

editorial

Der lange Weg zum kurzfristigen Ziel

Das neue Universitätslehrerdienstrecht wurde nun offenbar ausverhandelt und kann auf den Homepages der zuständigen Ministerien unter <http://www.bmols.gv.at> und <http://www.bmwf.gv.at> nachgelesen werden.

Eine umfangreiche Betrachtung zur langen "Entstehungsgeschichte" dieses Gesetzesentwurfes hat uns *Herbert Sassik* (stellvertretender Vorsitzender des ULV-Österreich und auch der Bundessektion 13 der GÖD) zur Verfügung gestellt. Diese ist auf unserer Homepage (www.univie.ac.at/ULV) einzusehen. Dankenswerterweise konnte uns *Herbert Sassik* auch eine kompakte Stellungnahme zu diesem geplanten Gesetzeswerk übermitteln, die in dieser Ausgabe der UL-Info zu lesen ist. Wenn man bedenkt, daß speziell die Finanzierung der Übergangsbestimmungen zu diesem Dienstrecht eine beträchtliche Belastung für das Bundesbudget bedeutet, wird man sehr genau zu achten haben, ob nicht noch ein paar Abstriche von den Zusagen der zuständigen Ministerien gemacht werden müssen (wie bereits in Expertenkreisen gemunkelt wird).

Trotz des (scheinbaren) Erreichens eines ersten (kurzfristigen) Etappenziel (Übergangsdienstrecht) zu einer umfassenden Universitätsreform, wird die Erledigung der "großen Brocken", wie Vollrechtsfähigkeit, wohl aus akutem Geldmangel in der Staatskasse noch längere Zeit auf sich warten lassen. Die aktuellen Kürzungen der Geldmittel für die Universitäten (vor allem die gesetzlich verpflichtenden Personalausgaben des Budgetansatzes "UT0") führen bereits jetzt zu einer deutlichen Demotivation des Universitätspersonals und läßt den Abstand zu den Spitzenuniversitäten, besonders in den Bereichen Wissenschaft und Forschung, noch größer werden. Es ist daher die Werbekampagne von BM Gehrler in den Medien mit den Slogans "ATS 5.000.- pro Semester für eine Top-Ausbildung" und "In 5 Jahren Europas Nr. 1 in Wissenschaft und Forschung" wohl nur dem Märchenbuch entnommen. Obwohl Märchen zum "täglichen Brot" von Politikern (speziell in Wahlzeiten) gehören, sind sie in einem so sensiblen Bereich, wie der universitären Bildungspolitik, nicht angebracht und hätten bzw. haben schon fatale Folgen für die angestrebte internationale Wettbewerbsfähigkeit der österreichischen Universitäten.

Da wir die Beiträge der letzten Ausgabe (1/2001) unserer UL-Info - aus zeitlichen Gründen - nur mangelhaft redigiert haben, sind uns einige Tipp- und Druckfehler passiert, für die wir uns (das Redaktionsteam) an dieser Stelle aufrichtig entschuldigen möchten.

