Die Anerkennung als Universität erfordert die **Akkreditierung** durch eine vom Bund gesetzlich eingerichtete Institution, die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (<https://www.aq.ac.at/de>). Träger einer Privatuniversität können Private, Verbände und Religionsgemeinschaften aber etwa auch Bundesländer sein.

Probemonat (Vertrag auf Probe)

Das erste Monat eines Arbeitsvertrages, in dem der/die ArbeitnehmerIn oder auch der/die ArbeitgeberIn ohne Angabe von Gründen kündigen kann. Die erbrachte Leistung ist zu bezahlen.

Professor/in

Jemand, dem/der der Amts- oder der Berufstitel Professor/in verliehen wurde. In Österreich gibt es viele unterschiedliche Professor/inn/en. An der Universität gibt es

- Universitätsprofessor/inn/en
 - ehemalige außerordentlicher Professor/inn/en nach BDG vor der Dienstrechtsnovelle 1996
 - nach UG 2002 §§ 98 und 99 nach 2004 berufene Universitätsprofessor/inn/en
- ordentliche Universitätsprofessor/inn/en (nach BDG)
- emeritierte Universitätsprofessor/inn/en
- außerordentliche Universitätsprofessor/inn/en
- Assoziierte Universitätsprofessor/inn/en
- Assistenzprofessor/inn/en
- Professor/inn/en

Alle zeichnen sich dadurch aus, dass sie lehren und forschen. Allerdings gehört nur ein Teil dieser den Professor/inn/en nach UG §§98f an. Sie bilden die sogenannte Professorenkurie (vgl. **Kurien**).

Promotion

Die Verleihung der Doktorwürde nach Abschluss des Studiums. Nachweis, dass diese Person selbständig wissenschaftlich arbeiten kann. Die Promotion „sub auspiciis“ (unter den Augen des Präsidenten) ist eine österreichische Auszeichnung für hervorragende schulische und universitäre Leistungen. Es wird dazu ein Ehrenring verliehen.

Publikationen und Patente

Publikationen sind (öffentlich) sichtbare Ergebnisse von Forschungs- aber auch Lehrtätigkeit. Die Zahl

und die Qualität der Publikationen gelten als der Leistungsnachweis schlechthin. Publikationen machen Wissen öffentlich. Ihre Verwendung und Verwertung durch Dritte unterliegt den gesetzlichen Regelungen des Urheberrechts und den strengen Regeln guter wissenschaftlicher Praxis. Patente sind ebenfalls sichtbare Ergebnisse der meist angewandten Forschung und eröffnen dem/der PatentinhaberIn die wirtschaftliche Verwertung. Patente unterliegen genauen Bestimmungen bezüglich Schutzwürdigkeit und Nutzungsberechtigung. Da Publikationen Einsichten enthalten können, welche von Dritten als wirtschaftlich verwertbar erkannt werden, bedarf es eine sorgfältigen Festlegung dessen, wie mit solchen Publikationen verfahren werden muss. Die Unterdrückung von Publikationen, welche wirtschaftlich verwertbare Inhalte aufweisen, ist deshalb schwierig, weil damit der Maßstab für die sichtbare Forschungsleistung beschnitten würde. Die Behandlung von Publikationen und Patenten obliegt deshalb eigenen Fachgremien.

Qualifikationsvereinbarung

Eine spezielle [Zielvereinbarung](#), die laut Kollektivvertrag arbeitsrechtliche Konsequenzen hat bzw. haben kann.

Qualitätssicherung

Qualitätssicherung wird definiert als geplante und systematische, intern oder extern ausgeführte Tätigkeit, die Vertrauen schaffen soll, dass die geforderte Qualität in einem Bereich erfüllt wird. Zur Qualitätssicherung haben Universitäten gem. §14 UG 2002 ein eigenes Qualitätsmanagementsystem zur kontinuierlichen Evaluierung des gesamten universitären Leistungsspektrums aufzubauen. Studierende haben gem. §2 UG Mitsprache bei der Qualitätssicherung in der Lehre.

Siehe auch [Hochschulqualitätssicherungs-Gesetz](#).

