

Leere Worthülsen universitärer Unternehmenskultur?

BLOG

6 POSTINGS

ELISABETH GOLDARBEITER-
LISKAR

8. Mai 2013, 00:01

Zur Dehnbarkeit der Auslegung berechtigter Forderungen von MitarbeiterInnen an österreichischen Universitäten



foto: istockphoto.com/-mg-

Elisabeth Goldarbeiter-Liskar stößt sich am hierarchischen Aufbau der österreichischen Universitäten.



foto: privat

"Hierarchischere Strukturen als an österreichischen Universitäten gibt es vermutlich nur in der katholischen Kirche."

Gäbe es ein "Ranking" positiv konnotierter Begriffe in Gesellschaft, Politik und Wirtschaft, so wären solche wie Information, Kommunikation, Partizipation und Transparenz zweifellos unter den Top 10: Information als Mitteilung von relevantem Wissen; Kommunikation als nachhaltiger sozialer Austausch der genannten Informationen; Partizipation als Mitwirkung und Beteiligung an Entscheidungsprozessen und am Erfolg; schließlich Transparenz im Sinne von Durchschaubarkeit und Offenlegung der (Entscheidungs-)Prozesse - wer würde schon gern in den Geruch der Intransparenz kommen, das hat etwas von "im Trüben Fischen", damit lassen sich von der solcherart tückisch gefangenen Forelle in Schuberts Lied bis zu moderner Administration keine Sympathien gewinnen.

Das wissen auch Universitätsleitungen und preisen die Umsetzung dieser Ziele vollmundig. Gibt man diese Suchbegriffe etwa auf der Homepage der Universität Wien ein, erhält man Treffer vom Betriebsrat des allgemeinen Personals (Kommunikation und Transparenz als Arbeitsprogramm) über die Studienpräses (Transparenz durch Verordnungen und Richtlinien) bis zum Rektorat (Partizipation und gleich 3 Treffer zu Information!). Die Universitätsleitung betont die Verbesserung des Organisationsplans hinsichtlich "Information und Partizipation durch Ausweitung der Informations- und Stellungnahmerechte der Fakultätskonferenzen und Regelungen für Informationsfluss und Interaktion zwischen Fakultäten und Subeinheiten" (für nicht Eingeweihte: Subeinheiten sind die Institute).

Alles gut in der besten aller Welten?

Sieht man von der redundanten Verwendung des Begriffes "Information" einmal ab, ist anzuerkennen, dass einzelne Universitäten tatsächlich Anstrengungen unternehmen, Kollegialorgane aufzuwerten: Fakultäts- und Studienkonferenzen haben nicht mehr nur Beratungs-, sondern auch Stellungnahmerecht, Fakultätsleitungen und Studienprogrammleitungen Berichts- und Begründungspflicht. Diese Verankerung von Informationspflicht ist zweifellos ein Fortschritt und kommt den immer wieder geäußerten diesbezüglichen Forderungen der MitarbeiterInnen nach. Darin bereits Partizipation verwirklicht zu sehen, ist aus Sicht des Großteils der nach wie vor von wirklicher Mitbestimmung ausgeschlossenen Universitätsangehörigen freilich schlicht ein Euphemismus.

Eine Frage der Auslegung

Oder liegt es nur an der semantischen Unbestimmtheit der Begriffe? Partizipation ist im Wortsinn Teilnahme, man kann daher die Einbindung von Universitätsmitgliedern in irgendeiner Form, etwa durch das Recht der Stellungnahme, bereits als solche titulieren. So wird denn auch Partizipation aus Sicht der Leitung gesehen. Demgegenüber steht die Vorstellung von Partizipation, wie sie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verstehen und wie der aktuelle gesellschaftliche Begriff auch verstanden wird: als Beteiligung am Entscheidungsprozess im Sinne eines aktiven Beitrages. Und hier sind alle Mitglieder der Universität einzubeziehen, auch jene, die in den vorher genannten Gremien nicht vertreten sind, die aber einen eminent wichtigen Beitrag für Universitäten leisten, z.B. die externen Lehrenden.

Auch die viel strapazierten Begriffe Information und Kommunikation bieten einiges an Interpretationsspielraum oder sagen wir: sie sind anfällig für Missverständnisse. So ist die Benachrichtigung über bereits getroffene Entscheidungen zweifellos eine Information. Sie hat aber auch etwas von einem Gnadenakt. Bedauerlicherweise erfolgt Information in vielen Universitätsbereichen immer noch ex post, so sie überhaupt erfolgt. Information könnte und sollte auch als Nachricht vorab begriffen werden und als solche wird sie von den Vertretungen der Universitätsangehörigen stets eingefordert. Andernfalls kann es nicht zum Austausch, d.h. zum "gegenseitigen Geben und Nehmen von Informationen" kommen, letzteres ist bekanntlich die Definition von Kommunikation. Eine Entscheidung zu kommunizieren oder einseitige Kommunikation ist daher ein Widerspruch in sich. Der korrekte Begriff dafür heißt Verlautbarung!