Leopold Jirovetz, ULV-Vorsitzender der Universität Wien

Das neue Dienstrecht

Das Ergebnis der Verhandlungen

Mit intellektuell nicht nachvollziehbaren Mitteln wurden die vier Highlights (vier Säulen) des neuen Dienstrechts kürzlich präsentiert: nur befristete Dienstverhältnisse auf Vertragsbasis, "Hire and Fire", keine Chance auf eine durchgängige Karriere, und automatische Beendigung des Dienstverhältnisses aller jetzigen noch nicht definitiv gestellten Assistenten. Es sollte eine offene Planung sein, sagte die Bundesministerin und zeigte kein Verständnis für unsere Entrüstung. Sie fühle sich sogar durch die Kritik gekränkt, da ja im Rahmen der offenen Planung noch nichts fixiert sei. In der Folge gab es aber keine Verhandlungen, weder offene noch versteckte! Die Fronten verhärteten sich, die Kollegen entwickelten Sorge um ihre Zukunft an den Unis und die Unis waren in Sorge um ihre Mitarbeiter. Der Vorsitzende der GÖD hatte immer die Diskussion um ein –vom BMBWK so bezeichnetes - Übergangsrecht nicht als sinnvoll erachtet, solange das Ziel nicht offiziell bekannt war – sollte aber das Ziel Vollrechtsfähigkeit bzw. Ausgliederung sein, dann war und ist es jedenfalls keines der GÖD/ÖGB/BSL. Es wurde vielmehr von Anfang an abgelehnt. Wir verlangten neben Übergangsbestimmungen unter Berücksichtigung des Vertrauensschutzes und des Erwartungshorizontes der Betroffenen auch die Klarstellung des offiziellen Zieles, da nur damit ein neues Personalrecht machbar ist, das in unseren Augen ein neues Dauerrecht sein wird. Am 10. Mai 2001 hat die E-BSL die GÖD um Bewilligung von Streikmaßnahmen ersucht.

Es gibt Mindestanforderungen an ein Dienstrecht: **1.)** Wahrung des Erwartungshorizontes für KollegInnen im Dienststand, **2.)** Leistung muss sich auszahlen: **Durchgehende Karriere, wobei regelmäßige Evaluierungen, die auch zu einer Beendigung der Karriere führen können, selbstverständlich sind.** **3.)** Ein modernes, leistungsorientiertes Dienstrecht muss für alle Gruppen gleiche Qualitätskriterien enthalten. **4.)** Ab-

sicherung der Freiheit von Wissenschaft und Lehre: Nur eine durchgängige Karriere kann letztendlich sicherstellen, dass diese Verfassungsgrundsätze erhalten bleiben. Darüber hinaus stellt die Schaffung dieser neuen Abhängigkeitsverhältnisse den ersten Schritt zur Abschaffung der inneruniversitären Demokratie dar.

In Folge der Streikanträge hat der GÖD-Zentralvorstand am 21. Mai 2001 folgenden Beschluss gefasst: **“Sicherheit der Arbeitsplätze hat Priorität: Der ZV genehmigt im Falle des Scheiterns von Verhandlungen gewerkschaftliche Kampfmaßnahmen. Ziel ist die Erreichung: a) durchgängiger Karrieren auf der zweiten Säule und b) von Übergangsbestimmungen für KollegInnen in einem zeitlich befristete Beamtendienstverhältnis auf der Grundlage der bisherigen Berufsplanung.”**

Dies war die Ausgangssituation für den entscheidenden Verhandlungstermin am 23. Mai 2001. Es wurde - unterbrochen von zwischenzeitigen internen Beratungen von uns - von Vorsitzendem Neugebauer und unserem stellvertretenden Vorsitzenden Steiner mit den Regierungsvertretern Verhandlungen geführt, die zweimal extrem knapp am Abbruch durch uns waren, aber dann doch zu dem bekannten Ergebnis führten, welches uns veranlasste, die Streikankündigung für 29. Mai zurückzunehmen. Es ist ein Kompromiss, der uns aber nicht glücklich macht, da er keinerlei positive zukunftsweisende Entwicklungen an den Universitäten ermöglicht. Es werden nur die nachteiligsten Entwicklungen, die speziell für unsere jetzigen jungen KollegInnen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs, und für die neu eintretenden jungen KollegInnen gelten, gemildert. **Es gibt eine Vereinbarung zwischen VK Riess-Passer und Präsident Neugebauer, wonach die Chance auf eine universitäre Berufslaufbahn gegeben ist:** dies sind die unbefristeten Staff Scientists mit selbständiger Lehre und Forschung und erhöhtem Kündigungsschutz, ebenso wie die Professoren. Die neuen W- und K-MitarbeiterInnen in Ausbildung erhalten wirklich eine Ausbildung und auch Rechte, vergleichbar

mit jenen der jetzigen 0- 4 Jährigen. Das war sicher ein großer Erfolg in den Verhandlungen! Es kann nicht geteilt werden! Mutterschaft- und Elternkarenz wirken verlängernd.

