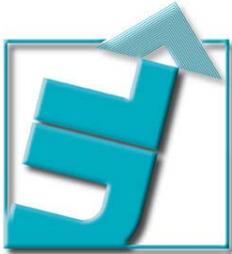


ULV(net)info 1.0 (2010)

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



ULV(net)Info 1.0 (2010)

<http://ulv.univie.ac.at>

Redaktion dieser Folge: Wolfgang Weigel

Günter Trettenhahn

wolfgang.weigel@univie.ac.at

guenter.trettenhahn@univie.ac.at

- **Recht-Politik-Unternehmenskultur**
- **Evaluierung des Organisationsplans**
- **Wahlen zum Betriebsrat!**
- **Neuwahl des Senats**
- **Von Sanierungen und Bauten**

VOM RECHT, VON DER POLITIK, UND VON DER UNTERNEHMENSKULTUR...

Es ist schon so: Der Alltag der Universität wird durch gesetzliche Regeln bestimmt: Das Organisationsrecht, das Studienrecht, das Arbeitsrecht mit z.B. dem Arbeitnehmer-Schutzrecht und dem Arbeitsverfassungsgesetz im Hinblick auf die gesetzliche Vertretung der ArbeitnehmerInnen (vulgo: Betriebsrat) und einige andere. Was übrigens den Betriebsrat betrifft, so genießt er nicht sehr viel gesetzlichen Handlungsspielraum. Rechte und Pflichten sind eher restriktiv festgelegt. Spielraum gibt's noch bezüglich der freien Betriebsvereinbarungen, aber sonst?

Bevor die Frage beantwortete wird, gilt es einen Blick auf die Universitätsleitung und vor allem den CEO (vulgo: Rektor) zu werfen.

Gesetze, Verordnungen, das Statut und der Universitätsrat begrenzen auch den Handlungsspielraum der Chefetage, und zwar unabhängig davon, dass einer der Kritikpunkte an der aktuellen Leitungsstruktur deren vielfach beschworenen zentralistischen Charakter betrifft.

Es ist durchaus möglich, sich an den Formalismen entlang zu hanteln und damit niemals Zweifel und Streit auszulösen, das allerdings um den Preis eines größeren Bewegungsspielraumes. Die ketzerische Gegenthese dazu lautet „Der Fortschritt wird durch deviantes Verhalten eingeleitet“. Inhaltlich muss dabei selbstverständlich Augenmaß gewahrt bleiben. Die Begrenzung der Devianz ist

der Wirklichkeitssinn – es gibt an der Universität Kräfte, die das oftmals übersehen. Die Überwindung eines dominanten Wirklichkeitssinns liegt indessen im Möglichkeitssinn!

Na ja, nehmen wir Information. Abgesehen davon, dass in einem Ranking dessen, was Menschen in einer „Dienststelle“ am meisten bewegt, schon vor 20 Jahren „Information“ Nummer 1 war (!), richtet sich die Verbreitung von Information zunächst einmal nach der Informationspflicht (etwa des CEO) und dem Anrecht auf Information (der Betriebsräte und letztlich aller MitarbeiterInnen). Man kann natürlich die Wahrung der Regeln schon als Vertrauensgrundlage ansehen. Aber das stimmt so nicht. „Nichts verraten ist nicht gelogen“, wäre (Konjunktiv!) eine unselige Devise. Wenn man Verständnis (höre ich: Begeisterung?) wecken möchte, dann muss über Ideen, Bedenken, dann muss über das kommuniziert werden, was bewegt. Dann müssen Vorschläge und Ideen auf den Tisch, die nicht in rechtskonforme Dossier-Schächtelchen verpackt sind. Es muss eine Bereicherung sein, sich zu beteiligen. Tatsache ist, dass es entweder eine Erleichterung ist, nicht beteiligt zu sein oder (auch das gibt's) eine Kränkung. Die einen kapseln sich ohnehin ab – und die anderen auch. Also bitte mehr Offenheit, mehr Transparenz, mehr amikale Kommunikation. Soviel zur Unternehmenskultur!

