

# Universitätspolitische Positionen des UniversitätslehrerInnen- Verbandes 2004

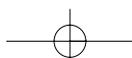
Anneliese Legat · Graz  
Tilmann Reuther · Klagenfurt

**U**NIVERSITÄT, DAS IST  
**L**EISTUNG DURCH KOOPERATION UND  
**V**ERANTWORTUNG DURCH PARTIZIPATION



**ULV**

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals  
der österreichischen Universitäten und Hochschulen  
(UniversitätslehrerInnenverband)



# Der UniversitätslehrerInnenverband

## Organisation und Aufgaben

Der parteipolitisch unabhängige ULV ist mit seinen Lokalverbänden die mitgliederstärkste Interessensvereinigung der akademischen ForscherInnen und Lehrenden an den österreichischen Universitäten. Der ULV-Dachverband sorgt für eine bundesweite Koordination und Vertretung der Anliegen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals.

Der ULV vertritt die Interessen seiner Mitglieder durch an die Politik gerichtete universitäts-, forschungs- und bildungspolitische Gestaltungsvorschläge. Der ULV ist in Organen von Personalvertretung (Zentralausschuss) und Belegschaftsvertretung (Betriebsrat), Gewerkschaft (GÖD/BS Hochschullehrer) und universitärer Selbstverwaltung zur Teilnahme an Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozessen (zB Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarung, Senatsbeschlüsse) vertreten.

Der vereinsgesetzlich organisierte ULV wird durch ein auf zwei Jahre gewähltes Präsidium geleitet, (re)-definiert in den jährlich abgehaltenen Delegiertenversammlungen sein universitätspolitisches Jahresprogramm und publiziert vierteljährlich sein Mitteilungsblatt (<http://www.ulv.ac.at>).

Der ULV hat im Jahr 1991 erstmals seine universitätspolitischen Thesen mit dem Titel „Aus Betroffenen Beteiligte machen“ vorgelegt. Im Jahre 1999 folgten die mit „Leistung durch Kooperation“ übertitelten Zukunftsperspektiven für die österreichischen Universitäten. Einige der darin entwickelten Vorstellungen wurden von der Gesetzgebung verwirklicht, zentrale Forderungen blieben jedoch offen. Die folgende Neufassung unseres universitätspolitischen Programms rückt die – bei der Delegiertenversammlung am 23. April 2004 beschlossenen – zentralen Positionen des ULV ins Blickfeld.

## Das ULV-Programm 2004

„Universität, das ist Leistung durch Kooperation und Verantwortung durch Partizipation“

### 1. DIE UNIVERSITÄT IN DER GESELLSCHAFT

Die Universität ist eine überwiegend aus öffentlichen Mitteln erhaltene Organisation zur

- Sichtung, Bewahrung, Vermehrung und Weitergabe von Wissen,
- begleitenden Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten,
- Anwendung und Transformation des Wissens in die Praxis und zur Ausübung der Künste,
- Weckung und Förderung des schöpferischen Potentials der Studierenden,
- Entwicklung von Kritik- und Urteilsfähigkeit, Selbstreflexion und Toleranz.

Die Universität zielt auf Bildung durch Wissenschaft und Kunst im Dienste des Menschen zum Zwecke der Steigerung von Lebensqualität, Wohlfahrt und Sinnstiftung.

Die Leistungen der Universität werden bestimmt durch

- Freiheit der Forschung und der Künste
- Freiheit der wissenschaftlich fundierten Lehrmeinungen und
- Methodenvielfalt.

Universitäre Forschung und Lehre erfolgen eigenständig und eigenverantwortlich innerhalb der durch die Gesellschaft bestimmten ethischen Grundsätze.

Der Auftrag der Universität umfasst die kritische Auseinandersetzung mit dem Wertaspekt von Wissenschaft und Kunst und geht damit über die Verfolgung von wertneutralem Fortschrittsdenken, über unmittelbare Verwertbarkeitsaspekte und eine Kommerzialisierung der Bildung hinaus.