Alle an der Verhandlung am 23. Mai 2001 Beteiligten waren der Ansicht, dass das Maximum desjenigen erreicht wurde, was ohne Kampfmaßnahmen möglich war. Summarisch ist das die Chance auf ein Weitermachen für alle derzeit im befristeten Dienstverhältnis Stehenden, zumindest eine gewisse Aussicht und Chance auf eine unbefristete universitäre Laufbahn im neuen Dienstrecht (Staff Scientist) und die sehr große Reduktion des Schwindels bei der Schaffung von Ausbildungsmöglichkeiten statt Arbeitsverhältnissen im Bereich vor dem Doktorat. Das war unserer Meinung nach annehmbar, aber kein Grund für Zufriedenheit! Glücklicherweise kann man damit nicht sein! Dies ist nun aber die Eigenschaft eines Kompromisses. Hochschulpolitisch war das "Tenure System" unser Ziel. Ob ein Abbruch der Verhandlungen und ein darauf folgender Streik bzw. mehrere Streiktage im Juni in dieser politischen Situation mehr gebracht hätten, kann natürlich nicht beantwortet werden. Fix war, dass beide Seiten Pakete abschließen wollten, d.h., dass bei einem Scheitern viele oder alle Teile vom Streichen bedroht waren, die Übergangsbestimmungen für jetzt im Dienststand Befindlichen beinhaltend, und dass von einer "Laufbahn" als "Staff Scientist" keine Rede mehr wäre. Aber auch die Herabsetzung der erhöhten Lehrverpflichtung, die höheren ProfessorInnen-Bruttogehälter und die Auswahl der Gutachter wären dann unsicher gewesen. In Kauf genommen haben wir dafür die Abschaffung des Beamtenstatus, die grundsätzliche Beibehaltung des 4-Säulenmodells, das sich zu einem "4 plus 1 (Nr 2a) ist 5-Säulenmodell" entwickelte und einen schwerwiegenden Wandel im Selbstverständnis all jener Universitätslehrer, die nicht unbefristete Dienstverhältnisse haben. Wie schon angekündigt, werden wir allen KollegInnen doch empfehlen müssen, sich einzig und allein auf ihre Interessen zu konzentrieren. Die Regierung bot im Gegenzug an, 500 Professo-

rendienstposten, welche bald durch Pensionierung frei werden, vorzeitig zur Besetzung freizugeben, damit neue Vertrags-ProfessorInnen berufen werden können. Sie versprach auch, die Zahl der ProfessorInnen zu verdoppeln. Die Zusage des Vorziehens der Nachbesetzung von ProfessorInnenstellen wurde nach einer Rückfrage beim BMFin durch den Verhandlungsleiter des BMBWK gemacht. Die budgetäre Bedeckung ist in Zeiten des Nulldefizites nicht einfach zu finden. Die außeruniversitäre budgetäre Bedeckung ist aber nötig, da sonst die erhoffte Postenbewegung unter den Universitätslehrern nicht eintreten wird. Falls dies nicht umgesetzt wird, ist aber das Gesamtpaket in Frage zu stellen. Dies war den Verhandlern wohl klar, da ja sonst die Rückfrage beim BMFin nicht nötig gewesen wäre. Wir gehen davon aus, dass es diese Mittel langsam steigend ab 2002 geben wird. Es muss auch betont werden, dass im Zuge der weiteren Behandlung des Gesetzestextes unter Umständen noch schwerwiegende Änderungen vorgenommen werden könnten, sodass wir wieder zu unseren Streikdrohungen zurückkehren müssten. Wer allerdings jetzt für Streik plädieren möchte, müsste nachweisen, dass die zwei geforderten Punkte nicht erfüllt werden. Es ist eben ein Kompromiss: eine durchgängige Karriere, wie sie u.a. von uns, dem ULV und der BUKO gefordert wurde, und die dem amerikanischen System des Tenure entspricht, ist es nicht, aber unsere jetzigen KollegInnen haben ihre Chancen behalten und die Chance auf eine universitäre Berufslaufbahn ist gegeben. Das ist sicher als Erfolg zu werten! Das heißt aber nicht, dass alles erledigt ist: Wachsamkeit muss bleiben. Der Streikbeschluss des Zentralvorstandes ist noch nicht aufgehoben! Wie sich in den letzten Tagen zeigte, wird die zusätzliche Budgetierung der Mehrkosten und vor allem jene des Vorziehens für später zugesagter Planposten zum Prüfstein für den Kompromiss! Wenn hier die Regierung wortbrüchig wird, ist unsere Zustimmung zurückzuziehen.