Und zuletzt zum Mut: Probleme verlangen nach Lösungen. Zugegeben: Probleme verlangen auch danach, ihre Ursachen zu verstehen – das aber ist für die Unternehmenskultur manchmal gefährlich, denn es bringt Larmoyanz mit sich, und Schuldzuweisungen. Mut hat aber auch die Dimension der Selbstbeschränkung. Es ist nicht mutig, mit Vorschlägen vorzupreschen, die eine Veränderung der Rahmenbedingungen erfordern, und dann diejenigen anzuprangern, deren Gestaltungsspielraum nicht ausreicht. Jeder Forderung müssen Taten folgen; nur wer Taten setzt, darf die vermeintlich Untätigen tadeln. Und was mutige Taten betrifft: Mutig ist nur, wer auch klug ist. Mut ist konditional. Also ist auch die oben thematisierte Devianz konditional. In einem lebendigen Gemeinwesen mit so außergewöhnlichen Aufgaben und Leistungen wie jenen einer Universität ist sie ein unabdingbares Desiderat!

Wolfgang Weigel

WAHLEN ZUM BETRIEBSRAT 2010

Am **15. und 16. April 2010** finden an der Universität Wien die Wahlen zum Betriebsrat des wissenschaftlichen Personals für eine Funktionsperiode von fünf Jahren statt.

Der UniversitätslehrerInnenverband ULV kandidiert wieder mit Christian Cenker als Spitzenkandidat. Die Liste der weiteren ULV-Kandidatinnen und Kandidaten wird schon demnächst präsentiert werden. Der Vorsitzende unseres Lokalverbandes, Günter Trettenhahn, hat die Mitglieder des ULV an der Universität Wien per Rundmail ermuntert, ihr Interesse an einem Listenplatz zu bekunden.

Ja, und noch etwas: Es wird diesmal die Möglichkeit bestehen, für Ihre Stimmabgabe zwischen mehreren Wahllokalen zu wählen – wir informieren Sie rechtzeitig!

Beachten Sie bitte auch unsere diesbezüglichen Aussendungen und die ULV-homepage: <http://ulv.univie.ac.at/>

Der erste Schritt zur Betriebsratswahl ist die

Betriebsversammlung am Freitag, 19. März 2010 um 16.00 Uhr s.t.

„Patho“-Hörsaal D, Hof 10.2, Campus AAKH, 1090 Wien, Spitalgasse 2.

Dort wird vor allem über den Wahlausschuss abgestimmt. Aber Sie haben selbstverständlich die Möglichkeit, dort Ihre Fragen zu stellen und Anliegen vorzubringen.

Aktiv dabei sein ist wichtiger denn je!

Michaela Schaffhauser-Linzatti

AUS DEM SENAT

Am 6. Mai 2010 werden wieder Wahlen für den Senat der Universität stattfinden. Dieser Senat wird eine Funktionsperiode von drei Jahren haben, vom 1.10.2010 bis zum 30.9.2013. Diese Wahlen sind auf Grund des Universitätsrechtsänderungsgesetzes 2009 notwendig geworden. Dieses hat die Mandatszahl der einzelnen Gruppen innerhalb des Senats geändert: Professoren und Studierende haben je ein Mandat verloren, die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, der „Mittelbau“, haben zwei zusätzliche Mandate erhalten. Damit ist eine der Forderungen, die wir in der „Reparaturwerkstatt UG 2002“ erhoben hatten, jedenfalls zum Teil, erfüllt worden. Es eröffnet unserer Vertretung ganz neue Chancen!

Gewählt werden:

9 Mitglieder und höchstens 27 Ersatzmitglieder aus der Personengruppe der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Lehr- und Forschungsaufgaben, die nicht Universitätsprofessorinnen oder -professoren sind;

4 Mitglieder und höchstens 12 Ersatzmitglieder aus der Personengruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten und der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb; und

1 Mitglied und höchstens 3 Ersatzmitglieder aus der Personengruppe des allgemeinen Universitätspersonals.

Die 4 studentischen Mitglieder des Senats werden von der ÖH entsandt.