Kommunikation innerhalb der Pyramide

Damit nähern wir uns dem Kernproblem: dem durch das UG 2002 festgelegten, rigiden hierarchischen Aufbau der österreichischen Universitäten, der demokratische Meinungs- und Entscheidungsprozesse selbst bei gutem Willen einschränkt. Es ist unbestritten, dass es in großen Organisationen, wie Universitäten es nun einmal sind, verantwortliche Handlungsträger geben muss. Aber hierarchischere Strukturen als an österreichischen Universitäten gibt es vermutlich nur in der katholischen Kirche, die ebenfalls pyramidal strukturiert ist: Papst, Bischöfe, Priester, Diakone, alle, die zum Dienst der Kirche berufen sind und das ganze Volk der Erlösten - in Analogie dazu Rektor, Dekan/innen, Institutsvorstände (?), Studienprogrammleitungen (?), alle Mitarbeiter/innen (?) und das ganze Volk der Studierenden (?).

Nun mag der Vergleich ein wenig hinken, aber es ist doch auffällig, dass beide Institutionen bei ähnlichen Strukturen ähnliche Probleme mit der internen Kommunikation haben. Wie kann also das oben angesprochene gegenseitige "Geben und Nehmen von Informationen", sprich "Kommunikation" verbessert werden? Naheliegend wäre natürlich, die Strukturen zu ändern, aber dafür fehlt der Wille. Kurzfristig kann es daher nur um Verbesserungen innerhalb der bestehenden Rahmenbedingungen gehen.

Lösungsansätze

In Diskussionen und Medien könnte man den argumentativen Hebel dahingehend ansetzen zu fordern, dass Universitäten, wenn sie sich denn schon an ökonomischen Organisationsformen orientieren müssen oder sollen, das an den erfolgreichen Beispielen tun. Und das sind Unternehmen, in denen auf Selbstverantwortung und Eigeninitiative der MitarbeiterInnen Wert gelegt wird, in denen ein kooperatives Miteinander herrscht, weil das Know-How aller wertvoll ist.

Innerhalb der Universitäten wäre es wichtig, auf allen Ebenen, in allen Gremien, in allen Vertretungen und in allen Kommissionen immer wieder darauf zu drängen, dass die Kommunikation in beide Richtungen gehen muss, weil ohne Dialog viel kreatives Potential ungenützt bleibt. Dabei müssen besonders jene, die das Privileg haben, sich nicht auf Schleudersitzen oder in Abhängigkeiten zu befinden, ihre Stimme erheben und sich für Diskussionen und Abstimmungen einsetzen. Das heißt auch, die minimalen, bereits bestehenden Rechte aktiv zu nützen, also sich in den Studien- und Fakultätskonferenzen stärker zu artikulieren, Stellungnahmen abzugeben, als Institut auf Informationsfluss seitens der Fakultätsleitung zu insistieren usw. Teilweise wird das ja schon umgesetzt, aber es sollte vom Einzelfall, der vom Goodwill der Beteiligten getragen ist, allmählich zur gängigen Praxis werden.

Man muss nicht mit allen Anliegen der zur ÖH-Wahl antretenden Uni-PiratInnen sympathisieren, aber den Ruf nach Mitbestimmung und demokratischem Bewusstsein werden wohl die meisten UniversitätsmitarbeiterInnen unterschreiben. An Universitäten bietet sich bei Wahlen zum Senat, dem höchsten demokratischen und einzig demokratisch gewählten Organ, eine Möglichkeit dazu. (Elisabeth Goldarbeiter-Liskar, derStandard.at, 8.5.2013)

Elisabeth Goldarbeiter-Liskar ist Kunsthistorikerin mit Forschungsschwerpunkten in der österreichischen Architektur des 19. und 20. Jahrhunderts und im deutschen Realismus des 19. Jahrhunderts sowie Studienprogrammleiterin für Kunstgeschichte und europäische Ethnologie (Volkskunde) an der Universität Wien. Sie ist Vorstandsmitglied des ULV an der Universität Wien und Kandidatin für die Senatswahl.



Qualität im Einstieg. Qualität im Aufstieg.

Alle Stellenangebote auf derStandard.at/Karriere.

PROMOTION



Jetzt anmelden! –12 Stipendien für JungjournalistInnen

Sommerakademie für Journalismus und PR an der Uni Liechtenstein: Gedruckte Stories, wertvolle Kontakte und 10 ECTS-Punkte. Bis 8. Mai anmelden!

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

© STANDARD Verlagsgesellschaft m.b.H. 2017

Alle Rechte vorbehalten. Nutzung ausschließlich für den privaten Eigenbedarf.
Eine Weiterverwendung und Reproduktion über den persönlichen Gebrauch hinaus ist nicht gestattet.

. . . .