(H. Sassik, stellv. Vors. der BS 13 der GÖD und des ULV Österreichs)

quo vadis, universitas litterarum ??

Folge II: Open Space im kleinen Festsaal

Auf Einladung des erweiterten Vorstandes der Österreichischen Rektorenkonferenz fand am 30. Mai 2001 als letzte einer Serie von sogenannten „Open Space“-Veranstaltungen ein Universitätsforum im kleinen Festsaal der Universität Wien statt. Nach Grundsatz-Referaten von Rektors Prof. Winckler, von Senats-Vorsitzenden Prof. Hoyer, und von Sektionschef (SC) Höllinger waren die Teilnehmer aufgerufen, selbst die Diskussionsthemen festzulegen und in der gewünschten Form in Kleingruppen oder im Plenum zu besprechen. Auf Wunsch der Mehrheit der Teilnehmer wurde die Veranstaltung als Plenardiskussion geführt, in der unter der pointierten Leitung von Prof. Jagschitz sechs Punkte mit Fragen an SC Höllinger und Prof. Titscher ausgearbeitet wurden. Nur die Hälfte davon konnte in einer abschliessenden Diskussion behandelt werden:

1. Was bedeutet „Autonomie“ in der Praxis? Wie wird das Verhältnis zwischen den Universitäten und dem Ministerium aussehen?
2. Was sind die Ziele der Universitätsreform? Was soll die Funktion der Universität in der Gesellschaft sein? Die Universität wird dabei ihre Schwerpunkte selbst definieren. In diesem Zusammenhang stellen sich weitere Fragen nach der Budgetierung: Welche Vorstellungen gibt es zu den Leistungsverträgen und (ab) wann müssen Drittmittel eingefordert werden?
3. Wie ist der Ablauf des Prozesses zur Vollrechtsfähigkeit und damit zur „Universität neu“ geplant?

Prof. Titscher definierte als Mitverantwortlicher für die Autonomie-Frage zunächst den geplanten „Leistungsvertrag“ nicht als einen im juristischen Sinn einklagbaren Vertrag, sondern eher als Vereinbarung. Dieser soll laut SC Höllinger nicht nur an den Leistungen in der Lehre, sondern *auch* am Output in der Forschung gemessen werden. Diese Aussage lässt sehr aufhorchen, bedeutet sie doch eine Umkehr des bisher beschrittenen Weges. Bis dato wird jedenfalls die Höhe der Zuwendungen aus dem ordentlichen und auch dem ausserordentlichen Budget fast ausschliesslich von den nachgewiesenen Forschungsleistungen der einzelnen Institute abhängig gemacht. Im Grossen und Ganzen sollen die Universitäten, wollen sie in Zukunft weiter Geld vom Steuerzahler

erhalten, ihr bisheriges Leistungsspektrum beibehalten. Dabei wird seitens der Ministerialbeamten die von allen Anwesenden als Positivum hervorgehobene Fächervielfalt an der Universität Wien damit konterkariert, dass die Kosten und Studentenzahlen auch verantwortet werden müssten. Es soll aber kein Fach abgeschafft werden, die Universitäten müssten nur "intern umverteilen"! Wie das in der Praxis gelöst werden soll, die Antwort auf diese Frage blieben beide Herren schuldig. SC Höllinger, der die derzeitige Aufgabe der Ministerialbürokratie im Tragen des Volkswillens sieht, hält jedenfalls das „Controlling“ für die zukünftige Funktion des Ministeriums. Dieses soll allerdings in beiden Richtungen gelten: Es soll also auch den Universitäten möglich sein, falls der Staat seinen Vereinbarungen in der geplanten Fünf-Jahres-Vorschau nicht nachkommt, auf Einhaltung derselben zu drängen. Die Erfahrungen seit 1996 haben jedoch gezeigt, wie wenig ein Drängen seitens der Universitäten auf dem monetären Sektor bewegen kann.

