

ULV (net) Info 5.0 (2006)

Die Internet-Version des ULV-Info!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Und die beste Universitätspolitik ist...**
- **Forderungspaket an die künftige Bundesregierung**
- **Änderungsnotwendigkeiten für die Universität Wien**
- **Der Rektor und der Senatsvorsitzende nach ihren drei wichtigsten Wünschen befragt...**
- **Aus dem Betriebsrat**
- **Aus dem Senat**
- **Reaktionen**



ULVnetinfo 5.0 (2006)

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

Redaktion: Wolfgang Weigel
wolfgang.weigel@univie.ac.at

Warum eine gute finanzielle Ausstattung der Universitäten die beste Universitätspolitik ist:

An den Universitäten wird geforscht und gelehrt. Die wichtigste und kostbarste Ressource der WissenschaftlerInnen ist Zeit. Forschen ist zeitintensiv, braucht zusammenhängende Arbeitszeiten, Ruhe und Spielraum.

Verantwortungsbewusste Lehre ist zeitintensiv, denn sie erfordert professionelle Vorbereitung, Eingehen auf die Studierenden und auch Nachbereitungszeiten.

Man kann nicht gleichzeitig viel Zeit in Forschung und in Lehre stecken. Also lässt sich die Qualität der Universitäten durch Sparen am Personal, den *human resources*, nicht verbessern. Dies führt entweder zur Vernachlässigung der Forschung meistens aber zur Vernachlässigung der Lehre, weil die Laufbahn alleine durch Forschungserfolge bestimmt wird.

Das einzig probate Gegenmittel ist die großzügige Ausstattung mit Personal. Und das erfordert Geld! Es geht nicht anders! Ohne eine bessere finanzielle Ausstattung bekommt man die eigentlichen Hindernisse für exzellente Universitäten nicht weg. Das hat nichts mit Jammern und nichts mit Unerbittlichkeit zu tun: Es ist ein unumstößliches Faktum...

Wolfgang Weigel, Redaktion

Darüber hinaus gibt es eine Anzahl von dringend gebotenen Maßnahmen für den gesamten universitären Bereich und spezielle Maßnahmen, die die Universität Wien betreffen.

Der ULV fordert für das Universitätsgesetz 2002 einen Werkstattaufenthalt. Die folgenden Reparaturen sind längst überfällig:

1. Das Universitätsgesetz trägt dem Umstand zu wenig Rechnung, dass sich die österreichischen Universitäten in Größe und Vielfalt der Tätigkeitsbereiche stark unterscheiden. Sie sind nicht mit herkömmlichen Betrieben vergleichbar, vor allem auch nicht in Bezug auf die Struktur der MitarbeiterInnen. Es ist inakzeptabel, dass die Gestaltungsmöglichkeiten entsprechend den jeweiligen Erfordernissen – wenn überhaupt – erst in nicht unmittelbar rechtswirksamen Erläuterungen und Interpretationen ermittelt werden können.
2. Die Zusammensetzung des Senates bedarf einer grundlegenden Veränderung, die eine paritätische Mitwirkung erlaubt. Auch wenn die „Gelehrtenrepublik“ zur AusbildungsAG verändert wurde, bleiben ihre Beschäftigten Mitglieder einer Einrichtung der besonderen Art, die mit einem Industrie- oder Handelsbetrieb nicht einmal im Ansatz vergleichbar ist.
3. Außerordentliche ProfessorInnen haben derzeit organisationsrechtlich nicht die gleiche Stellung wie ProfessorInnen. Den Erfordernissen der Universitäten einerseits und der Qualifikation dieser Personengruppe andererseits würde aber die Eingliederung in eine einheitliche Kurie der ProfessorInnen viel besser entsprechen. Dadurch entsteht nicht nur ein wichtiger Leistungsanreiz, sondern auch die Möglichkeit, die Kapazität dieser Gruppe von MitarbeiterInnen für die vielfältigen Führungsaufgaben besser nutzen zu können. Die Kurie der ProfessorInnen gäbe den Habilitierten ferner das Recht, in Universitäten mit Fakultätsgliederung die DekanInnen zu wählen.
Begrüßenswert wäre letztlich die Schaffung einer einheitlichen Kurie von UniversitätslehrerInnen.
4. Dem hohen Grad an Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb bei der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben ist durch ein Mitberatungsrecht auf allen Ebenen Rechnung zu tragen. Es geht einfach darum, die Strukturen der „Governance“ so zu gestalten, dass sich alle „Stakeholder“ in ihrer Mitgestaltung wiederfinden.
5. Bei den Regelungen bezüglich der staatlichen Finanzierung sind zuerst gleiche Startbedingungen für alle Universitäten, d.h. ein Finanzausgleich, zu schaffen. Weiters sind die Indikatoren für das formelgebundene Budget so zu gestalten, dass die Universitäten nicht für Entwicklungen sanktioniert werden können, die ihrem Einfluss entzogen sind.
6. Die Überleitungs- und Bestellungsmodalitäten befristet bestellter wissenschaftlicher und künstlerischer MitarbeiterInnen (gemäß Abschnitt 3 UG 2002) sind gesetzlich derart zu regeln, dass die im internationalen Vergleich an den Universitäten üblichen, unbefristeten Beschäftigungsverhältnisse im ProfessorInnenstatus ermöglicht werden.

