

editorial

ULV-Intern

Am 16. März 2002 fand im Kleinen Festsaal der Universität Wien die Delegiertenversammlung des ULV-Österreich statt. Neben der Neuwahl des Präsidiums für die nächsten 2 Jahre, stand natürlich der Entwurf zum „Universitätsgesetz 2002“ im Mittelpunkt der Diskussion bei dieser Veranstaltung.

Das **neue Präsidium des ULV-Österreich** setzt sich wie folgt zusammen:

- Vorsitz:** *Christian Cenker* (Universität Wien)
Schriftführer: *Werner Gobiet* (Technische Universität Graz)
Kassier: *Klaus Hirscher* (Wirtschaftsuniversität Wien)
Stellvertreter Wien: *Herbert Sassik* (Technische Universität Wien)
Stellvertreter Süd: *Anneliese Legat* (Universität Graz)
Stellvertreter West: *Wolfgang Meixner* (Universität Innsbruck)
Kunst: *Joachim Schallock* (Kunst-Universität Graz)
2. Stellvertreter Wien: *Michael Pretterklieber* (Universität Wien)
2. Stellvertreter Süd: *Tilmann Reuther* (Universität Klagenfurt)
2. Stellvertreter West: *Norbert Ortner* (Universität Innsbruck)
Stellvertreter Kunst: *Michael Stephanides* (Kunst-Universität Wien)
Pressereferent: *Wolfgang Weigel* (Universität Wien)
Stellvertreter Presse: *Leopold Jirovetz* (Universität Wien)
1. Rechnungsprüfer: *Erasmus Langer* (Technische Universität Wien)
2. Rechnungsprüfer: *Bob Martens* (Technische Universität Wien)

Bei der Versammlung wurde **einstimmig** beschlossen **keine** Stellungnahme des ULV-Österreich mit einer Behandlung von einzelnen Kapiteln aus diesem Entwurf abzugeben, sondern dieses „Elaborat“ **als Gesamtwerk strikt abzulehnen und Kampfmaßnahmen dagegen vorzubereiten.**

Wir haben aber mit Beiträgen von Kollegen *Alfred Ebenbauer* (Universität Wien), Kollegin *Andrea Kdolsky* (Universität Wien; GÖD-BSL13: gemeinsam mit *Herbert Sassik* und *Gert Michael Steiner*) und Kollegen *Wolfgang Weigel* (Universität Wien) in dieser Ausgabe des *UL-Info* versucht, einige kritische Betrachtungen zu diesem Gesetzesentwurf zu publizieren.

Wir identifizieren uns mit den einzelnen Kritiken vollkommen!

Leopold Jirovetz

Mehr Freude, Freunde!

Unser aller Chefin, die Frau Bundesministerin, hat, immer, wenn ich sie in letzter Zeit hörte, Optimismus, Zuversicht und Zukunftsvertrauen von uns, den Universitätsleuten, verlangt. Die Frau Bundesministerin hat recht: Eine Reform ohne Reformoptimismus, das wäre wie .. na ja, da gäbe es eine Fülle von Vergleichen. Also habe ich mich an die Lektüre des Gesetzesentwurfes gemacht, an einem Sonntagvormittag, ausgeruht, nach gutem Frühstück, im Radio spielt Nathan Milstein ein Konzert von Mozart. Ich bin optimistisch und zukunftsorientiert!

Zunächst unsystematisch blättern, stoße ich auf §95,1 – und mein Optimismus steigt, denn ich lese da: *Die wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter [...] müssen eine für die vorgesehene Verwendung in Betracht kommende Qualifikation aufweisen.*“ Und das soll auch für das nichtwissenschaftliche Personal gelten (§96, 1). Wunderbar! Mit diesem Grundsatz kann eigentlich nichts mehr schief gehen. Qualifizierte Leute auf qualifizierte Posten, das leuchtet ein. Wenn's überall (in Politik, Verwaltung, Wirtschaft) so wäre, dann wäre die Welt in Ordnung. Die neue Universität jedenfalls hat ab Oktober 2002 die Chance, diesen elementaren Grundsatz zu verwirklichen. Das stimmt optimistisch.