Kernaussage von SC Höllinger zu den Zielen der Reform war: Das heute noch hoheitliche, auf Gesetzen und Verordnungen basierende Verhältnis zwischen den Universitäten und dem Ministerium soll durch eine Partnerschaft ersetzt werden. Im neuen Gesetz sollen die Aufgaben der Universitäten und die Art deren Abgeltung festgelegt werden. Festgeschrieben sollen auch die jedenfalls bezahlten Studienrichtungen sowie die „restliche Finanzierung“ (von Forschung und Verwaltung?) werden.

Letztlich beantwortet Prof. Titscher noch die Frage nach dem Ablauf des Prozesses zur Vollrechtsfähigkeit: Bereits Mitte August soll eine Punctuation, hoffentlich in ausführlicherer Form als zuletzt bei der Ankündigung des neuen Dienstrechts geschehen, vorliegen. Ein Vorbegutachtungs-Verfahren soll bis Ende November dauern und Ende Jänner 2002 soll der Entwurf vorliegen, der im April oder Mai 2002 zum Gesetz werden soll. Somit steht uns allen wieder einmal ein (nicht nur klimatisch bedingt) heisser Sommer und ein ebensolcher Herbst bevor.

Als sehr erfreulich gilt es am Schluss noch zu berichten, daß der Rektor einen Vorschlag des Kollegen Bobrowsky zum Anlass für sein Versprechen nahm, in Zukunft universitätsinterne Gesprächsforen zu den aktuellen Themen öfters abzuhalten und auch ein online-Diskussionsforum einzurichten.

Ass.-Prof. Dr. Michael Pretterklieber

Stellv. Vorsitzender des ULV an der Universität Wien

universitätsstrukturen

Gesamtuniversität, Fakultäten, Institute und Studienrichtungen

(Fortsetzung des Beitrags aus Heft 1/2001)

Die Universität gliedert sich in Fakultäten und diese wiederum in Institute. An den Fakultäten für Medizin und Jus gibt es jeweils nur eine einzige Studienrichtung, in den anderen mehrere. In den meisten Fällen entspricht ein Institut einer Studienrichtung, aber es gibt Abweichungen: Manchmal versorgen mehrere Institute eine gemeinsame Studienrichtung, manchmal umfasst ein Institut mehrere Studienrichtungen. In diesem Fall können die kleineren Studienrichtungen (informelle) Abteilungen bilden, die sich innerhalb des Instituts einer gewissen Selbständigkeit erfreuen.

Jedes Institut wird von einer Institutsvorständin geleitet, die von den Mitgliedern der Institutskonferenz aus dem Kreis der habilitierten Institutsmitglieder gewählt wird. Der Institutskonferenz (im Fachjargon IK, ausgesprochen als 'I-Ka') gehören alle Professorinnen des Instituts sowie gewählte Vertreterinnen der beiden anderen Kurien an, wobei deren Anzahl jeweils der Anzahl der Professorinnen entspricht ("Drittelparität"). In der Regel hat auch das nicht-wissenschaftliche Personal (meistenteils Sekretärinnen) eine Vertreterin in der Institutskonferenz.

