

# ULV (net) Info 3.0 (2006)

## Die Internet-Version des ULV-Info!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Aus dem Betriebsrat**
- **ÖGB-GÖD-BS 13: Gegenwart und Zukunft**
- **Das Jahresgespräch**
- **Interna: Delegiertenversammlung des ULV Österreich**



## ULVnetinfo 3.0 (2006)

<http://www.univie.ac.at/ULV>

Redaktion: Wolfgang Weigel  
([wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at))

### Aus dem Betriebsrat

Am 26. und 27. April fanden die Wahlen zum Betriebsrat (kurz BR) statt. Da der Betriebsrat das noch einzige an der Universität verbliebene, gesetzlich festgelegte Organ ist, das demokratisch gewählt wird (ohne Quotenfestlegung), stimmt es mich bestürzt, dass die Wahlbeteiligung nur bei 14,5 % lag. Damit gibt die Universität, das sind wir alle, ein schlechtes Zeichen für die Demokratie. Vergleicht man die absoluten Zahlen der letzten Wahlen und der jetzigen, so bemerkt man, dass eine Gruppe die gleiche absolute Wahlbeteiligung hatte, aber nun dreimal so viele Mandate! Es gibt eben Gruppen, die wissen, dass das Wahrnehmen eines Rechts wichtig ist, andere verzichten offenbar darauf, mit der Gefahr, dass das Recht entsorgt oder das Ergebnis beliebig interpretiert wird; ich mag da nur an die vielen Interpretationen der Ergebnisse von ÖH-Wahlen mit traditionell (leider) niedriger Beteiligung erinnern. Für den Verzicht auf das Wahlrecht könnte ein Grund sein, dass der BR entweder nicht wahrgenommen wird, oder aber er wird als überflüssig angesehen. Der erste Grund mag an der mangelnden Informationspolitik unseres Vorsitzenden liegen (Wahlvereinigung „GAKU-PLUM und alle anderen, die es so gibt“ ; - ) , der allerdings wieder die Absolute Mehrheit und fast 2/3 der Mandate bekam. Überflüssig ist der BR aber keinesfalls, was wir BetriebsrätInnen an der Fülle von Arbeit sehen, die wir zusätzlich und freiwillig zu unseren Dienstpflichten übernehmen. Meine Liste, der an der Universität Wien zu erledigenden Dinge im Bereich des BR wird täglich länger.

Eines der anstehenden und leider vielerorts sehr kontroversiell aufgenommenen Themen sind die Jahresgespräche (<http://jahresgespraech.univie.ac.at>). 2007 wird es zur

Dienstpflicht der Dienstvorgesetzten, Jahresgespräche zu führen. Innerhalb dieser sollen dann Zielvereinbarungen geschlossen werden, die allerdings nur konsensual abgeschlossen werden können, d.h., wenn beide Parteien einverstanden sind. Der Leitfaden der Personalabteilung könnte dabei behilflich sein. Dieser ist vertraulich und sollte nur beim jeweiligen Mitarbeiter bzw. bei der jeweiligen Mitarbeiterin bleiben, nicht aber bei den Dienstvorgesetzten.

Andere Themen sind der Datenschutz, die zweckentsprechende Benutzung der Betriebsmittel, elektronische Überwachungssysteme und die noch immer nicht im vollen Umfang erfüllte Informationspflicht des Rektorats dem BR gegenüber. Dies alles zum Schutz und zum Wohle der ArbeitnehmerInnen der Universität und um neben der Vollrechtsfähigkeit der Universität durch das UnivG 2002 auch die nun zusätzlich geltenden Rechte der ArbeitnehmerInnen in Folge der Arbeitsgesetze (Arbeitsverfassungsgesetz, Arbeitsschutzgesetz, eingeschränktes Arbeitszeit- und Arbeitsruhegesetz etc.) zu exekutieren und zu implementieren.

Vieles davon kann (leider) nicht berichtet werden (Verschwiegenheitspflicht), so wie über die vielen Personalfälle, die einer persönlichen Lösung bedürfen. Auch über ungelegte Eier kann nicht gegackert werden, aber geschätzte Kolleginnen und Kollegen eines ist gewiss: Wir vom ULV arbeiten unter Einbeziehung der Erfahrungen – positive wie auch negative – von Bediensteten aus allen (wissenschaftlichen) Gruppen der Universität. Wir arbeiten für eine basisdemokratische und funktionierende Universität, an der motivierte Forschung und Lehre möglich sein soll. Der Informationsfluss muss wieder in Gang gebracht werden. Die Bediensteten wieder gehört werden. Wir arbeiten für Sie!