Jetzt bedrängt mich die Frage: Wie findet die Universität der Zukunft die geeigneten Personen, die *eine für die Verwendung in Betracht kommende angemessene Qualifikation aufweisen*? Durch Wahl? Doch wohl nicht, denn da haben wir Österreicher auch schon schlechte Erfahrungen gemacht. Durch ein Gremium von fachkompetenten Leuten? Das wäre auch sehr schlecht, denn man kennt sie, die Fachleute und Fachvertreter: Machtstreben, Verantwortungslosigkeit und Cliquenwirtschaft. Durch Losentscheidung? Nein, das wäre unsachlich.

Aber die Frage ist - denke ich – wichtig; eine Universität ist so gut, wie ihr Personal. Also blättere ich begierig im Gesetzesentwurf: Wie wird die Universität die geeigneten MitarbeiterInnen finden, die beste Assistentin für (der Finanzminister möge entschuldigen) Orientalistik oder für Radiodiagnostik, den besten Bibliothekar oder den besten Verwaltungsfachmann?

Nun gut: Alle Stellen sind vom Rektorat (= RektorIn + VizerektorInnen) öffentlich auszuschreiben (§100, 1). Aber wer wählt aus? Eine Kommission oder irgend ein Gremium wohl nicht, denn Gremien (Kollezialorgane) dürfen nur zur Beratung eingerichtet werden (§17, 4). Ich suche und suche, aber ich finde nichts. So muß ich denn „messerscharf“ schließen: Es ist das Rektorat (= RektIn + VizerektorInnen). Oder doch der Rektor - als oberster Dienstvorgesetzter aller Universitätsangehörigen (§21, 4)? Hoffentlich! Denn der Rektor ist, wie ich aus Erfahrung weiß, immer eine kenntnisreiche, verantwortungsbewußte und demokratische Persönlichkeit und wird sich somit informieren und beraten lassen, z.B. von den *Leiterinnen und Leiterinnen der Organisationseinheiten*.

Und der Senat wird in seiner Satzung (§17,1) möglicherweise - am „Subsidiaritätsprinzip“ orientiert - ein Kollegialorgan zur Beratung (!) einrichten. Also: Es wird beratende „Personalkommissionen“ geben, die auswählen, die *Leiterinnen und Leiter der Organsiationseinheiten* werden auf dieser Basis den Rektor beraten und der Rektor wird auf dieser Basis entscheiden.

Die *Leiterinnen und Leiter der Organsiationseinheiten* werden allerdings vom Rektorat (= RektorIn + VizerektorInnen) bestellt und nicht mehr gewählt werden (§18, 5; §20, 1, Z.8). Diesen „kleinen Demokratieverlust“ werden wir wohl aushalten (müssen)! In einem Wirtschaftsbetrieb werden ja LeiterInnen auch nicht gewählt, sondern bestellt.

Die wichtigsten Positionen in einer Universität sind die Professuren. Wie aber findet die österreichische Weltklasseuniversität der Zukunft die geeigneten ProfessorInnen? Der Senat, nein die ProfessorInnen im Senat bestellen vier (davon drei externe) Gutachter, die diese Aufgabe *aber auch an die Universitätsprofessoren und Universitätsprofessorinnen des Fachbereichs [...] übertragen* können (§93, 3). Das stimmt mich wiederum optimistisch. Wenn beispielsweise mein Fachkollege emeritiert, kann ich - wenn die ProfessorInnen des Senats wollen - bei der Gutachterbestellung „meinen Senf dazugeben“. (Und was „meine“ qualifizierten (!) „MittelbaukollegInnen“ meinen, das können sie ja ohnehin mir sagen!) Die vier GutachterInnen haben dann die eingehenden Bewerbungen (sagen wir 50-100) zu bearbeiten und Gutachten zu schreiben. Aber aus vier Gutachten wird noch kein Besetzungsvorschlag: Daher müssen die GutachterInnen einen Besetzungsvorschlag erstellen (§93, 4) und dazu wohl - wie auch immer kommunizieren. Die Gutachter mutieren zur „Berufungskommission“. Werden sich die „Auswärtigen“ (außer über die BewerberInnen) auch über die Situation „vor Ort“ informieren, das Profil des hiesigen Fachbereichs kennenlernen und dessen spezifische Bedürfnisse erheben? Hoffentlich!