Die Eröffnung durchgehender wissenschaftlicher Laufbahnbilder ist der bestgeeignete Weg zur Gewährleistung des wissenschaftlichen Fortschritts. Um es noch deutlicher zu sagen: Der „tenure track“ ist ja nicht nur im Interesse der WissenschaftlerInnen, die eine universitäre Laufbahn anstreben. Er muss vor allem im Interesse der Universitäten sein, denn die Grundlagenforschung auf höchstem Niveau ist sehr zeitaufwändig und die spezifischen Sachkenntnisse sind nicht einfach von MitarbeiterIn zu MitarbeiterIn übertragbar! In allen Fachgebieten haben Wissen und Erfahrung einen besonders hohen Stellenwert für die Gewinnung von Erkenntnis.

7. Im Vertrauen darauf, dass die Universitäten in ihrer Qualität im internationalen und auch nationalen Vergleich bestehen wollen, ja müssen, sollte ein modernes Personal-Assessment möglich gemacht werden und es den Universitäten möglichst frei gestellt werden, wie sie ihr Personal akquirieren. Fest vorgeschriebenen Verfahren führen zur Versteinerung. „Weltklasse bestellt Weltklasse, Zweitklasse nur Drittklassiges.“
8. Die Anzahl der Gutachten in Habilitations- und Berufungsverfahren ist dahingehend gesetzlich zu verändern, dass nur in Ausnahmefällen die aufwändige Einholung von vier Gutachten vorgeschrieben wird. Das Mindestanforderung liegt bei zwei Gutachten. Die GutachterInnen sollen künftig den jeweiligen Kollegialorganen wieder angehören. Ungeachtet des legitimen Zieles, bei Habilitationen auf höchste wissenschaftliche Qualifikation und Dignität zu achten, erweisen sich die nunmehrigen Verfahren als so aufwändig, dass die Verhältnismäßigkeit zum gewünschten Erfolg nicht gegeben ist. Eine Vereinfachung sollte daher Platz greifen umso mehr, als ja (im Gegensatz zu Kenntnissen im Management, in der Personalführung und weiteren oft wichtigen „soft skills“) die wissenschaftlichen Leistungen durch die nachprüfbareren Publikationen jedenfalls dokumentiert sind.
9. Die berufliche Mobilität für Kontaktpflege mit der außeruniversitären Praxis, Freistellungen für Forschungsaufenthalte, Konferenzbesuche etc. ist schon im UG02 grundsätzlich zu regeln.