Die Gesellschaft übernimmt mit der Finanzierung der Universitäten das Erfolgsrisiko von Forschungstätigkeiten und anerkennt zugleich den dafür notwendigen Freiraum der WissenschaftlerInnen. Die Gesellschaft würdigt durch angemessenes Entgelt die akademischen Forschungs- und Lehrleistungen. Im Gegenzug erwirbt die Gesellschaft Anspruch auf laufende Information und Ergebnisvermittlung in Form von:

- Lehrveranstaltungen,
- Publikationen wissenschaftlicher oder künstlerischer Werke,
- Vorträgen, Ausstellungen, Workshops und Tagungen
- sowie durch Öffentlichkeitsarbeit.

Öffentliche Investitionen der Gesellschaft in die Universitäten sind Investitionen in das Humankapital, die Förderung der Kultur (Mehrwert durch Bildungszuwachs) und den sozialen Ausgleich in der Gesellschaft.

Mit der Institution Universität ist eine besonders hohe Qualitätserwartung verbunden.

## 2. DAS ORGANISATIONSPRINZIP DER UNIVERSITÄT

Der ULV vertritt das Organisationsprinzip des Zusammenwirkens aller Universitätsangehörigen in Selbstorganisation und Selbstverwaltung mit entsprechenden Kontrollmöglichkeiten. Die Konzentration von Verantwortung auf der Leitungsebene und aufsichtsratsähnliche Konstruktionen sind zur Erfüllung der universitären Aufgaben ungeeignet.

Die dem Effizienzdogma huldigende Umwandlung der Universitäten in eine rein betriebswirtschaftliche und nur scheinbar autonome Organisationsform ist der gesellschaftlichen Funktion der Universität nicht angemessen.

Universitäre Entscheidungen, insbesondere Maßnahmen von großer Tragweite, liegen in der Verantwortung aller Universitätsangehörigen und sind nicht nur Angelegenheit der Universitätsleitung. Maßnahmen monokratischer Organe sind einem legitimatorischen Verfahren durch Kollegialorgane zu unterziehen. Der Vollzug von Entscheidungen erfolgt auch dort, wo monokratische Organe tätig werden, auf Kooperationsbasis durch Partizipation aller Universitätsangehörigen.

Der ULV tritt für eine Verbindung von Leitungskompetenz mit Fachkompetenz in Forschung und Lehre ein.

Wirtschaftliches Handeln und partnerschaftliche Entscheidungen sind vereinbar. In diesem Sinne muss eine Generalsanierung des UG 2002 vorgenommen werden.

Die Binnenkultur der Universität ist durch die aktive Beteiligung der Betroffenen an den Veränderungsprozessen und durch Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien ständig zu verbessern. Die Übernahme von Verantwortung muss als Bestandteil einer mentalen Grundhaltung aller Universitätsangehörigen gelebt werden.

Dem Anliegen der Verbesserung von Zusammenarbeit, Entscheidungsfindung und Konfliktbewältigung soll durch die Ausgestaltung der inneruniversitären Weiterbildung und eines inneruniversitären Vorschlagswesens sowie durch Mediationsmaßnahmen Rechnung getragen werden.

Erforderlich sind gezielte Personalentwicklungs- und effektive Gleichbehandlungsmaßnahmen.

## 3. FORSCHUNG

### 3.1. Gesellschaftlicher Auftrag, Vielfalt und Finanzierung der Forschung

Die gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten bedingt, dass WissenschaftlerInnen in Zusammenarbeit mit Politik, Industrie und Wirtschaft sowie VertreterInnen anderer gesellschaftlicher Felder verstärkt gesellschaftlich relevante Fragen formulieren und entsprechende Forschungsstrategien entwickeln. Unter Berücksichtigung von Inter- und Transdisziplinarität sowie von internationaler Kooperation zur Know-how-Ergänzung sind überlegte Schwerpunktsetzungen möglich.

„Forschungsmonokulturen“, politischer Dirigismus und zu eng definierte Auftragsforschung sind zu vermeiden und widersprechen der spezifischen Experimentierfreude universitärer ForscherInnen. Forschung und Erschließung der Künste zeichnen sich durch Heterogenität hinsichtlich der Ziele, Theorien, Methoden, Techniken und Inhalte aus.

Forschung und Erschließung der Künste sind Dienstpflichten der UniversitätslehrerInnen und werden von der Öffentlichkeit finanziert. Die von der österreichischen Volkswirtschaft geleisteten Ausgaben und Investitionsmittel im Bereich von Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sind auf internationales Niveau heranzuführen. Dabei sind die kleinteilige österreichische Wirtschaftsstruktur und der geringe Industriebeitrag zur Forschungsquote zu berücksichtigen.