Wenn ich bisher Angst hatte, ich wäre an diesem Prozeß zu wenig beteiligt, sie ist unberechtigt, denn: *Die Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren des fachlichen Bereichs, dem die zu besetzende Stelle zugeordnet ist, haben das Recht zur Stellungnahme zum Besetzungsvorschlag der Gutachterinnen und Gutachter.* (§93, 5). Ich kann nochmals „meinen Senf“ dazugeben und bin stolz darauf, denn die nicht-professoralen Fachleute (auch das gibt es!) dürfen das nun nicht mehr tun. Ich bleibe also voll optimistischer Zuversicht, umso mehr als die KandidatInnen des Dreievrorschlags sich auch noch im Fachbereich präsentieren sollen (§93, 6). Damit ist das traditionelle „Vorsingen“ gerettet – wenn auch erst nach der Erstellung des Dreievrorschlags. Mit dieser feinsinnigen Struktur wird die Freunderlwirtschaft abgeschafft (denn ein Professor des Faches hat kaum eine Möglichkeit seinen Freund „einzuschleußen“ - es sei denn er „kennt“ einen Gutachter), und „Feinde“ kann man beim Hearing wohl noch „abschießen“, was allerdings (welcher Wermutstropfen!) der Rektor nicht zur Kenntnis nehmen muß.

Weltklasse und qualifiziertes Personal hängen zusammen. Aber: „Ohne Geld ka Musi!“ Wie sieht es da aus? Wir haben es schon gewußt, wir bekommen

kommen Vollrechtsfähigkeit und Globalbudget und Leistungsvereinbarung. Der universitäre Typ des „Minoritenschleichers“ ist tot, am Minoritenplatz gibt es nichts mehr zu holen. Die Universität kann selbst entscheiden, wie sie sich organisiert, wie sie sich weiterentwickeln möchte und wie sie die Gelder optimal einsetzt. Das wurde zwar immer wieder in Aussicht gestellt, aber jetzt ist es wahr geworden: „I man, i dram ..“

Also, so dachte ich: Rektor (gewählt) und Senat (gewählt) werden in ausgewogener Verantwortung die strategische und operative Leitung der Universität wahrnehmen. Voll Optimismus lese ich weiter – und finde zugegebenermaßen einige kleine Enttäuschungen: Der Rektor wird nicht mehr von den Universitätsangehörigen gewählt. Doch das ist vielleicht mein persönliches Problem: Schon für das UOG 1993 war vorgesehen, daß der Rektor vom Minister bestellt wird; ich glaube, ich war derjenige, der das verhinderte. Aber vielleicht hatte ich unrecht, denn das universitäre „Volk“ könnte auch „falsch“ wählen. So ist es wohl besser, die Rektorswahl dem Universitätsrat und dessen Weisheit zu überlassen (§19, 1, Z.1); der - gewählte - Senat darf ohnehin mitwirken (§24, 1).