Christian Cenker

## **ÖGB-GÖD-BS13: Gegenwart und Zukunft**

Nicht, um seinen „persönlichen Senf“ zu einem aktuellen, tagespolitischen Thema in den diversen Medien dazu zu geben, sondern aus einem demokratischen Grundverständnis von Politik und gewerkschaftlicher Arbeit, versuche ich in diesem ULV(net)Info, in einem kurzen Abriss, etwas „Licht“ in die komplexe Vernetzung von ÖGB-GÖD-BS13 und Politik in heutiger und zukünftiger Situation zu bringen.

**Vorweg:** der **ÖGB** hat (auch ohne Bewertung nach dem BAWAG-Skandal und begründet auf eine jetzige, arbeitsgeberfreundlicher Regierung) besser Zeiten hinter sich **ABER auch vor sich!** Die zahllosen Kommentare zur gegenwärtigen Situation des ÖGB inklusive seiner Finanzlage, politischen Bedeutung und Berechtigung der umfassenden Vertretung der Arbeitnehmer in den Medien, untermauert durch statistische Daten und Umfrageanalysen, sind mit einem Wort zu begegnen: **BLÖDSINN!**

Blödsinn warum? – Weil auch in den Zeiten, wo sich die ÖGB-Funktionärsspitze, im Rahmen von drastischen Veränderungen des weltweiten Arbeitsmarktes, mit den „zeitgeistlichen“ Forderungen der (kapitalistisch orientierten und zum Teil neoliberal ausgerichteten) nationalen Arbeitgebervertreter auseinandersetzen mussten und müssen, noch immer **EINES** gilt: **wahre, engagierte Gewerkschaftsarbeit findet im Herzen und Kopf statt – spiegelt sich aber sicher nicht am Bankkonto oder auf der Karriereleiter!** Wahrscheinlich müssen der ÖGB und damit seine FunktionärInnen in Zukunft finanziell kürzer treten, aber **unsere Stärke und Wille wird immer das EINE UND SOLIDARITÄT sein – in Gegenwart und Zukunft!**

Nun zur **GÖD:** mit einem „FCG-Mann“ an der Spitze könnte man meinen, ist man in Zeiten einer „schwarz – ehemals blau – nun orangenen“ Bundesregierung (halbwegs) gut

bedient. Wenn man die „lobenden Worte zur Zuverlässigkeit und Konsensbereitschaft“ des Bundeskanzler und die oftmaligen Zitate im GÖD-Journal „vorgesehen“ bekommt, sowie vergisst, das wir seit dem Jahr 2000 ca. 15.000 beamtete Kolleginnen und Kollegen weniger im Dienst haben, aber weitaus mehr Arbeit von jedem/jeder einzelnen „Aktiven“ verrichtet werden muss (geschweige von den Pensionsreformnachteilen, etc.), dann hat der GÖD-Vorsitzende natürlich Recht!? Zusätzlich muss man sich als (kleiner) Gewerkschaftsteil GÖD natürlich sofort vom ÖGB distanzieren, weil „wir GÖDler“ haben ja eine seriöse Finanzgebahrung (ganz im Sinne des schwarzen „Werbegurus“ – die SPÖ kann nicht wirtschaften). **Hier vermisse ich aber vom GÖD-Vorsitzenden das EINE UND SOLIDARITÄT** (wobei ich wieder an meine „Lieblingshasswörter“: Parteitreu und Fraktionszwang denken muss).

**BS13:** mit dem Vorsitzenden der Bundessektion 13 erlaube ich mir, zum ersten Mal in diesem Beitrag, auch einen Namen zu nennen: **Richard Kdolsky!** Warum? Weil er (trotz) FCG-Zugehörigkeit **rigoros das EINE vertritt!** Unbeirrt von Schmeicheleien und Heucheleien aus verschiedenen politischen Ecken (natürlich auch aus den „eigenen Reihen“) geht für „unseren Vorsitzenden“ die Vertretung „seines Personals“ über Alles! Unterstützung bekommt er natürlich auch von seinen Stellvertretern **Herbert Sassik** (Unabhängige – ULV) und **Gert Michael Steiner** (FSG/GAKU). Obwohl die FCG beim letzten BS13-Tag (2. Mai 2006) gerade 5 Delegierte von den über 50 stellte (übrigens die Unabhängigen hatten über 30!), wurde Richard Kdolsky einstimmig in seinem Amt bestätigt (ebenso seine Stellvertreter)!