Die Schaffung der Forschungsinfrastruktur ist kostenintensiv, eine Umverteilung von staatlichen Forschungsmitteln von den Universitäten zu außeruniversitären Einrichtungen mit marktwirtschaftlicher und anwendungsorientierter Ausrichtung ist kein geeignetes Mittel zur Hebung der Forschungsquote.

Wegen der forschungspolitischen Bedeutung der Grundlagenforschung wird die alleinige Förderung marktgängiger Forschung abgelehnt.

Dem von Industrie und Wirtschaft erhobenen Anspruch auf Verstaatlichung des Risikos und Privatisierung der Gewinne im Rahmen der Auftragsforschung soll nicht entsprochen werden.

Die traditionelle Einwerbung von Forschungsmitteln an Universitäten ist durch professionelles Lobbying zu erweitern, um den Erfolg im internationalen Wettbewerb um Forschungsmittel sicherzustellen.

### 3.2. Rahmenbedingungen für eine erfolgreiche Forschung

Moderne Forschungsaktivitäten werden in Netzwerken mit adäquat konfigurierten und entsprechend ausgestatteten Basiseinheiten betrieben, in denen ForscherInnen ohne starre hierarchische Differenzierung partnerschaftlich arbeiten.

Entdeckungen können vor allem dort gelingen, wo fächerübergreifende Zusammenarbeit stattfindet. Dies bedingt den Abbau von Grenzen zwischen den traditionellen Wissenschaftsbereichen und eine Intensivierung der interdisziplinären Kooperation, aber auch eine bestimmte Bandbreite von Forschungsrichtungen an den Universitäten.

Strukturänderungen durch Vernetzung zielen auf einen Wandel im Selbstverständnis der ForscherInnen. Partnerschaftliche Forschung erweitert den Wahrnehmungshorizont, traditionelle Selbstdarstellungszwänge und Profilierungsbestrebungen verengen ihn.

Veränderungsmaßnahmen bedürfen institutioneller Förderung und bedeuten eine individuelle Herausforderung durch ein Mehr an (Selbst)Verantwortung. Ein Abschieben von Entscheidungsverpflichtung an andere (funktional höherrangige) WissenschaftlerInnen ist dann nicht (mehr) möglich.

Insgesamt sind also strukturelle Änderungen und ein Einstellungswandel unabdingbar. Nur unter derart geänderten Rahmenbedingungen haben die oft beschworene Gleichbehandlung und Frauenförderung überhaupt eine Chance.

### 3.3. Bewertung von Forschungsleistungen

Bei der Bewertung von Forschungsleistungen sind unbedingt die im Evaluierungszeitraum zur Verfügung stehenden Personal- und Sachressourcen zu berücksichtigen. Nur dadurch können vergleichbare Daten und Informationen für die Rechenschaftslegung und zur Qualitätssicherung generiert werden, die wiederum als Investitionsgrundlage für den Forschungsbetrieb dienen (Zielvereinbarungen).

### 3.4. Forschungsgeleitete Lehre

Die fruchtbare Wechselwirkung zwischen Forschung und Lehre, welche die Stellung der Universität sowie die Qualität ihrer Forschung charakterisieren, unterscheidet die Universität von speziellen Ausbildungsgängen sowie von reinen Forschungsinstitutionen und sichert die Möglichkeit zur aktiven Kommunikation des universitären Leistungsangebotes gegenüber den Studierenden und der Gesellschaft.

## 4. UNIVERSITÄRE LEHRE

### 4.1. Universitäten im Bildungssystem

Die Universitäten sind der qualitativ und quantitativ prägende Teil des tertiären Bereiches und verfolgen einen wissenschaftsgeleiteten, generalistischen Bildungsanspruch. Fachhochschulstudiengänge, Kollegs und berufsbildende Akademien dienen demgegenüber einer gezielten Berufsausbildung.

Diese Aufgabenteilung eröffnet unterschiedliche Bildungswege je nach Neigung, Begabung und persönlicher Lebensplanung. Eine optimale Durchlässigkeit des tertiären Sektors ist anzustreben. Als geeignete Maßnahmen dazu erscheinen die Studiengestaltung nach dem Baukasten- und Modulsystem und transferierbare Credits.