Problematischer ist es mit der internen Organisation und dem Geld. Ich gebe zu, daß ich in meiner Einfalt die interne Organisation als Teil der Satzung („Konstitution“) einer Universität verstanden habe. Aber jetzt gibt es da etwas Eigenes - den „Organisationsplan“, also die interne Gliederung der Universität in Fakultäten, Institute, Departments, Fachbereiche, oder wie immer das heißen wird. Den „Organisationsplan“ darf zwar die Rektorin erstellen (§20, 1, Z.3) und der Senat ansehen (§24, 1, Z.3), aber beschlossen wird er vom Universitätsrat (§19, 1, Z.2). Und da ein Organisationsplan *eo ipso* etwas Statisches hat, gibt es auch noch einen „Entwicklungsplan“, der ebenfalls vom Universitätsrat zu genehmigen ist (§19, 1, Z.1); auch hier darf der Rektor arbeiten (ihn erstellen, §20, 1 Z.2) und der Senat Stellung nehmen (§24, 1 Z.2). Die „Verfassung“ der Universität hat also drei Teile: die „Satzung“, den „Organisationsplan“ und den „Entwicklungsplan“, von denen aber immerhin einer (die „Satzung“) vom Senat zu beschließen ist. Immerhin! Sollte die interne Organisation, der „Organisationsplan“ nicht doch Teil der „Satzung“ sein? Aber warum sollte ich deshalb schon pessimistisch werden!

Wie ist es nun wirklich mit dem Geld (Budget)? Das kommt in erster Linie vom Staat, Gott sei Dank! Der Rektor verhandelt mit dem Minister eine Leistungsvereinbarung (§11), d.h.: Guter Rektor, gutes Budget. So kann denn auch „unsere“ Rektorin den Entwurf einer Leistungsvereinbarung erstellen (§20, 1, Z.4). Sie geht also ins Ministerium und verhandelt – hoffentlich erfolgreich. Vorher muß der Entwurf allerdings vom Universitätsrat genehmigt werden (§19, 1, Z.5).

Der Universitätsrat hat also zweifellos eine sehr maßgebliche Funktion, er ist nicht nur eines der drei Leitungsorgane (§18, 1), er ist (sieht man von Studienangelegenheiten und der „Personalrekrutierung“ ab), das Leitungsorgan der Universität. Soll ich jetzt pessimistisch werden? Nein, denn es ist Sonntag und ich bin ein optimistischer Charakter! Der

Universitätsrat ist ja schließlich ein Teil der Universität, eines ihrer Organe: Die Selbstbestimmung (Autonomie) der Universität ist doch voll gewahrt. Oder doch nicht? Ist es nicht doch ein („Hauch“ von) Autonomieverlust, wenn die Universität von einem „Organ“ geleitet wird, in dem keine Angehörigen der betreffenden Universität sitzen dürfen (§19, 5)? Aber nein, ich bleibe optimistisch, wir dürfen ja zumindest zwei VertreterInnen in den Universitätsrat wählen. Honni soit qui mal y pense!

Und wenn es doch anders kommt? Wenn gar irgendjemand der universitätsfernen Universitätsrat und seine Machtfülle als „Fremdbestimmung“ und nicht als „Selbstbestimmung“ interpretiert? Macht eigentlich auch nichts. Schließlich wurde unsere Satzungen auch bisher anderswo genehmigt, und die interne Organisationsstruktur war auch bisher nicht selbstbestimmt, und das Budget wurde auch nicht autonom verteilt. Soviel Unterschied macht es nicht, ob der Rektor seinen Entwicklungsplan, seinen Organisationsplan, seinen Entwurf einer Leistungsvereinbarung und seinen Budgetplan den aktiven Beamten im Ministerium oder pensionierten Beamten (die im Universitätsrat sitzen dürfen) oder anderen „betriebsfremden“ Personen zur Genehmigung vorlegt. Wir sind es ja gewohnt! Und nochmals: Das Gesetz sagt, daß der Universitätsrat ein Organ der Universität, ein Teil von „uns“ ist. Dann wird es schon stimmen. Ich bemühe mich, optimistisch zu bleiben.