***Danke Richard für Deine ausgezeichnete Gewerkschaftsarbeit!***

**Wobei wir nun wieder bei dem „EINEN“ sind – solange, fraktionsübergreifende und parteipolitisch unabhängige, gute, engagierte Gewerkschaftsarbeit von uns gemacht wird, sind wir als ÖGB eine würdige, starke ArbeitnehmerInnen-Vertretung: eine Alternative zu „uns“ gibt es nicht und wird es auch in Zukunft nicht geben! Glück auf!**

Leopold Jirovetz  
Mitglied des Gewerkschaftlichen Betriebsausschusses „HochschullehrerInnen“  
UniversitätslehrerInnenverband Universität Wien

## **Das Jahresgespräch**

Vor kurzem wurden vom Vizerektorat Personal veranlasst am Internet unter <http://jahresgespraech.univie.ac.at> ausführliche Informationen und Anleitungen zur Durchführung des „Jahresgesprächs“ ins Netz gestellt. In der vorliegenden Form soll das Material im Jahr 2006 einen Probelauf ermöglichen. Es handelt sich dabei um eine modifizierte Form des Mitarbeitergesprächs, das seit mehreren Jahren im Dienstrecht der öffentlich Bediensteten verankert ist. Wenngleich nicht ganz kongruent, muss auch das Karrieregespräch als Vorläufer hier genannt werden.

Die Einführung des Jahresgesprächs ist Anlass genug, um

- den Zweck solcher Gespräche zu beleuchten,
- insbesondere die Verknüpfung mit der Zielvereinbarung, sowie
- die Ausgestaltung an der Universität Wien einer ersten kritischen Begutachtung zu unterziehen.

So, wie die Ausgestaltung des Jahresgesprächs präsentiert wird, weist sie einen engen Zusammenhang mit der „Zielvereinbarung“ auf: Diese erfolgt ja bekanntlich in mehreren Stufen: Gesamtuniversitär als Leistungsvereinbarung mit dem Geldgeber, dann zwischen

Fakultäten und Rektorat, schließlich mit Instituten und letztendlich auch mit den einzelnen MitarbeiterInnen.

Dieser ziemlich starre Konnex mit der Zielvereinbarung ist aus der Sicht der universitären Verfassung und Organisation zwar verständlich, aber in sachlicher Hinsicht nicht ganz befriedigend. Warum?

Nun, die Zielvereinbarung bringt zum Ausdruck, wie die vorhandenen Inputs für Outputs eingesetzt werden. Sie ist integraler Bereich der Unternehmensführung.

Mitarbeitergespräche dienen der Aufarbeitung der Voraussetzungen für die Zielerreichung im unternehmensinternen Bereich. Sie sind elementarer Bestandteil der Personalführung.

Insoweit, als Personalführung Bestandteil der Unternehmensführung ist, sind Jahresgespräche selbstverständlich eine wesentliche Voraussetzung für Zielvereinbarungen, aber sie sind diesen nicht gleichzusetzen.

Hier ein Zitat, das geeignet sind, diese differenzierte Einschätzung zu bestätigen:

*„Sehr geehrte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter,*

*Im Gespräch werden Sie zusammen mit Ihrer Chefin oder Ihrem Chef eine Standortbestimmung vornehmen und die berufliche Zukunft besprechen.*

*Das heißt:*

- *Sie erfahren, wie Ihre Leistungen und Ihr Verhalten beurteilt werden und inwieweit Ihre Selbsteinschätzung damit übereinstimmt,*
- *Sie besprechen Fragen rund um die Erfüllung Ihrer Hauptaufgaben und das Erreichen von vereinbarten Zielen,*
- *Sie bringen Ihre Anliegen und Vorschläge zu wichtigen Punkten der Arbeitssituation vor,*
- *Sie besprechen Ihre weitere berufliche und persönliche Entwicklung,*
- *Sie geben Ihrer Chefin oder Ihrem Chef Rückmeldungen, wie Sie deren Führungsverhalten wahrnehmen und was dies für Ihre Arbeit bedeutet.“*

*(Aus einer Unterlage der Personalabteilung der Universität Bern)*

Beim nunmehr so bezeichneten Jahresgespräch handelt es sich um ein Personalführungsinstrument, das heute allgemein als Standardmethode eines zeitgemäßen Managements gilt. Es ist Gegenstand von Trainingsseminaren für Führungskräfte sowohl in der Privatwirtschaft als auch im öffentlichen Dienst. Eine große Anzahl von Unternehmensberatungen haben diesbezügliche Anleitungen entwickelt. Die Konzepte können teilweise über Suchmaschinen im Internet abgerufen werden, die detaillierte Schulung muss hingegen meist teuer bezahlt werden.