An der Universität Wien sind [aus der Sicht nicht nur des ULV] die folgenden Änderungen und Verbesserungen dringend geboten:

1. Den DekanInnen und ZentrumsleiterInnen sollte eine Informationspflicht der MitarbeiterInnen in allen dienstlich relevanten Belangen auferlegt werden. Es geht insbesondere darum, die für den Abschluss und die Umsetzung der jeweiligen Zielvereinbarung erforderlichen Informationsströme zu verbessern.
2. Der Wahlmodus für die wissenschaftlichen Beiräte und die Fakultätskonferenzen bedarf der Verbesserung. Insbesondere sollte es möglich sein, die Funktionen Vorsitz und Dekan zu trennen, wobei ja dann Dekanin bzw. Dekan jedenfalls als Auskunftsperson präsent sein müssen.

Verbesserungsfähig ist die faktische Einbindung aller WissenschaftlerInnen, die für die Erbringung ihrer Leistungen auf besondere

finanzielle und sachliche Ressourcen angewiesen sind, in die Zielvereinbarungsverhandlungen, um dem bestehenden Organisationsplan Rechnung zu tragen.

3. Es ist eine den spezifischen Erfordernissen in Forschung und Lehre angepasste Dienstzeitenregelung für alle wissenschaftlich Bediensteten vorzusehen, die die notwendige Flexibilität enthält, wie sie die diversifizierten Standorte und Tätigkeiten der Universität Wien nahe legen.

"Was würde ich mir für die Universität wünschen, wenn ich an die Regierung und insbesondere den/die Leiter/in des Ressorts drei Wünsche offen hätte?"

Diese Frage stellte die Redaktion des ULV(net)info dem Rektor der Universität, Univ.-Prof. Dr. Georg Winckler, und dem Vorsitzenden des Senates, Univ.-Prof. Dr. Gerhard Clemenz.

Rektor Winckler schrieb:

...“Da die Regierungsverhandlungen zunehmend schwierig werden, sind meine drei Wünsche sehr einfach: (1) eine klare Wissenschafts- und Forschungspolitik mit Ausrichtung auf Europa; (2) Budgetgesetze die erlauben, dass die Universitäten zumindest das Zugesagte ("Universitätsmilliarde") erhalten und nicht von Zwölfstel-Regelungen irgendwelcher Budgetprovisorien leben müssen; (3) keine Rücknahme der Universitätsautonomie (und damit keine Rückkehr zu budgetären Einzelgenehmigungen)“.

Senatsvorsitzender Clemenz antwortete:

...“Die Wünsche sind nach der Wahrscheinlichkeit ihrer Erfüllung gereiht, die Reihung nach Priorität wäre wohl gerade umgekehrt.

1. Reform der Habilitations- und Berufungsverfahren: Insbesondere die Trennung von Mitgliedschaft in der Kommission und Gutachtenserstellung ist weder zweckmäßig noch längerfristig möglich, da die Bereitschaft, für andere Universitäten Gutachten zu erstellen, aus verständlichen Gründen rapide abnimmt.

2. Eine effektivere Kontrolle der Universitätsleitungen: So wünschenswert es ist, starke, d.h. mit weitreichenden Entscheidungskompetenzen ausgestattete Rektorate zu haben, so sehr bedürfen diese einer effektiven Kontrolle. Den Universitätsräten fehlen Insiderwissen und Zeit, um diese Kontrollfunktion im erforderlichen Ausmaß wahrnehmen zu können, die Senate hätten beides, aber keinen gesetzlichen Auftrag. Die Informations- und Kontrollrechte des Senates müssten erheblich ausgeweitet werden, in manchen Bereichen müsste das bloße Anhörungsrecht zu einem echten (Mit)entscheidungsrecht erweitert werden (z.B. Organisationsplan, Entwicklungsplan u.a.)