Alfred Ebenbauer

P.S. In einem Punkt allerdings ist mir der Optimismus ausgegangen: bei der wunderbaren Universitätsvermehrung. Der Exodus der Mediziner ist m.E. eine Attacke gegen die große Geschichte unserer Universität (Zerstörung!), verstößt gegen alle sinnvollen Entwicklungsziele einer großen Forschungsuniversität (Synergie, Transdisziplinarität, Integration, Kooperation, Sparsamkeit), ist international ziemlich einzigartig (aber wir sind wie immer die G'scheiterten!?) und ist auch völlig unnötig (es ginge anders!). Warum gibt es dann diesen Exodus? Ich glaube, weil es manche - aus Gründen des Machtkalküls – so wollen! Aber ich will auch da optimistisch sein. Ein hoher Universitätsfunktionär aus North Carolina hat mir vor wenigen Wochen einen Witz erzählt: Ein Universitätspräsident, der nicht gut war (falls es das gibt), kommt in die Hölle und der Teufel teilt ihm seine Strafe mit: er müsse bis in alle Ewigkeit Universitätspräsident bleiben. Der Bestrafte hält diese Strafe für moderat, das sei schon auszuhalten. Darauf der Teufel: Du weißt aber nicht, was für eine Universität du auf ewig wirst leiten müssen. Es ist – eine Universität mit zwei (!) Medizinischen Fakultäten! – Vielleicht sollte ich auch den Medizinerexodus optimistischer sehen!?

wer wechselt schon die steigleitung aus, weil ein wasserhahn tropft?

(Ein Kommentar zum Gesetzesentwurf UOG 2002)

1. Zu den Zielen der Reform (mit Bezug auf das Vorblatt zu den erläuternden Bemerkungen)

Die regelmäßig laut wendende Kritik an den Universitäten bezog sich kaum je auf deren Leitungsstrukturen, sondern fast immer auf den "Output": die Qualität und Quantität der wissenschaftlichen Arbeiten, vor allem aber auf die Qualität der Lehre (wobei bei den Forschungsleistungen einerseits nur Insider wirklich beurteilen können, was eine Sache wert ist und andererseits selbsternannte Fachleute immer dazu neigen, nur die auffälligen - um nicht zu sagen: spektakulären - medizinischen und naturwissenschaftlichen Ergebnisse in ihre Einschätzung einbeziehen) Die generelle Begründung für die Kritik liegt regelmäßig in der mangelnden Leistungsfähigkeit (?) und Leistungsbereitschaft der Mitarbeiter.

Wenn das Vorblatt Ziele und Inhalte des Reformkonzepts wiedergibt, dann nimmt es auf Mängelanalysen überhaupt keinen Bezug, sondern nur auf die Modetorheit, dass heutzutage nur verselbständigte Organisationseinheiten wirtschaftlich betrieben werden könnten und im Wettbewerb überlebensfähig seien.

Die Ziele der Reform haben also zu den Mängeln der Universitäten in Wahrheit keinen Bezug: Sie folgen vielmehr einem Trend, ohne eine fundierte Mängelanalyse vorzuschicken, was der Logik des Reformkonzepts zwar entspricht, aber im Grund zu einer Absurdität führt. Es wird reformiert (oder genauer gesagt: Alles zeitgeistig umgekrempelt), ohne dass eine eingehende Analyse dessen erfolgt, was zu der Diagnose eines Reformbedarfes führen könnte. Vielmehr wird unterstellt, dass dies ein Faktum sei. Das Problem dabei ist, dass Mängel auf verschiedene Ursachen zurückgeführt werden können: Fehlsteuerungen auf Grund von organisationsmängeln, Fehlsteuerungen auf Grund von unvollständigen längerfristig wirksamen Verträgen, oder Minderleistungen auf Grund von Ausstattungsmängeln und so weiter.