Ranking

Rektor oder Rektorin

Gewissermaßen der oder die CEO einer Universität mit weitreichenden Kompetenzen bei Verhandlungen und Vertragsabschlüssen. Leiter/in des Amtes der Universität, dem/der alle an der Universität tätigen BeamtInnen zugeordnet sind (zZt weniger als 16% der ArbeitnehmerInnen einer Universität, mit stark fallender Tendenz).

Rektorat

Ein Kollegialorgan. Das Leitungsorgan der Universität, welches aus dem Rektor oder der Rektorin und den VizerektorInnen nach Maßgabe der sachlichen universitären Erfordernisse besteht. Als Kollegialorgan entscheidet das Rektorat in den durch Gesetz und Satzung festgelegten Angelegenheiten, meistens mit Stimmenmehrheit. Es erfordert hohe Management- und

Verwaltungsführungskompetenzen der beteiligten Personen.

Ringvorlesung

Sabbatical

Die Möglichkeit, für eine gewisse Zeitdauer (in der Regel zwischen drei Monaten und einem Jahr) von den Aufgaben am Arbeitsplatz entbunden zu werden. Als Gründe kommen prinzipiell jene der beruflichen Weiterbildung oder persönliche Projekte (Hausbau) in Frage. Für die wissenschaftlich und künstlerisch Beschäftigten der Universitäten regelt der Kollektivvertrag, dass diese nach wenigstens sieben Jahren insbesondere für Weiterbildungszwecke ein solches Sabbatical in Anspruch nehmen dürfen.

Satzung einer Universität

Während das Universitätsgesetz 2002 (und mittlerweile mehrere Novellierungen) die Strukturen der Universitäten weitgehend vorgibt, besitzen diese die Autonomie in der Ausgestaltung der Wahlordnungen, der Einrichtung von Organen, welche den Studienbetrieb gestalten, der Studieninhalte, der Rekrutierung und Selektion namentlich der wissenschaftlichen ArbeitnehmerInnen, aber auch der Gleichbehandlung und im Disziplinarwesen und mehreren anderen Bereichen. Die Summe der als Verordnung(en) zu erlassenden Regelungen wird als „Satzung“ bezeichnet. Die Satzung als untergeordnetes Recht muss natürlich gesetzeskonform verfasst sein.

Schein

Studentische Bezeichnung für ein Lehrveranstaltungszeugnis.

School of Education

Eine an einer Universität geschaffene Organisationseinheit, die die Sonderaufgabe der PädagogInnenbildung übernimmt. Eine „School“ entspricht im weitesten Sinne einer Fakultät.

Senat

Der Senat ist ein Kollegialorgan mit Kompetenzen teils für organisatorische (z.B. Erlassung und Änderung der Satzung), teils für akademische Belange (Mitwirkung bei Berufungen, Habilitationen, inhaltliche Gestaltung von Studienrichtungen, „Curricula“). Er setzt sich aus nach einer festen Vorgabe der Zusammensetzung gewählten Mitgliedern zusammen, welche die Universitätsangehörigen in einer gesetzlich festgelegten Proportion vertreten. Die Gruppe der Universitätsprofessor/inn/en stellt allerdings die Hälfte aller Mitglieder. Der Senat selbst kann für

bestimmte Aufgaben selbst wieder entscheidungsbefugte Kollegialorgane einsetzen (z.B. Habilitationskommissionen).

Spartenuniversität

Im Gegensatz zu einer Volluniversität werden nur wenige bzw. spezifische Fächer angeboten. Als Spartenuniversitäten gelten etwa technische Universitäten, Medizinuniversitäten, Musik- und Kunstuniversitäten, die Universität für Bodenkultur oder die Montanuniversität Leoben.

StEOP

Studieneingangs- und -orientierungsphase. Spezielle Fächer als Eingangsphase zu einem Studium, die einerseits die Grundlagen vermitteln sollen, andererseits die Ausprägung und Vielfalt des Faches den Studierenden zeigen soll. Die StEOP muss positiv absolviert werden, wenn man das gewählte Studium weiterstudieren will.