Generell wird das Jahresgespräch als Instrument für die Motivation der MitarbeiterInnen sowie zur Optimierung der Abläufe innerhalb der betreffenden organisatorischen Einheit gesehen. Es entspricht ferner dem Bedürfnis nach Kontakt und Information.

Die angelaufene Umsetzung an der Universität Wien ist vor diesem Hintergrund nicht ganz unproblematisch:

Im Ablauf des Gesprächs sollte allfälligen Problemen und Anpassungserfordernissen mehr Raum gegeben sowie mehr Gewicht auf das Element der Personalführung und dementsprechend weniger Gewicht auf die strategische Komponente der Zielvereinbarung gelegt werden. Diese Einschätzung würde nahe legen, das am Beginn

des Gespräches Fragen der folgenden Art stehen: „Was wollten wir denn erreichen?“ und „Wie ist es gelaufen?“, aber nicht „Was betrachten sie als die Ziele ihrer Organisationseinheit?“. Es muss einfach möglich werden – und erfordert eine hohe Gesprächskultur – Hemmnisse und auch Erledigungen aller Art anzusprechen, die von den gesteckten Zielen abzulenken geeignet waren, obwohl sie für sich besehen nicht als unproduktiv gelten mussten, wie beispielsweise eine Belastung durch besonders viele zu betreuende Studierende, Krankheitsfälle, Probleme mit der Anwendung bestimmter Software, fehlende Finanzmittel und so weiter.

Ein sachlogischer wie psychologisch stimmiger innerer Ablauf des Gesprächs allein ist noch keine Erfolgsgarantie:

Wie schon erwähnt, erfordert die effektive Einführung zeitgemäßer Führungsinstrumente eine entsprechende Schulung. Die Erlauerungen und Anleitungen auf einer Internetseite sind löblich, ja notwendig, aber sie können wohl nicht als Surrogat für Einschulungen durchgehen. Von einer solchen ist weder zu lesen noch zu hören, obwohl sie einen geradezu klassischen Fall von „universitärer Weiterbildung“ abgabe! Einzig die DekanInnen hatten eine solche „Einschulung“.

Es ergeht die Bitte an die Unternehmensleitung, diese Bedenken zu erwägen und als Teil der Testphase zu betrachten; und es ergeht die Bitte an die mit der Umsetzung Befassten (Vorgesetzte und MitarbeiterInnen), sich bei der probeweisen Umsetzung der angesprochenen Probleme bewusst zu sein.

Ao. Univ.-Prof. Wolfgang Weigel  
Pressereferent des ULV  
Fachgebiete: Rechtsokonomie und Ökonomie der öffentlichen Verwaltung

## **Interna: Delegiertenversammlung des ULV Dachverbandes**

Am 29. April fand an der Universität Wien die Versammlung aller Delegierten der lokalen Verbände des ULV statt. Wichtigste Tagesordnungspunkte waren die Wahl des Präsidiums (alle zwei Jahre) und die Besprechung des Arbeitsprogramms für das kommende Jahr. Im Präsidium gab es nur marginale Änderungen, obwohl das Durchschnittsalter sank: Christian Cenker (Universität Wien) wurde im Amt bestätigt, die Vorsitzende des Zentralausschusses, Anneliese Legat (Universität Graz) ist seine Stellvertreterin, Werner Gobiet (TU Graz) Schriftführer und Michael Pretterklieber (Medizinische Universität Wien) wacht über die Finanzen. Neben den Bereichsvertretern Ost, West, Süd und Kunst, gibt es nun auch eine Vertreterin für Medizin, Christine Marosi, die die Loslösung der Medizinuniversitaten notwendig machte. Diese wie auch alle anderen Positionen findet man unter am Internet unter <http://www.ulv.ac.at>. Wolfgang Weigel wird weiterhin als Pressesprecher fungieren.

**Sie haben soeben das ULV(net)info 3.0 (2006) gelesen! Danke!**

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an  
[wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)