Die wichtigsten Termine:

10. März 2010: Ausschreibung der Wahl im Mitteilungsblatt der Universität Wien. Dieser Tag ist auch der Stichtag für die Wahlberechtigung.

15. März 2010 bis 22. März 2010: Auflage des Wählerverzeichnisses zur Einsichtnahme der Wahlberechtigten, und zwar jeweils werktags (Montag bis Freitag) von 8.30 Uhr bis 17.00 Uhr im Büro des Senates (Universitäts-hauptgebäude, Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, A-1010 Wien). Während dieser Auflagefrist kann gegen das Verzeichnis schriftlich Einspruch erhoben werden (e-mail: senat@univie.ac.at).

6. Mai 2010: Wahltag.

Wahllokale:

Gewählt werden kann jeweils von allen Wahlberechtigten (Verzeichnis!)

von **8 bis 13 h im Universitätshauptgebäude** der Universität Wien, Elise-Richter-Saal, Dr.-Karl-Lueger-Ring 1, 1010 Wien und

von **14.30 bis 17.30 h im UZA II**, Universitätszentrum Althanstraße, Zimmer des Dekans der Fakultät für Lebenswissenschaften, Geozentrum, Raum 2A282, Althanstraße 14, 1090 Wien.

Im nächsten ULV(NET)INFO werden wir über unsere aktuellen Pläne für die Senatskandidatur berichten. Wir bitten Euch aber schon jetzt, den Wahltermin vorzumerken und am **Donnerstag dem 6. Mai** möglichst zahlreich von Eurem Wahlrecht Gebrauch zu machen!

Gaby Kucsco-Stadlmayer
Günter Trettenhahn

EVALUIERUNG DES ORGANISATIONSPLANES

Mit sattsamer Verspätung erreichte uns dieser Tage die Auswertung der Phase eins der Evaluierung des Organisationsplanes der Universität Wien https://www.univie.ac.at/rektorenteam/ug2002/intern/eval_endbericht.pdf.

Die Umfrage stützte sich bei der Genese auf ein [diskussionswürdig] enges Spektrum an ExpertInneninterviews, welche in einem Online-Survey Eingang fanden, bei dem die Partizipationsrate allerdings nur 18,3 % des Personals betrug. - Was Wunder, dass viele drängende Fragen - wie etwa die folgenden - nicht berücksichtigt wurden:

Zur Kommunikation über die Ebenen der Universitätsleitung:

Soll es Regeln für Art und Umfang der Information wesentlicher Diskussionspunkte und Beschlüsse in Universitätsrat, DekanInnenbesprechungen und Fakultätskonferenzen an die Bediensteten geben?

Soll es Regeln für die Weiterleitung der an den Instituten und Fakultäten akkordierten Anliegen an die Universitätsleitung geben?

Zu den Strukturen innerhalb und zwischen den Entscheidungsebenen:

Sollen die Fakultätskonferenzen *analog* zu entscheidungsbefugten Kollegialorganen (Senat) geführt werden?

Sehen Sie eine Geschäftsordnung für Fakultätskonferenzen für notwendig an?

Ist es sinnvoll, Dekane/innen mit der Funktion von Vorsitzenden der Fakultätskonferenz von ihnen geführter Fakultäten (i.e.: Organisationseinheiten - OE) zu betrauen?

Soll ein gewählter Fakultätskonferenzvorsitzender sowohl die Konferenzen einberufen als auch die Konferenzen leiten?

Soll die Informationspflicht der DekanInnen gegenüber der Fakultätskonferenz intensiviert werden?

Zur Förderung der Effektivität von OE/SPL/Rektoratsteam:

Soll den OEL/SPL/VizeRektorInnen eine Schulung in Softskills (Kommunikation, Gruppendynamik, Konfliktmanagement, Change Management) nahegelegt werden?