Unbeschadet der Aufgabenteilung zwischen Universitäten und anderer tertiärer Bildungseinrichtungen ist die Kooperation zu fördern. Auch Universitäten sollen Ausbildungswege mit Praxisbezug anbieten.

### 4.2. Das Leitbild der Lehre

Die leitenden Grundsätze der Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Lehre sind:

- die Freiheit der Wissenschaft, der Kunst und ihrer Lehre sowie die Lernfreiheit,
- die Verbindung von Forschung, Kunst und Lehre,
- die Vielfalt wissenschaftlicher und künstlerischer Theorien, Lehr- und Forschungsmethoden sowie Lehrmeinungen,
- das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen bei der Planung und Durchführung der Lehre,
- die wissenschaftliche Berufsvorbildung der Studierenden und deren Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern,
- die Weiterbildung der AbsolventInnen der Universität,
- die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- die internationale Zusammenarbeit im Bereich von Forschung, Kunst und Lehre,
- die Information der Öffentlichkeit über die Lehre und die Berücksichtigung von Ansprüchen der Gesellschaft bei der Gestaltung des Lehrprogramms.

### 4.3. Die Stellung der Studierenden

Studierende sind Universitätsangehörige mit spezifischen Aufgaben, Pflichten und Rechten und Teil des universitären Gesamtsystems. Sie sind mehr als „KonsumentInnen“ des universitären Angebots, verstehen die Universität nicht als bloße „Dienstleistungseinrichtung“, haben Mitbestimmungs-, Mitgestaltungs- und Bewertungsrechte und tragen auch selbst Mitver-

antwortung für ihre Ausbildung. Mit fortschreitender Studiendauer werden die Studierenden im Sinne der forschungsgeleiteten Lehre sukzessiv in die Forschungsarbeiten eingebunden.

Die Universität als Personengemeinschaft setzt sich aus Individuen zusammen, zu denen alle an der Universität Beschäftigten und die Studierenden gehören.

Zur Unterstützung des Entscheidungsprozesses von StudienanfängerInnen, zur Klärung von Studienvoraussetzungen und zur Überprüfung von Studienvorstellungen soll vor der Zulassung zum Studium ein verpflichtendes Beratungsverfahren eingeführt werden. Der propädeutisch gestaltete Einführungsabschnitt jedes Studiums soll einen Überblick über das gewählte Studium anbieten. Die damit verbundenen Studienleistungen sollen breit anrechenbar sein.

Neben diesen Maßnahmen zur Information der Studierenden und zur Reduktion der StudienabbruchInnen-Rate kann eine immer wieder diskutierte Verkürzung der Ausbildungszeiten jedoch nur durch entsprechende Neuerungen im sekundären Bereich erzielt werden. Eine Verstärkung des Wahlfachsystems in den letzten beiden Schulstufen des Sekundarsektors erscheint diesbezüglich zweckmäßig.

Der ULV tritt im Sinne des sozialen Ausgleichs und unverzichtbaren gesellschaftlichen Mehrwerts für einen offenen Universitätszugang ohne den als Steuerungsinstrument propagierten Numerus clausus ein.

#### 4.4. Aufbau- und Organisation von Studien

Der ULV tritt für die Verwirklichung des dreigliedrigen Studiensystems dort ein, wo dies fachbezogen und hinsichtlich des Qualifikationsprofils sinnvoll ist. Ein Universitätsstudium dient über die Vermittlung von Fachwissen hinaus auch der Persönlichkeitsbildung zur Entwicklung eines mündigen, kritischen und eigenverantwortlichen Menschen. Ein nur auf enge Berufsausbildung orientiertes Bakkalaureatsstudium wird den Veränderungen in der Arbeitswelt jedenfalls weniger Rechnung tragen als eine breite Grundausbildung.

Für die AbsolventInnen der sechssemestrigen Bakkalaureatsstudien – wie auch für die AbsolventInnen anderer Studiengänge – soll die Möglichkeit geboten werden, sich auch in späteren Lebensphasen an der Universität weiterzubilden und weiterzuqualifizieren.

