



VERBAND DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN
(ULV – UNIVERSITÄTSLEHRERINNENVERBAND)

REPARATURWERKSTATT UNIVERSITÄT

Universitätsgesetz 2002 Reparatur dringend erforderlich!

ULV-Pressegespräch

27.März 2006 11 Uhr
Marietta Blau Saal
Universität Wien

ULV – UNIVERSITÄTSLEHRERINNENVERBAND
VERBAND DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN



www.ulv.ac.at

Vorsitzender	Dr. Christian Cenker christian.cenker@univie.ac.at
Pressereferent	Dr. Wolfgang Weigel wolfgang.weigel@univie.ac.at



**Gesetzen ergeht es nicht anders als Autos:
Sie müssen manchmal in die Werkstatt zurückgerufen werden.
Das Universitätsgesetz 2002 ist so ein Fall.
Es sind von Anfang an Defekte aufgetreten, die eine dringende
werkseitige Reparatur überfällig machen weil sie durch inner-
betriebliche Maßnahmen (Satzung) überhaupt nicht oder nur
unzureichend beseitigt werden können!**

Liste der durchzuführenden Arbeiten

1. Das Universitätsgesetz 2002 (kurz UG02) stempelt Universitäten zu Betrieben, ohne auf deren Besonderheiten als Lehr- und Forschungsstätten genügend Bedacht zu nehmen. Es muss insbesondere den unterschiedlichen Größen von Universitäten besser Rechnung tragen. Hier wiederum sind die Delegierungsmöglichkeiten der Universitätsleitung an nachgeordnete Einheiten mit Informationspflichten zu verbinden und die Delegierungen öffentlich zu machen.
2. Dem Anteil der MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb an der universitären Gesamtleistung ist durch eine erhöhte Anzahl von VertreterInnen im Senat Rechnung zu tragen. In diesem Gremium sollte an die Stelle einer mehr als absoluten Mehrheit der ProfessorInnen eine repräsentative Vertretung aller LeistungsträgerInnen in Forschung und Lehre treten!
3. Außerordentliche ProfessorInnen (DozentInnen) habe 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 von UniversitätslehrerInnen viel besser entsprechen.
4. Dem hohen Grad an Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb bei der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben ist durch ein Mitspracherecht auf allen Ebenen Rechnung zu tragen.
5. Bei den Regelungen bezüglich der staatlichen Finanzierung sind zuerst gleiche Startbedingungen für alle Universitäten (Finanzausgleich) zu schaffen und ferner 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 unbefristete Beschäftigungsverhältnisse im ProfessorInnenstatus ermöglicht werden. Die Eröffnung durchgehender wissenschaftlicher Laufbahnbilder ist der bestgeeignete Weg zur Gewährleistung des wissenschaftlichen Fortschritts.
7. Effizientes Konfliktmanagement entsprechend den spezifischen Anforderungen an Universitäten ist bereits auf gesetzlicher Ebene vorzusehen.
8. Die Vergütung der Mitglieder des Universitätsrates soll nicht von diesen autonom festgelegt sondern jedenfalls vom Senat bestätigt werden.
9. Die Anzahl der Gutachten in Habilitationsverfahren und Berufungsverfahren sind dahingehend gesetzlich zu verändern, dass nur in Ausnahmefällen die aufwändige Einholung von vier Gutachten vorgeschrieben wird. Das Mindestanforderungs liegt bei zwei Gutachten wobei die GutachterInnen den jeweiligen Kollegialorganen wenigstens mit beratender Stimme angehören sollen.
Für Habilitationsverfahren ist ein Instanzenzug vorzusehen.
10. Für alle MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb sind Regelungen bezüglich ihrer besonderen Bedingungen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben, insbesondere der beruflichen Mobilität (Recherchen, Kontaktpflege mit der außeruniversitären Praxis, Freistellungen für Konferenzbesuche, etc.) schon im UG02 grundsätzlich zu regeln.