StudentIn

Menschen, die zum Zweck des Erwerbs oder der Erweiterung des Wissens an einer Universität oder Fachhochschule eingeschrieben sind.

Studiengebühren

Das je Semester oder je Studienjahr anfallende Entgelt für die Berechtigung zur Inanspruchnahme der universitären Leistungen im Rahmen von Studien. Studiengebühren haben den Zweck, die laufenden Kosten der Unterweisung von Studierenden - wenigstens zum Teil - zu decken. In einzelnen Ländern decken Studiengebühren die laufenden Kosten je Studierendem/Studierender zu einem erheblichen Teil. In manchen Ländern werden sie auf Null oder einen niedrigen Betrag gesetzt, um weniger begüterten Studierenden den Weg zur tertiären Bildung nicht zu verschließen. Es besteht aber eine enge Beziehung von Studiengebühren und Stipendienwesen. Letzteres kann so ausgebaut werden, dass es in Härtefällen die Belastung durch Studiengebühren auszugleichen vermag.

Von Studiengebühren sind z.B. Aufnahmebeiträge zu unterscheiden: Diese sichern nur die Anwartschaft auf ein Studium und sind damit Abgeltungen der administrativen Kosten. Solche Beiträge können von ihrer Höhe her auch Indikatoren für das Ansehen einer Bildungseinrichtung sein.

Studienplatzbewirtschaftung

Tenure-Track

Unbefristeter Arbeitsvertrag

Ein unbefristeter Vertrag enthält kein „Ablaufdatum“. Er kann jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden (vgl. [befristeter Arbeitsvertrag](#)).

Universität

Eine Einrichtung des „tertiären“ Bildungssektors, in der den Studierenden eine wissenschaftliche Berufsvorbildung für vorgegebene Fachgebiete vermittelt wird. Die Vermittlung erfolgt durch die an der Universität als Forscher/innen tätigen Personen. Dies entspricht dem Grundsatz der „forschungsgeliteten Lehre“. An die Stelle der Forschung kann die „Erschließung der Künste“ treten. Die Tätigkeit als Forschende und Lehrende setzt die Erfüllung von Qualitätskriterien voraus. Der erfolgreiche Abschluss einer wissenschaftlichen Berufsvorbildung dokumentiert sich in der Verleihung akademischer Grade.

Universitätsgesetz 2002 (UG02)

Universitätenkonferenz (UniKo)

Ein von den Universitäten finanzierter, privater Verein, in der alle staatlichen Universitäten vertreten sind, mit dem Zweck

- a) der internen Koordinierung
- b) der gemeinsamen Vertretung der Universitäten in nationalen und internationalen Gremien
- c) der gemeinsamen Wirkung der Universitäten in der Öffentlichkeit

Die Vorgängerorganisation der Universitätenkonferenz war die österreichische Rektorenkonferenz. Die Universitätenkonferenz entsendet Mitglieder in den Dachverband der Universitäten, der gesetzlicher Kollektivvertragspartner der GÖD ist.

Universitätsangehörige

Grundsätzlich sind alle in jedweder Form an der Universität auf Grund der Erfüllung bestimmter formaler Erfordernisse Tätigen „Angehörige der Universitäten“: Die Kategorie reicht von den Studierenden über ForschungsstipendiatInnen, ÄrztInnen in Fachausbildung über alle Arten von aktiv Tätigen, bis hin zu Professor/inn/en im Ruhestand. Eine Differenzierung erfolgt innerhalb dieser großen Gruppe dann nach „wissenschaftlichem und künstlerischem Universitätspersonal“ sowie „allgemeinem Universitätspersonal“.

Universitätsgesetz

Das Bundesgesetz über die Universitäten Österreichs sowie ihrer Studien, Bundesgesetz Nr.120 Bundesgesetzblatt vom 9. August 2002.