3. Schaffung der (finanziellen) Voraussetzungen, möglichst allen Studierenden ein Vollzeitstudium zu ermöglichen: Lange Studienzeiten und hohe Abbruchquoten sind in erster Linie eine Folge davon, dass ein Großteil der Studierenden berufstätig ist und nur "nebenbei" studiert. Dies führt zu erheblichen Mehrkosten und organisatorischen Problemen für die Universitäten. Wünschenswert ist ein System von Stipendien/Darlehen, verknüpft mit einer rigorosen Leistungskontrolle, welches ein Vollzeitstudium gewährleistet und Studienverzögerungen auf ein Minimum reduziert“...

Aus dem Betriebsrat

Datenschutz: Die Implementation der Research Activity Documentation (RAD) vorbei am Betriebsrat legte weiteres Holz (zuvor schon die Installation von elektronischen Schließsystemen) ins Feuer des Dauerbrenners Betriebsvereinbarung bezüglich Datenschutz. Hier dürfte sich aber jetzt endlich etwas tun. Ein Entwurf beider Betriebsräte (wissenschaftliches Personal und allgemein Bedienstete) liegt ja bereits seit Juni 2006 im Rektorat. Beide Dinge (RAD und Schließanlagen) sind ja durchaus sinnvolle Einrichtungen, können aber auch missbraucht werden. Daher sieht der Gesetzgeber eine zwingende Regelung im Rahmen einer Betriebsvereinbarung vor, und zwar **vor** deren Installation. Um die Turn-Around-Zeiten in Sachen Datenschutz möglichst klein zu halten, haben wir in unserem Entwurf – wie es bei Großbetrieben der Fall ist – einen kleinen Datenschutzrat aus je zwei VertreterInnen des Rektorats, beider Betriebsräte und des ZID vorgeschlagen.

Arbeitsschutz: Ein Arbeitsschutzrat müsste bereits installiert sein, alleine er ist es noch nicht. Die notwendigen Schulungen der Sicherheitsvertrauenspersonen, ErsthelferInnen und Brandschutzwarte schreitet erst sehr langsam voran. In Anbetracht der hohen Zahl der zu Schulenden, gibt es zu wenige Kurse. Außerdem sind noch einige Fakultäten mit der Nennung von FunktionsträgerInnen – auf der Basis freiwilliger Meldungen – säumig, sodass die beiden Betriebsräte die Listen noch nicht abzeichnen bzw. einzelne beeinspruchen konnten. Das Raum- und Ressourcenmanagement ist sehr bemüht, allerdings dürfte hier ob des Nachholbedarfs der Universität zumindest mittelfristig auch zu wenig Personal vorhanden sein.

Jahresgespräche: Sie sind ein weiterer Dauerbrenner, der zu Missverständnissen und Unbill führt. Wie bereits in älteren Artikeln festgehalten wurde (siehe etwa ULV(net)info 3/2006), kommt es durch die Vermischung von Karrieregespräch und Zielvereinbarungen zu „Fehlinterpretationen“, sowohl auf Seiten der Vorgesetzten als auch auf Seiten der MitarbeiterInnen (beide gehören übrigens zur Klientel des gleichen Betriebsrates). Eine Trennung dieser beiden teamorientierten Aufgaben wird in Zukunft vorzusehen sein.

Es sei nochmals auf folgende zentralen Punkte hingewiesen:

- Die Vorbereitungsbögen dienen alleinig der **eigenen** Vorbereitung und sollen/dürfen nicht weitergegeben/getauscht werden.
- Zielvereinbarungen sind Vereinbarungen, die im beiderseitigen Konsens im Vier-Augen-Gespräch zustande kommen. Es darf zu keinerlei Druck auf eine der beiden Parteien kommen (allgemeingültiges Rechtsprinzip),

diese zu unterschrieben. Sollte es Fragen zu klären geben, darf sich jede/r beraten lassen bevor er/sie **unterschreibt oder nicht unterschreibt**. Insbesondere stehen dafür Vertrauenspersonen aus dem Betriebsrat zur Verfügung, die in dieser Materie sachkundig sind.