Erläuterungen zur Liste der durchzuführenden Arbeiten

Ad 1.: Die österreichischen Universitäten unterscheiden sich in Größe und Vielfalt der Tätigkeitsbereiche. Sie sind nicht mit herkömmlichen Betrieben vergleichbar. Das Universitätsgesetz trägt dem nicht Rechnung oder bleibt in diesem Punkt vage und es ist inakzeptabel, dass die Gestaltungsmöglichkeiten entsprechend den jeweiligen Erfordernissen erst in Erläuterungen und Interpretationen vermittelt werden.

Ad 2.: Es geht vor allem darum, den Senat im folgenden Sinn repräsentativer zu machen. Er nimmt Aufgaben wahr, die sich nachhaltig auf Beschäftigte auswirken, ohne dass diese ihre besonderen Erfahrungen, Kenntnisse, Anliegen oder Bedenken einbringen können. Die Last der Erfüllung der universitären Aufgaben vor allem in der Lehre liegt aber bei diesen Beschäftigten. Auch wenn die „Gelehrtenrepublik“ zur AusbildungsAG verändert wurde, bleiben ihre Beschäftigten Mitglieder einer Einrichtung der besonderen Art, die mit einem Industrie- oder Handelsbetrieb überhaupt nicht vergleichbar ist.

Ad 3.: 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.

Ad 4.: Es geht einfach darum, die Strukturen der „Governance“ so zu gestalten, dass sich alle „Stakeholder“ in ihrer Mitgestaltung wiederfinden. Das bietet nicht nur einen nicht zu unterschätzenden Vorteil in der Motivation dieser, sondern trägt auch dem Umstand Rechnung, dass es sich um Personen handelt, die selbst schon auf dem Weg zu einer akademischen Karriere sind oder anderweitig besondere fachliche Qualifikationen aufweisen – auch in diesem Punkt unterscheidet sich eine Universität massiv von einem herkömmlichen Industrie- oder Handelsbetrieb.

Ad 5.: Die Bedeutung dieses Punktes erhellt sich insbesondere aus der entsprechenden Durchführungsverordnung, die zum Beispiel Faktoren aus dem universitären Umfeld oder die völlig anders geartete Motivationsstruktur von Senior-Studierenden in einer Weise vorsieht, die ungeachtet der Verflachung des Einflusses auf das Gesamtergebnis über die Gewichtung nachteilige Wirkungen für die Universitäten entfalten kann.

Ad 6.: 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 ja nicht jeweils von MitarbeiterIn zu MitarbeiterIn einfach übertragbar! Es gibt zudem Fachgebiete, in denen die Erfahrung einen besonders hohen Stellenwert für die Gewinnung von Erkenntnis hat.

Ad 7.: Eine Universität braucht eine Institution für die Kultivierung des Konfliktmanagements und notgedrungen auch ein Disziplinarwesen. Die diesbezügliche Entwicklung ist durch Lücken trotz Vielfalt gekennzeichnet. Es ist ja unbestritten, dass nach wie vor die Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern besondere Beachtung verdient, aber es ist eine Tatsache, dass der teilweise scharfe Wettbewerb um Erfolge und Ressourcen zu Konflikten führt. Die Aufgaben und Möglichkeiten der Betriebsräte unterscheiden sich von jenen der früheren Dienststellenausschüsse auch derart, dass sie nur über grundlegende Vereinbarungen oder in ganz speziellen Fällen tätig werden können.

Ad 8.: Es ist eine Frage der guten Optik, dass auch ein Organ, das sich aus MitarbeiterInnen der Universität zusammensetzt, mit dem Vorschlag des Universitätsrates „in eigener Sache“ befasst ist.

Ad 9.: Ungeachtet des legitimen Zieles, bei Habilitationen und Berufungen 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 nachprüfbaren Publikationen jedenfalls dokumentiert sind. Vor allem bei den nicht so seltenen inhaltlichen Streitfällen ist bei Habilitationen der alleinige Weg zum Verwaltungsgerichtshof nicht nur langwierig und aufwändig, sondern auch durch die juristische gegenüber der fachlichen Sicht bestimmt.

Ad 10.: Dieser Punkt sollte deshalb nicht gering geschätzt werden und jedenfalls schon in die grundlegende Rechtsnorm Eingang finden, weil die unabdingbare, ja geradezu konstitutive Mobilität aller wissenschaftlichen MitarbeiterInnen die Universität von anderen „Betrieben“ grundlegend unterscheidet