Während die Institutskonferenz die Institutsvorständin bei der Leitung des Instituts unterstützt, ist für die Studienrichtung ein eigenes Gremium verantwortlich, und zwar auch dann, wenn es am betreffenden Institut nur eine einzige Studienrichtung gibt: die Studienkommission (im Fachjargon Stuko). Die Studienkommission wird ebenfalls von Mitgliedern aller drei Kurien im zahlenmässig gleichen Anteil beschickt, die aus den Universitätsangehörigen in ihren Reihen eine Vorsitzende wählen und unter deren Leitung Entscheidungen über das Studium treffen (Studienplan, Anerkennung von Prüfungen und dgl.). Im Zuge des UniStG (Universitätsstudiengesetz) wurden auch studienrichtungsübergreifende Studienkommissionen geschaffen, etwa für alle Lehramtsstudien oder für alle Doktoratsstudien (meist für Dokorate eines bestimmten Typs, die an mehreren Instituten oder sogar Fakultäten angeboten werden). Durch das UniStG wurde auch den einzelnen Studienrichtungen auf fakultärer Ebene eine Leiterin gegeben: die Studiendekanin (bzw. allenfalls auch ihre Vertreterinnen, die Vizestudiendekaninnen). Sie sorgt auch für eine gewisse Homogenität der Studienrichtungen. Zugleich wurden für Studienrichtungen, die an mehr als einer österreichischen Universität angeboten werden, gesamtösterreichische Studienkommissionen eingerichtet, die von Vertreterinnen der entsprechenden Studienkommissionen beschickt werden.

Fakultäten

Jedes Institut ist einer Fakultät zugeordnet. Jede Fakultät wird von einer Dekanin geleitet, die für die Fakultät die Rolle wahrnimmt, die die Institutsvorständin für ein Institut hat. Sie wird von einem Mitarbeiterinnenstab unterstützt, dem Dekanat, deren ranghöchste Mitarbeiterin die Dekanats-

direktorin ist. Die Dekanin wird mit 'Spektabilität' angesprochen. Wie jedes Institut zur Unterstützung der Institutsvorständin die Institutskonferenz als Kollektivorgan hat, so gibt es an der Fakultät das Fakultätskollegium als Kollegialorgan. Im Unterschied zur Institutskonferenz entsenden hier die Kurien der Assistentinnen und der Studentinnen je halb so viele Vertreterinnen wie die Professorinnen; die nicht-wissenschaftlichen Bediensteten sind mit zwei Personen vertreten. Bis vor einigen Jahren hatten wie bei der Institutskonferenz alle Professorinnen automatisch einen Sitz in der Fakultät, aber dieses System war wegen der Vielzahl der dann in der Praxis selten anwesenden Mitglieder wenig effizient. Das Fakultätskollegium wählt aus den Reihen der Mitglieder eine Vorsitzende. Zur Unterstützung des Fakultätskollegiums sind verschiedene Fakultätsausschüsse und -arbeitskreise eingerichtet, in welche die einzelnen Kurien auch Mitglieder nominieren können, die nicht gleichzeitig Mitglied des Fakultätskollegiums sind. Dafür können solche Ausschüsse und Arbeitsgruppen - im Gegensatz zu ihren Vorläuferorganisationen, die 'Kommissionen' genannt wurden, keine Beschlüsse selbständig im Namen der Fakultät fassen. Das Fakultätskollegium wählt und berät die Dekanin, aber seit dem Inkrafttreten des UOG 1993 werden die Entscheidungen anders als unter dem UOG 75 von der Dekanin alleine getragen und damit auch verantwortet.

An der Universität Wien gibt es derzeit 8 Fakultäten: die juristische, die katholisch-theologische, die evangelisch-theologische, die Fakultät für Naturwissenschaften und Mathematik, jene für Geistes- und Kulturwissenschaften, die für Human- und Sozialwissenschaften, sowie die Fakultät für Wirtschaftswissenschaften und Informatik und last but not least die Medizinische Fakultät. Letztere nimmt insofern eine Sonderstellung ein, als sie gemeinsam mit der Stadt Wien das AKH (Allgemeines Krankenhaus) betreibt. Das "wissenschaftliche" Personal des AKH wird von der Universität und Schwestern und Verwaltungspersonal zum ganz überwiegenden Teil von der Stadt Wien bezahlt.