Es ist im Lichte dieser grundlegenden Erwägungen völlig aus der Luft gegriffen, dass, wie im Vorblatt zu den Erläuterungen unter "Alternativen" nachzulesen ist, zu den Reformen nur die Beibehaltung des status quo in Frage komme. Reformen sind auch systeminhärent möglich: Lernende Organisationen können auch im Rahmen der bestehenden institutionellen Strukturen optimieren...

2. Das Reformkonzept aus der Perspektive der Verwaltungsökonomik

Die Organisation einer Dienstleistungseinrichtung muss aus ökonomischer Sicht zwei Kernprobleme lösen: Auf der **Lenkungsebene** ist das die "Governance-Struktur"; dabei geht es darum, wie erreicht werden kann, dass die Performance der Einrichtung den Wünschen der Kapitalgeber bestmöglich entspricht.

Auf der Leistungsebene geht es um die Minimierung der Kosten aus Reibungsverlusten, indem entsprechende motivationale Leistungsanreize für die MitarbeiterInnen gesetzt werden.

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist bezüglich der ersten Kernfrage dilettantisch, bezüglich der zweiten Kernfrage völlig inhaltsleer: n.b. würde die Arbeit als Konzept für eine eigenständige Leistung auf akademischem Boden zurückgewiesen werden.

Was die erste Kernfrage betrifft:

Das Leitungsorgan braucht Entscheidungsspielraum, entsprechende Anreize, sowie klare Verantwortlichkeiten. Nun hat sich die Ökonomie seit längerem mit den Anforderungen und Risiken von beauftragten Leitungsfunktionen befasst. Die Ökonomie der unvollkommenen (Langzeit-) Verträge liefert eindrucksvolle Einsichten in den Umgang mit den widersprechenden Zielsetzungen von Beauftragten und Beauftragenden in sogenannten "Sachwalter-Beziehungen": "Sachwalter"-Konzept wird eine Kontrolleinrichtung zwar erforderlich sein, doch ist es völlig verfehlt, diese Kontrolleinrichtung in jede weiterreichende Einzelentscheidung des Leitungsorgans einzubinden. Damit sind nämlich zusätzliche Kosten verbunden, die durch Ausgestaltung der vertraglichen Bedingungen unter Bedachtnahme auf klare Rechte und Verantwortlichkeiten für das Leitungsorgan eingespart werden können.

Die Konzeption für die Leitungsebene der Universitäten ist demgemäß Murks, nicht mehr und nicht weniger. Man hätte beim Design einen kompetenten Fachmann für "Governance" Probleme beiziehen sollen. Politischer Wille und juristische Widerspruchsfreiheit sind für eine effektive Umsetzung von Organisationsideen zu wenig.

Zur zweiten Kernfrage: Auf der Ebene der Leistungsverträge für die Mitarbeiter setzen sich die massiven konzeptionellen Fehler des Gesetzesentwurfes fort.

Hier muss nun noch einmal auf die permanente Kritik an den Universitäten eingegangen werden, um zu zeigen, warum dieser Gesetzesentwurf den Speicherplatz nicht wert ist, den er verbraucht:

Wenn die Leistungen der MitarbeiterInnen zu wünschen übrig lassen (was nachzuweisen wäre: Aber nicht durch rührend naives und gerade deshalb besonders gefährliches Benchmarking einer von den Voraussetzungen her nicht vergleichbaren Einrichtung), dann kann das an mangelnden Anreizen, mangelhaften Zielvorgaben und mangelnden Ressourcen liegen.

Weder die Frage der Produktionsbedingungen noch die Frage der Leistungsanreize werden in dem Gesetzesentwurf auch nur erwähnt. Nur globale Worthülsen werden affirmativ gebraucht, womit aber eine nachhaltige Wirkung nicht zu erzielen ist (ausser der, dass die Mitarbeiter angesichts derartiger Ignoranz ihre Mitwirkung über ein Mindestmaß hinaus für die Zukunft verweigern werden)

Der Gesetzesentwurf stellt sich so als sachlich völlig verfehlt und als krasses Beispiel von Politikineffizienz dar.