Soll Interessenskonflikten an den OE durch die Besetzung von OEL/VizeOEL welche nicht gleichzeitig SubOEL, allenfalls externe Fachkräfte sind, vorgebeugt werden?

Soll die Verwaltung an den OE durch Fachkräfte (Personalmanagement, EDV) professionalisiert werden?

Sollen an den OE gemeinsame DLE (EDV, LV-Support für Lehrende, Druckwesen, Raummanagement,...) eingerichtet werden?

Die Frage der Professionalisierung der Leitungsebenen der Universität Wien bleibt somit genauso außen vor wie die sachdienliche Verbesserung der Informations- bzw. Kommunikationsstruktur und damit der MitarbeiterInnen-einbeziehung in Entscheidungsprozesse. Somit reduziert sich das durch den Fragenkatalog eingegrenzte Evaluationspotenzial ganz automatisch auf die geringfügige Modifikation des Status Quo.

Ein Schelm, wer Böses dabei denkt?

Ein Phantast, wer auf motivierende Unternehmenskultur hofft?

Gert Bachmann

SANIERUNGEN UND BAUTEN

Am Freitag den 26. Februar hat sich ein von beiden Betriebsräten beschickter Ausschuss zu Raumfragen und Umbauarbeiten konstituiert und die Arbeit aufgenommen.

Die Mission ist ebenso grundsätzlich wichtig wie heikel. Jede Sanierung und jeder Neu- oder Umbau betrifft die an der Universität Beschäftigten unmittelbar. Raum, Raumgestaltung, Fragen der Gesundheit, der Sicherheit, der Zugänglichkeit, der Möglichkeit zur Zusammenarbeit, der Wahrnehmung der Betreuungsaufgaben – kurz alle Fragen, welche sich in der täglichen Arbeit stellen, sind von baulichen Maßnahmen berührt.

Es ist aber auch so, dass die Prioritäten bei der Maßnahmenplanung nicht nur die Leitungskräfte von Organisationseinheiten in Stress bringen können, sondern vielmehr auch jede einzelne Mitarbeiterin, jeden einzelnen Mitarbeiter.

Umbaumaßnahmen erfordern besondere Vorkehrungen und damit zusätzliche zeitlich Belastungen und Erschwernisse bei der Wahrnehmung der Aufgaben. Notwendig werdende Übersiedelungen – und seien sie nur vorübergehend – stellen Zusatzanforderungen an Hand- und Kopfarbeit.

Vielfach sind die baulichen Anlagen in einem Zustand, der nach höchster Dringlichkeit bei Verbesserungen ruft. Sicherheitsbeauftragte, Brandschutzwarte und Behindertenvertrauenspersonen können ein Lied davon singen.

Es ist also gut und begrüßenswert, dass allenthalben Pläne bestehen und Maßnahmen in Gang gebracht werden.

Aber: Die Prioritätensetzung ist aus der Sicht der Betroffenen vielerorts einem wechselhaften Schicksal ausgesetzt: Kompetenzfragen (?), Ressourcenknappheit und die formalen Erfordernisse bei der Auftragsvergabe setzen gewiss das zuständige Management gehörig unter Druck, belasten aber bei unklaren Informationsständen die mit der Forschung und Aufrechterhaltung des Lehrbetriebs und den synchron zu erbringenden Dienstleistungen befassten Personen ganz erheblich.

Ein Pflichtenheft für Sanierungen und Bauten sollte daher im Interesse eines reibungslosen und effektiven Betriebes ein besonders gut funktionierendes Informationssystem vorsehen.

Der nunmehr konstituierte Ausschuss hat ein hartes Stück Arbeit vor sich. Seinen Mitgliedern ist Tatkraft, Umsicht und Erfolg zu wünschen. Und an die Verantwortlichen darf die Bitte gerichtet werden, jenseits der Formalismen und Sachzwänge den legitimen Anliegen der MitarbeiterInnen gegenüber aufgeschlossen zu agieren.

Wolfgang Weigel

Sie haben soeben das ULV(net)info 1.0 (2010) gelesen!

Danke!

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