(wird in Folge 3/2001 mit der Beschreibung der Gesamtuniversität, Institute, Studieneinrichtungen sowie Vertretungsorgane abgeschlossen)

Christine Kaspar, Mitglied des Vorstandes, ULV an der Universität Wien

personalentwicklung

"Des hots no ni gebn". "Do kunnt a jeda kumma." "Des ham ma imma scho so gmacht." "Was soi des überhaupt wern?"

Antworten und Fragen, die jedem vertraut sind. Antworten und Fragen, die niemand gerne hört. Antworten und Fragen, die jeder gibt. Antworten und Fragen, denen das Referat für Personalentwicklung begegnet.

Nur wer sich bewegt, wird auch bewegt, kann bewegt werden und bewegt andere

Die Entwicklung zum "Unternehmen Universität" erfordert neue Kompetenzen, die mit den Stichworten partnerschaftliche Kooperation, persönliche Verantwortung, Verbesserung der Führungs- und Entscheidungssysteme, Verbesserung der inneruniversitären Kommunikation und Information, Steigerung der Effizienz, Schaffung von klaren Strukturen zu beschreiben sind. MitarbeiterInnen aller Leitungsebenen und Arbeitsbereiche sind an dieser Entwicklung beteiligt, indem sie die hierfür notwendigen Kompetenzen erwerben und einsetzen. Sie sind Träger von Veränderungen und neuen Entwicklungen, die von der Universität dringend benötigt und mit Hilfe der Personalentwicklung gezielt gefördert werden. Die gemeinsame Wahrnehmung von Verantwortung durch Führungskräfte und MitarbeiterInnen für eine optimale und effektive Aufgabenerfüllung sowie die Umsetzung von Qualitätsstandard stellen ein wesentliches Ziel in diesem Prozeß dar. Damit dieses Ziel erreicht wird, sollen MitarbeiterInnen sorgfältig und umfassend auf neue Anforderungen vorbereitet bzw. bei deren Umsetzung begleitet und unterstützt werden.

Die Personalentwicklung stellt ein umfassendes Konzept zur Förderung und Entwicklung von MitarbeiterInnen und Führungskräfte dar. Ziel der Personalentwicklung ist es, Qualifikationen aufzubauen bzw. weiter zu entwickeln. Personalentwicklung ist Bewegung.

...Sie wissen nicht, was wir tun???

Die Aktivitäten des Referats für Personalentwicklung finden sich in verschiedenen Arbeitsumfeldern. Ein Schwerpunkt sind die Seminarangebote, die sich an Themen (Kommunikation, Konflikt, EDV, Rechtsgrundlagen, Gendertraining) und/oder Zielgruppen (Frauenförderung, Führungskräfte, WissenschaftlerInnen, Allgemeinbedienstete) orientieren. Darüber hinaus werden aber auch auf struktureller Ebene Organisations- und Teamentwicklungsprojekte sowie auf individueller Ebene Coaching, Supervision und Mediation finanziell unterstützt und organisatorisch begleitet ("Bedarfsorientierte Initiativen"). Die dritte Aufgabenstellung beinhaltet die Entwicklung von langfristigen Maßnahmen wie zB. Führungskräftecurricula, Startbegleitung für neue MitarbeiterInnen, Grundschulungskonzept.

Lernen ist wie Schwimmen gegen den Strom,- hören wir auf, bleiben wir stehen, fallen wir zurück.

Auch das Referat für Personalentwicklung will sich weiter entwickeln, freut sich über Fragen, Wünsche und Anregungen und steht gerne als Gesprächspartner zur Verfügung.

Bedarfsorientierte Initiativen: Gerda Mraczansky 01/4277/12330
gerda.mraczansky@univie.ac.at

Weitere Ansprechpartner:

Seminarverwaltung: Manuela Karl 01/4277/12331 manula.karl@univie.ac.at
Seminarangebote: <http://www.univie.ac.at/personalentwicklung>

Wir freuen uns auch über einen Besuch in unserem neuen Büro: Maria Theresien-Straße 3/15, 1090 Wien