Bei der Studienplangestaltung ist zu berücksichtigen, dass ein verkürzter Weg zum Studienabschluss (Bakkalaureat) in einem straffen Curriculum mit erhöhter Präsenzpflcht vermehrt betreuungsintensive Kurse im Regelstudium zwingend erfordert. Darüber hinaus bedarf es eines komplementären und vertiefenden Weiterbildungsangebotes.

Der ULV bekennt sich zum Entwicklungskonzept für ein verlängertes Doktoratsstudium, welches in Verbindung mit kontinuierlicher Leistungserbringung ein maßgebliches Instrument für die Gestaltung der UniversitätslehrerInnenkarriere darstellen soll (PhD, DoktorandInnenkollegs, universitätsübergreifende Maßnahmen).

Im gesamten Studien- und Lehrbetrieb sind Aspekte von Vollzeit-, Teilzeit- und Fernstudien wesentlich deutlicher als bisher in ihren Voraussetzungen und Konsequenzen zu bedenken, insbesondere hinsichtlich Zielgruppe, Studierendenzahl sowie sachlichem und personellem Ressourcenbedarf.

Das Weiterbildungsangebot der Universitäten soll umfassen:

- begleitende Lehrangebote, insbesondere für BerufsanfängerInnen,
- berufsqualifizierende Angebote, insbesondere zur Umschulung oder nach längerer Berufspause,
- allgemeinbildende Lehrangebote.

## 5. PERSONAL DER UNIVERSITÄTEN

### 5.1. Leitbild für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

Für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal lassen sich vier Kernkompetenzen beschreiben:

Fachliche Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fähigkeit zur Hervorbringung wissenschaftlicher/künstlerischer Ergebnisse, deren Präsentation und Publikation,</li> <li>■ Methodensicherheit,</li> <li>■ Fachbeherrschung.</li> </ul>
Didaktische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Befähigung zur Lehre,</li> <li>■ Beratung und Anleitung von Studierenden.</li> </ul>
Strategische Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Initiative und Innovation,</li> <li>■ Führung und Verantwortung (inhaltlicher Aspekt),</li> <li>■ Zukunftsorientierung,</li> <li>■ Kreativität,</li> <li>■ (Wissenschafts-) Management,</li> <li>■ Administration.</li> </ul>
Soziale Kompetenz	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Fähigkeiten zur Kooperation,</li> <li>■ Konfliktregelung,</li> <li>■ Führung (sozialer Aspekt),</li> <li>■ Schaffung von Ansehen,</li> <li>■ Kollegialität.</li> </ul>

Die Entwicklung dieser Kernkompetenzen ist unter Berücksichtigung von Gleichbehandlung und Frauenförderung durch entsprechende interne Weiterbildungsmaßnahmen im Laufe der beruflichen Karriere zu fördern und bei der Aufgabenzuweisung zu berücksichtigen.

## **5.2. Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung, Karrieremöglichkeiten**

Zu den Rahmenbedingungen, welche die Gesellschaft den Universitäten zur Aufgabenerfüllung zur Verfügung stellt, gehört neben einer den Prinzipien der wissenschaftlichen Forschung und der Erschließung der Künste geeigneten Organisationsform auch eine entsprechende Personalstruktur. Die in der Universität wissenschaftlich tätigen Personen stellen die entscheidende Investition in die Bereiche von Forschung, Lehre und Erschließung der Künste dar, wofür es im Rahmen einer international veränderten Universitäts- und Forschungslandschaft eines adäquaten, zukunftsweisenden Karrieremodells bedarf. Eine moderne Wissenschaftspolitik trägt besondere Verantwortung gegenüber den ForscherInnen an den Universitäten. Deren Engagement und Ambitionen sind zu fördern und zu unterstützen, Personalentwicklungspläne mit Aussicht auf Übernahme in universitäre Regelbeschäftigungsverhältnisse mit motivierenden Karriereoptionen sind zu etablieren. Dem überdurchschnittlichen Risiko der Spezialisierung, die eine nachhaltige wissenschaftliche Beschäftigung mit sich bringt, ist Rechnung zu tragen. Unsicherheit des Arbeitsplatzes und Mangel an Wertschätzung im Rahmen der Organisation stören die Leistungserbringung nachhaltig.