Nota bene: Die Verquickung vieler oft divergierender Interessen, die mit Produktions- bzw. Dienstleistungseinrichtungen verbunden sind, hat in den letzten Jahren die Aufmerksamkeit zunehmend auf die strukturelle Berücksichtigung von "Stake-Holdern", also betroffenen und interessierten Einzelpersonen und Gruppen (von den Eltern der Studierenden über die Bediensteten und deren Vetretungen bis zu den Buchhändlern, für die der Wissenschaftsbetrieb eine essentielle Voraussetzung für ihre Marktstellung sind) geführt. Man muss also gar kein Fan der Gremialuniversität sein, um Organen das Wort zu reden, die innerhalb der zeitgemäßen Governance-Struktur der Universitäten den Stakeholdern den ihnen gebührenden Platz einräumt!

Die Mängel des gesamten Gesetzesentwurfes sind, wie hier in einer ersten Skizze der Kritikpunkte dargelegt worden ist, so gravierend, dass eine Reparatur kaum möglich sein wird. Die einzige sinnhafte Konsequenz ist die, auf einer sachlich angemessenen Basis einen anderen Entwurf zu erarbeiten.

Wolfgang Weigel

GÖD: 1. stellungnahme

Eine erste Stellungnahme der Bundessektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zum Entwurf des Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten und ihrer Studien (Universitätsgesetz 2002)

Der Inhalt des Gesetzesentwurfes hat wohl nur diejenigen wirklich überrascht, die tatsächlich geglaubt haben, er werde das Ergebnis einer offenen, auf Argumenten basierenden Diskussion sein. Doch auf Argumente wurde nicht gehört, weder die Rektoren und Senatsvorsitzenden noch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst konnten im Verhandlungsweg Änderungen an der Grundtendenz des Gesetzesentwurfes erreichen, berücksichtigt wurden lediglich die Vorstellungen des Sektionschefs und seines Berater(innen)stabs mit ihrer Sehnsucht nach einer autoritär geführten und von außen bestimmten Universität. Das also ist der Weg zur Freiheit der Universitäten und zur Weltklasse, von der unsere Ministerin so schwärmt! Sprachen wir bei unserer Kritik am Diskussionsentwurf zu diesem Gesetz noch von einem Zurück vor die Zeit des UOG 75 und einer Wiedereinführung der Ordinarienuniversität, müssen wir diese Kritik nun erweitern: Es ist ein Zurück in die Zeit des Neoabsolutismus des 19. Jahrhunderts. Nicht nur der gesamte akademische Mittelbau, auch die Professorenschaft, die Allgemein Bediensteten und die Studierenden werden von jeglicher Mitbestimmung und Mitgestaltung der Universitäten ausgeschlossen – „man“ wird uns schon zeigen, wo's hier zur Weltklasse geht.

Dass ein Gesetzesentwurf mit einer derartigen Tendenz die Motivation aller Betroffenen nicht gerade steigert, ist wohl selbstverständlich, eine Gruppe von Universitätslehrern soll aber von den Urhebern dieses Gesetzesentwurfes besonders gedemütigt werden: Der habilitierte Mittelbau, der ja bereits durch seinen Amtstitel Ao. Univ. Prof. und die Möglichkeit, akademische Funktionen wie Institutsleitung, Senatsvorsitz etc. wahrzunehmen, für Unruhe und Angst bei denen gesorgt hat, die ihr Selbstverständnis aus Stellung und Titel und nicht aus ihrer Leistung und Qualität beziehen.

Dieser nach Absicht des Gesetzesentwurfes nun wieder zum Wasserträger der Gesalbten zurückgestutzte habilitierte Mittelbau leistete bisher nicht nur einen wesentlichen Anteil an Forschung und Lehre, er spielte auch eine wichtige Rolle im Bereich der universitären Selbstverwaltung. Viele von ihnen sind seit Jahren erfolgreich Vizerektoren, Senatsvorsitzende, Stukovorsitzende bzw. Institutsvorstände, haben erfolgreich das Budget der Uni gemanagt, Studienpläne erstellt und Drittmittel eingeworben! Das soll nun vorüber sein, vermutlich behindern diese Kolleginnen und Kollegen die Universitäten nur auf ihrem Weg zur Weltklasse.