- Falls Zielvereinbarungen abgeschlossen wurden, dürfen diese nicht öffentlich gemacht werden, sondern verbleiben bei beiden Vertragsparteien.
- Unterschrieben werden muss einzig und allein, dass das Gespräch stattgefunden hat. Dazu gibt es einen eigenen Bogen.
- Weitergeleitet dürfen einzig und alleine die für eine Institut notwendigen Schulungsmaßnahmen, und zwar nur in aggregierten Zahlen, keinesfalls aber die Namen der dafür vorgesehenen Personen.

Überleitungen: Wir verweisen darauf, dass alle von uns behandelten Fälle einer strengen Vertraulichkeit unterliegen. Der Betriebsrat ist bemüht, zufrieden stellende Lösungen für jene KollegInnen zu finden, deren Dienstverhältnis demnächst ausläuft. Dies findet auch in vielen, langen Beratungsgesprächen statt. Melden Sie sich rechtzeitig, d.h., lange vor Ende des Vertrages. Die Universität Wien ist in der glücklichen Lage, dass Personen aus ihrem Kreis zum Verhandlungsteam des Kollektivvertrages gehören, sodass auch dort dieses Problem der fehlenden Karrierechancen bekannt ist, und Übergangsbestimmungen ausgehandelt werden.

Christian Cenker

Vom KV – dem Kollektivvertrag

Aus einer Aussendung der GÖD entnehmen wir:

Die GÖD und der Dachverband der Universitäten sind um eine Einigung im Kollektivvertrag bemüht. Anders als früher schreiten nun die Verhandlungen zügig weiter und es gibt eine wesentliche Annäherung in folgenden Punkten:

- *Karrieremodell für das wissenschaftliche Personal*
- *Gehaltsschema samt Qualifikationsabgeltungsregelungen für das allgemeine Personal*
- *Lektoren – Entgeltrechtliche Behandlung verschiedener Lehrveranstaltungskategorien*
- *Bestandsschutz*
- *Erweiterter Kündigungsschutz*
- *Nebenbeschäftigungsvorschriften*

Das heißt allerdings nicht, dass nun alles geregelt ist. Das Karrieremodell ist an die Umsetzung der Implementation einer einheitlichen Faculty gebunden, d.h., die gesetzlichen Voraussetzungen müssen geschaffen werden, und ein Entlohnungsschema im wissenschaftlichen Bereich fehlt auch noch. Außerdem müssen vor dem endgültigen Abschluss des Vertrages die entsprechenden Gremien der GÖD und der Dachverband diesem zustimmen. Allenfalls lässt es uns nun optimistischer in die Zukunft blicken. Die Universitäten benötigen diesen KV dringend, und da die Politik den KV oft als Allheilmittel hinstellt wird sie wohl auch dafür Sorge tragen, dass die gesetzlichen Voraussetzungen geschaffen werden.

Aus dem Senat

Der neu gewählte Senat hat sich am 8.6. konstituiert. Zum Vorsitzenden wurde wieder Gerhard Clemenz, zu seinen Stellvertretern wurden diesmal Gerhard F. Ecker und Markus Gerhold gewählt. Zur Erleichterung des Informations- und Kommunikationsflusses wurden weiters Kuriensprecher sowie Ansprechpersonen für alle Fakultäten und Zentren benannt

Siehe: http://public.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/senat/sitzungen/2006_07/1sitzung.pdf

Auf den neuen Senat kommen einige wichtige Aufgaben zu. Neben der sehr umfangreichen Umstellung auf die Bologna-Studienarchitektur ist die Erstellung eines Dreivorschlages für die Funktion des Rektors/der Rektorin die zentrale Aufgabe im Wintersemester. Wir haben hierzu eine universitätsinterne Online-Umfrage durchgeführt und ein Screening-Komitee eingerichtet. Die Hearings mit ausgewählten KandidatInnen sind für Jänner 2007 geplant.