Dieses Bundesgesetz regelte im Jahr 2004 die Universitäten grundsätzlich neu. Es regelt nicht nur die Organisation der Universitäten sondern auch grundsätzliche Fragen der Funktion, die Studien und die Universitätsangehörigen und deren rechtliche Stellung zur Universität. Universitäten werden zu - im Rahmen der Gesetze - unabhängig handelnden Körperschaften des öffentlichen Rechts, die zwar eine prinzipielle Finanzierungsgarantie durch den Bund haben, deren konkretes Ausmaß jedoch im Rahmen von Verträgen (Leistungsvereinbarungen) verhandelt werden muss. Die Autonomie wiederum erlaubt und auferlegt es den Universitäten, sich durch die Gründung oder Heranziehung von Vereinen, Stiftungen und ähnlichem weiter zusätzliche Mittel zu beschaffen. Universitäten erhalten dadurch „quasi-unternehmerische“ Züge.

Universitätsgewerkschaft

Eine wirkliche Universitätsgewerkschaft im engeren Sinne gibt es nicht. Das Personal an den Universitäten wird unabhängig davon, ob eine Anstellung nach Beamtendienstrecht, Vertragsbedienstetengesetz oder Kollektivvertrag vorliegt, von der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertreten. Das wissenschaftliche und künstlerische Personal ist in der Bundessektion 13 organisiert, das allgemeine Universitätspersonal in der Bundessektion 16. Die GÖD ist der Kollektivvertragspartner des Dachverbandes der Universitäten. Eine weitere Vertretung der ArbeitnehmerInnen nach Kollektivvertrag findet durch die Arbeiterkammer statt.

UniversitätslehrerInnenverband (ULV)

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten. Eine Berufsvereinigung des gesamten wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten, inklusive Professor/inn/en nach UG02.

Universitätsleitung

Ein anderes Wort für Rektorat.

Universitätsorganisationsgesetz (UOG)

Vor dem Universitätsgesetz 2002 gab es das Universitätsorganisationsgesetz 1993, kurz UOG, davor das Universitätsgesetz 1975 (UG75). Das UOG machte Kunsthochschulen und Kunstakademien zu Universitäten (zuvor geregelt nach dem Kunsthochschulgesetz - KhG) und gab ihnen eine ähnliche Struktur wie den Universitäten nach UG75. Die letzten Universitäten Österreichs, darunter die Universität Wien, implementierten das UOG93 ab dem Jahr 2000, nur vier Jahre bevor das UG02 in

Kraft trat.

Universitätsranking

„Ranking“ ist die Platzierung eines Objekts, das Gegenstand einer Suchanfrage ist, innerhalb der Trefferliste. Die Besonderheit von Universitätsrankings liegt in der Kombination von Kriterien (Messziffern), durch welche die Besonderheit einer Universität, insbesondere ihre Forschungsleistungen, im Vergleich mit anderen Universitäten zum Ausdruck gebracht werden kann, z.B. Zahl der Veröffentlichungen in anerkannten Zeitschriften, Anzahl der Nobelpreisträger etc. Universitätsrankings gelten als wichtige aber nicht unumstrittene Informationsquelle für die vergleichende Ursachenforschung der Leistungsfähigkeit.

Universitätsrat

Ein Kollegialorgan, das nicht der Universität angehört. Der Universitätsrat ist eine Art Aufsichtsorgan der Universität mit weitreichenden Kompetenzen bezüglich der Genehmigung von Maßnahmen, die das Rektorat setzen möchte, insbesondere in wirtschaftlichen Belangen. Es hat Kontrollbefugnisse und Entscheidungskompetenzen in Fragen der Bestellung des Rektors oder der Rektorin, der VizerektorInnen, der RechnungsprüferInnen und bei Vertragsabschlüssen aller Art. Ein Universitätsrat setzt sich aus maximal 9 Personen mit verantwortlichen Funktionen in Wissenschaft, Kultur oder Wirtschaft zusammen. Die Erfahrungen der Mitglieder müssen der Universität nützlich sein. Die Nominierung obliegt dem Senat (s.u.) und der Bundesregierung je zur Hälfte. Die nominierten Personen machen ein weiteres Mitglied namhaft. Angehörige der jeweiligen Universitäten sind von der Nominierung ausgeschlossen. nach einer Novellierung sind nun die beiden Vorsitzenden der Betriebsräte (d.h. mit zwei Stimmen nicht jedoch, wie in der Privatwirtschaft, mit einem Drittel der Stimmen) im Universitätsrat vertreten und dürfen in allen Angelegenheiten, die das Universitätspersonal betreffen (also in allen), mitstimmen.