Durch das UG 2002 sind die Universitäten im Bereich des Personalrechts mit grundsätzlich neuen Aufgaben und Regelungsinstrumenten konfrontiert. Der ULV tritt für einen umfassenden, konfliktvermeidenden Kollektivvertrag ein. Die arbeitsrechtlichen Parolen, nämlich Konfliktlösung durch Gerichte und das Abschieben von Regelungsbedarfen auf lokale Betriebsvereinbarungen oder individuelles Verhandlungsgeschick sind den universitären Anforderungen in Forschung, Kunst, Lehre und Gesellschaft nicht angemessen. Im Kollektivvertrag sollen Standards gesichert werden, die den inneren sozialen Frieden und eine berufliche Perspektive als maßgebliche Voraussetzungen für die Bewältigung der universitären Aufgaben sichern.

## **5.3. Personalkategorien und Kosten**

Der ULV forderte stets eine gemeinsame Gruppe aller UniversitätslehrerInnen, eine Vereinfachung der Personalkategorien und ein Personalentwicklungsmodell. Wir verfolgen diesen Weg konsequent weiter.

Dabei kommt der im internationalen Vergleich erforderlichen deutlichen Verbesserung des Verhältnisses zwischen selbständig Forschenden und Lehrenden und Studierenden sowie der Nachwuchsförderung ein hoher Stellenwert zu.

In diesem Sinne vertritt der ULV ein Personalmodell, das in der Kategorie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen (gemäß UG 2002) grundsätzlich befristete AssistentInnenstellen und im Bereich der UniversitätsprofessorInnen (gemäß UG 2002) ein echtes Laufbahnmodell in unbefristeten Anstellungsverhältnissen mit drei Stellenkategorien vorsieht (tenure track). Dazu kommen unbefristet angestellte wissenschaftliche MitarbeiterInnen für systemerhaltende anspruchsvolle Routineaufgaben und für Unterstützungsfunktionen und die im UG 2002 genannten befristet angestellten UniversitätsprofessorInnen mit verkürztem Berufungsverfahren.

Die Grundsätze der Organigramm-, der Ausschreibungs- und der Qualifikationswahrheit sind als institutionalisierte Kriterien zu verankern. Das Organigramm bzw. der Stellenplan definieren die funktional erforderlichen Stellentypen und deren Zahl. Die Ausschreibung informiert über Aufgabenspektrum und das Vorliegen von Laufbahnchancen. Für die interne Qualifikation im Sinne der Karriereentwicklung sollen Standards entwickelt und auf individuellen Antrag entsprechende Zertifizierungsnachweise ausgestellt werden.

Zum finanziellen Aspekt ist festzuhalten:

1. Die Aufgabenerfüllung erfolgt derzeit durch öffentlich-rechtliche und privatrechtliche Dienstverhältnisse. Wie bereits seit vielen Jahren bekannt, wird die Umstellung auf rein privatrechtliche Dienstverhältnisse erhebliche Mehrkosten durch zusätzliche Dienstgeberanteile, Pensionskassenregelung und sonstige sozialversicherungsrechtliche Abgaben verursachen. Um die internationale Attraktivität der österreichischen Universitäten zu wahren, ist dies bei der Budgetierung zu berücksichtigen.
2. Für das Personalmodell des ULV ist eine einheitliche Gehaltsstaffel vorzusehen: Zum Grundgehalt in einer flach ansteigenden Gehaltskurve kommen von Qualifikation und Leistung abhängige Teile. All-Inclusive-Gehälter haben sich nicht bewährt.

## **5.4. AssistentInnen**

Durch die Kategorie der AssistentInnen soll der wissenschaftliche Nachwuchs gefördert werden. Die Anzahl dieser Stellen muss als Bewährungsmöglichkeit für eine anschließende UniversitätslehrerInnenlaufbahn entsprechend groß sein, um ausreichend qualifiziertes Personal für die Forschung zu gewinnen.

Die AssistentInnen haben eine größere wissenschaftliche Arbeit zu verfassen oder eine größere künstlerische Aufgabe zu lösen bzw. die Facharzt Ausbildung zu absolvieren. Das Arbeitsverhältnis der AssistentInnen ist befristet (4-6 Jahre) und führt zum Doktorat/Facharztstatus/PhD bzw. einer gleichzuhaltenden künstlerischen Qualifikation. Die AssistentInnen sind mit höchstens 2 Semesterwochenstunden Lehre zu betrauen und haben in der Verwaltung nur eingeschränkt mitzuarbeiten. Sie sind grundsätzlich vollbeschäftigt, die Hälfte der Arbeitszeit steht für die eigene Qualifikation zur Verfügung.