In einer Klausur Mitte Dezember werden wir weiters versuchen, Reformvorschläge für das UG 02 und den Organisationsplan zu erarbeiten. Hier ist in jedem Fall die Stärkung der Position des Senates sowie – zumindest aus der Sicht des Mittelbaus – eine ausgewogenere Repräsentanz dieser Personengruppe anzustreben. Zum Themenkomplex UG 02 hat der ULV bereits im Rahmen der Reparaturwerkstatt UG 02 einen umfangreichen Forderungskatalog vorgelegt. Im Organisationsplan ist eine stärkere Verankerung der Informationspflicht für LeiterInnen der Organisationseinheiten und Subeinheiten anzustreben. Weiters sollte auch ein Prozessablauf für die Erstellung des Vorschlages für die Zielvereinbarungen definiert werden, der eine verpflichtende Einbindung der Fakultäts- und Zentrumskonferenzen vorsieht. Eine umfangreichere Modifizierung des Organisationsplanes wird nach einer für das Sommersemester 2007 geplanten Evaluierung zu diskutieren sein.

Blickt man weiter in die Zukunft, so fällt auch die Neubestellung von vier Universitätsräten Anfang 2008 in den Aufgabenbereich dieses Senates. Neben der in jeder Sitzung routinemäßigen Bearbeitung von 10-20 Bescheiden der Rechtsmittelkommission und der Einrichtung von 10-15 Habilitations- und Berufungskommissionen also nicht gerade wenig Arbeit für ein 18-köpfiges Gremium. Eine mögliche Vergrößerung wird daher auch in einer eigenen Arbeitsgruppe diskutiert.

Gerhard F. Ecker & Gabriele Kucsko-Stadlmayer

Reaktionen:

Auf Grund des Leitartikels "Wer fürchtet sich vor einem „tenure track?“ (ULV(net)info 4 (2006)) erreichte uns die folgende eMail unseres langjährigen Mitglieds Univ.-Prof.Dr.Christian Krattenthaler:

„...Ich stimme den sehr gut geschriebenen Ausführungen über den Tenure-Track (oder nicht) vollinhaltlich zu. Neben den angeführten Argumenten, hat mir jedoch ein Argument gefehlt, das ich in diesem Zusammenhang für das allerwichtigste halte, insbesondere wenn man die "Gegenseite" überzeugen will:

**Ohne Tenure-Track sind wir international NICHT KONKURRENZFÄHIG
(Hervorhebung durch die Redaktion).**

Ja sicher, es werden sich immer Leute finden, die auch mit den gegenwärtig existierenden Stellen "glücklich" sind. Die besten aber = die, die es sich aussuchen können, die werden sich Stellen suchen, die eine Perspektive bieten.

An unserer Fakultät (Mathematik, Anm.d.R.) machen wir jedenfalls regelmäßig die Erfahrung, dass wir die Bestbewerber nicht bekommen, da sie andere Stellenangebote (wie beim CNRS in Frankreich, oder ein Maitre des Conferences Stelle in Frankreich, oder eine Lecturerstelle in Schottland; erstere sind feste Stellen, letztere ist zwar zunächst keine, hat aber die Perspektive eine nach 2 bis 3 Jahren zu werden) vorziehen. Ich kann gerne Details übermitteln.

Kurz gesagt: Bei den jungen Leuten haben wir mit der derzeitigen Situation keine Chance, die besten Leute zu bekommen, wir bekommen im besten Fall jene, die danach kommen.

Ich weiß nicht, ob das mit diesen Parolen von "Weltklasse" (wie war das doch gleich?) in Einklang zu bringen ist. Insbesondere, wo doch eigentlich die Jugend das ist, worauf wir aufbauen müssen. (Da habe ich aber möglicherweise auch irgendetwas im Zusammenhang mit dem UG 2002 missverstanden ...)"

Mit herzlichen Grüßen,
Christian Krattenthaler

**Sie haben soeben das ULV[net]info 5.0 (2006) gelesen!
Danke!**

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an Wolfgang Weigel
wolfgang.weigel@univie.ac.at