Vertrag

Ein privatrechtlicher Vertrag stellt eine freiwillige Willenserklärung zweier oder mehrerer Parteien mittels Angebot und dessen Annahme dar. Die Parteien versprechen etwas zu tun oder zu unterlassen. Ein Bruch des Vertrages kann zur Entbindung dieser Pflichten oder Sanktionen führen. Ein öffentlich-rechtlicher Vertrag wird zwischen Behörden oder einer Behörde und einer Privatperson über einen öffentlich-rechtlichen Gegenstand abgeschlossen. Völkerrechtliche Verträge werden zwischen Völkerrechtssubjekten, z.B. Staaten und Staatengemeinschaften, abgeschlossen.

Vertrag auf Probe

Siehe [Probemonat \(Vertrag auf Probe\)](#).

Vertrag zur Probe

Abweichend vom Probemonat kann ein Vertrag zur Probe ausgestellt werden, d.h. eine Befristung auf längere Zeit (üblicherweise bis zu 6 Monaten). Informiert der/die Arbeitgeber/in den/die Arbeitnehmer/in nicht vor Fristablauf, so wird dieser Vertrag unbefristet. Ein unbefristeter Vertrag kann jederzeit unter Einhaltung der gesetzlichen Kündigungsfristen ohne Angabe von Gründen gekündigt werden.

Vollrechtsfähigkeit

Universitäten dürfen Gesellschaften, Stiftungen und Vereine gründen, soweit dies der Erfüllung ihrer Aufgaben nützlich ist. Sie dürfen über die eigenen Einnahmen verfügen. Zu bemerken ist dazu, dass die Wahrnehmung dieser Rechte den Rektoren vorbehalten ist. Dazu im Kontrast war es im Rahmen einer „Teilrechtsfähigkeit“ im früheren Organisationsrecht selbst Instituten möglich, in bestimmten rechtlichen Grenzen Verträge abzuschließen, Forschungsk Kooperationen einzugehen oder beispielsweise Vereine zu gründen.

Volluniversität

Eine Universität, die alle „Fächer“ anbietet. Das UG02 trat im Jahr 2004 in Kraft und „zerstörte“ die drei österreichischen Volluniversitäten in Wien, Graz und Innsbruck indem die medizinischen Fakultäten als eigene Medizinische Universitäten abgespalten wurden. Seit XXXX gibt es eine „neue“ „Voll“-Universität mit medizinischer Fakultät: Die Johannes Kepler Universität Linz (JKU).

Wissenschaftliches Universitätspersonal

Dieses umfasst Universitätsprofessor/inn/en, a.o. Professor/inn/en, Universitätsdozent/inn/en, Privatdozent/inn/en, Universitätsassistent/inn/en, Staff Scientists, Senior Lecturers, Artists and Scientists, wissenschaftlich künstlerisch tätige Lehrer/innen, Projektmitarbeiter/innen, Lektor/inn/en und wissenschaftlich tätige Künstler/innen, sowie Studienassistent/inn/en und Tutor/inn/en.

Wissenschaftsrat

ZA - Zentralausschuss

Zentrum

Bezeichnung für eine organisatorische Einheit, welche auf Grund wissenschaftlicher Methoden anwendungsbezogene Fähigkeiten und Methoden vermittelt, wie z.B. Sprachzentren oder

Sportzentren. An der Universität Wien bezeichnet dies eine der Fakultät gleichgestellte Organisationseinheit nach Universitätsgesetz.

Zielvereinbarung

Eine Vereinbarung, dh ein Vertrag, den zwei Parteien konsensuell abschließen, um Ziele, Leistungen und Gegenleistungen festzulegen, die in einem vorher festgelegten Zeitraum erreicht werden sollen. Solche Zielvereinbarungen können evaluiert werden.

Von:

ULV - <https://www.ulv.at/>

Link:

<https://www.ulv.at/doku.php?id=glossar>

Zuletzt geändert: **10.08.2017 17:19**