Doch auch die Professorinnen und Professoren werden an der Gestaltung der nun vom Ministeriums „befreiten“ Universitäten kaum noch mitwirken können. Zwar sichert der Gesetzesentwurf der Professorenkurie im Senat die absolute Mehrheit der Stimmen zu, doch handelt es sich dabei um ein Gremium mit beratendem Charakter, bestimmen, was Sache sein wird, obliegt ja dem Universitätsrat, dem kein Mitglied der Universität angehören darf.

Trotzdem, diese Konstruktion des Senates wird sinnlose Reibungsflächen schaffen: Die bei weitem größte Gruppe von Universitätslehrern wird nicht einmal so viele Vertreterinnen und Vertreter in den Senat entsenden dürfen, wie die Studierenden. Hier manifestiert sich eine Weltsicht, die Werte wie *Teamwork* und *Human Capital* nicht kennt und für die Demokratie und Verantwortung Fremdwörter sind.

Die Reaktion der Betroffenen, in die innere Emigration zu gehen und sich nur noch um die eigene Karriere zu kümmern, ist zwar naheliegend, aber keine Lösung. Vielmehr sind alle, denen an der Zukunft der Universitäten noch etwas liegt, dazu aufgerufen, sich gegen diesen Gesetzesentwurf zu wehren. Das ist nicht nur die Sache der Gewerkschaft und Standesvertretungen, sondern die Sache aller Betroffenen: Rektoren, Professorinnen und Professoren, Angehörige des Mittelbaus, der Allgemein Bediensteten und der Studierenden. Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst kann ihre gesamte Infrastruktur zur Verfügung stellen, die Bundessektionsleitung Hochschullehrer Sie mit allen ihnen zur Verfügung stehenden Mitteln unterstützen, wehren müssen Sie sich selbst. Argumente, und seien sie noch so gut begründet, werden uns wohl auch im Begutachtungsverfahren nichts nützen, wir müssen vielmehr zeigen, dass wir es mit unseren Protesten gegen dieses menschenverachtende und die Universitäten schädigende Gesetz ernst meinen. Natürlich können wir auch streiken, aber es gibt auch andere Möglichkeiten, unserem Protest Ausdruck zu verleihen.

Dazu nur zwei Beispiele:

Zeigen wir doch dem Gesetzgeber, noch bevor er das Gesetz beschließt, wie eine Universität ohne Mitarbeit des Mittelbaus aussieht. Das bedeutet allerdings, dass alle Angehörigen des Mittelbaus ihre Funktionen in der universitären Selbstverwaltung mit Ausnahme von Berufungs- und Habilitationskommissionen ab Ostern nicht mehr wahrnehmen, und seien sie auch noch so wichtig.

Wer verpflichtet uns eigentlich dazu, an Wahlen zu Gremien aktiv oder passiv teilzunehmen, die letztendlich die Zerschlagung unserer Universitäten betreiben werden? Für uns ist es wichtig, auch Ihre Ideen kennenzulernen. Die Bundessektion Hochschullehrer stellt daher auf ihrer Web-Seite www.bs13.goed.at ab Dienstag ein Diskussionsforum zur Verfügung, wo der notwendige Gedankenaustausch stattfinden kann und alle Ideen gesammelt werden. Wir werden Sie dann dazu aufrufen, nach Ostern die besten dieser Ideen auch zu verwirklichen.

Vielleicht kann man das Schlimmste noch verhindern!

Andrea Kdolsky (Vorsitzende)

Gert Michael Steiner und Herbert Sassik (Stellvertreter)