Nach Ablauf des Anstellungszeitraumes soll für erprobte AssistentInnen die Möglichkeit zur bevorzugten Weiterverwendung im Universitätsbereich geschaffen werden.

### 5.5. UniversitätsprofessorInnen

Aufgaben und Rechte sind für alle UniversitätsprofessorInnen grundsätzlich gleich, es gibt aber qualifikations- und leistungsabhängige Differenzierungen („stufige Professur“). Kündigungsschutz und Gehalt korrelieren mit der Qualifikation.

Neue und unkonventionelle Ansätze und Lösungen in Wissenschaft, Forschung und den Künsten gedeihen nur bei Weisungsungebundenheit und finanzieller Unabhängigkeit in geeignetem Rahmen. Dies gilt auch für Prüfungstätigkeiten und Lehraufgaben zur Sicherstellung der Vielfalt der Lehrmeinungen. Die Forschungs- und Lehrfreiheit, wie sie das Staatsgrundgesetz garantiert, bedarf einer entsprechenden Absicherung durch den Kollektivvertrag.

Die einer Organisationseinheit zugeteilten UniversitätsprofessorInnen sollen entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen eingesetzt werden. Eine Schwerpunktsetzung in Forschung, Lehre oder Verwaltung soll zeitlich befristet erfolgen können, sodass es Forschungsphasen, Lehrphasen und Verwaltungsphasen geben kann.

Dieses Berufsmodell für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal bedeutet die Überwindung der durch ständisch-kuriale Verfassung vorgegebenen Machtverhältnisse und starrer Hierarchien, welche die effiziente Aufgabenerfüllung vielfach behindern. Das Modell entwickelt und fördert die Kultur der Selbständigkeit.

Die Umsetzung aller Aufgaben der Universitäten erfolgt nach den Prinzipien von autonomer Selbstorganisation in der Gestaltung von Aufbau- und Ablauforganisation unter ethisch gebundener Eigenverantwortung in partizipatorischen Organisations- und flachen Personalstrukturen und auf Basis rationaler Sachentscheidungen und des Interessenausgleichs.



*Wir danken den Mitwirkenden  
an der Programmschrift 1999:  
Aigner, Braunegg, Dworzak, Gobiet, Hitz, Meier, Ortner,  
Sassik, Schollum, Weigel  
sowie den KollegInnen Scherl, Sassik, Dotter, Lengauer, More  
als kritische LeserInnen der Erstfassung der vorliegenden  
Programmschrift  
und M. Weigel für die graphische Gestaltung*



UniversitätslehrerInnen-  
verband

AKTION UNABHÄNGIGE HOCHSCHULLEHRER *Mit* TEILUNGSBLATT

3/2004

Postentgelt bar bezahlt

Aufgabepostamt: 8020 Graz

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber:  
Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten  
(UniversitätslehrerInnenverband)

ULV-Pressereferent und Zustellungsbevollmächtigter:  
Ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien,  
1010 Wien, Dr. Karl Lueger-Ring 1, Tel.: 01 4277-37442,  
Fax: 01 4277-9374, E-Mail: wolfgang.weigel@univie.ac.at

Adressenverwaltung (Rücksendungen an): ZA, Frau Romy Schöllnast (9.00–13.00 Uhr),  
8010 Graz, Halbärthgasse 2/EG,  
Tel.: 0316 380-8408, Fax: 0316 380-9026,  
E-Mail: romy.schoellnast@uni-graz.at

Hersteller: Reha-Druck, 8051 Graz, Viktor-Frank-Straße 9

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz:  
Informationsschrift von und für UniversitätslehrerInnen der österreichischen Universitäten,  
Homepage: <http://www.ulv.ac.at>

Bankverbindung: PSK Nr. 92121076, BLZ 60000  
Verlagspostamt: 9020 Klagenfurt  
Sponsoring Post: Vertragsnummer: GZ 02Z030800 S