



Inhalt: **Stich-Wort: Wider die Politikineffizienz!**
 Konfliktkultur: Der Kollektiv-Vertrag
 Am Spieß: Der Entwicklungsplan
 Aufruf: Delegiertenversammlung 2005
 Neugestaltung: Internetseiten des ULV

Stich-Wort: Wider die Politikineffizienz!

Klar! Die Leistungen von Universitäten können Mängel aufweisen: Es gibt keine oder zumindest keine brillanten Forschungsergebnisse, es werden zu wenige Studierende, und diese auch noch unzureichend qualifiziert, aus der Alma Mater verabschiedet, es werden gemessen an den Ergebnissen zu viele persönliche und sachliche Ressourcen eingesetzt, und so weiter, und so fort.

Unbestritten: Die Ursachen für diese Mängel können hausgemacht sein. Mangelnde Leistungsbereitschaft vulgo Schlendrian, schlechtes Management, mangelhafte Pädagogik.

Oft wird aber übersehen: Weder schafft sich eine Universität alle ihre Rahmenbedingungen selbst, noch sind Umfang und Qualität ihrer Leistungen ausschließlich Ergebnisse der selbst gewählten und umgesetzten Produktionsbedingungen.

Viele Mängel haben ihre Wurzel in den politischen Vorgaben. Diese sind in den gesetzlichen Aufträgen erfasst. Politik ist dabei nicht im Sinne von „Politics“ sondern im Sinne von „Policy“ zu verstehen. Diese wiederum hat Ziel-Mittel-Relationen zum Gegenstand. Bezüglich dieser Ziel-Mittel-Relationen können nun drei Problemfälle unterschieden werden, die allgemein unter den Begriff **Politikineffizienz** fallen:

- Politikversagen liegt vor, wenn die Ziele nicht erreicht werden (können);
- Politikineffizienz im engeren Sinne liegt vor, wenn nicht das Minimum an Ressourcen zum Einsatz gelangt;
- Politikinkompatibilität liegt bei stark ausgeprägten Zielkonflikten vor.

Nach soviel Theorie nun ein paar illustrative Beispiele:

- Diese politischen Aufträge an die Universitäten beinhalten unter anderem Folgendes:
 - Umsetzung eines unangemessenen Organisationsmodells: Das geschieht, wenn eine Großuniversität gezwungen wird, Führungsebenen zu reduzieren, obwohl die Konzentration von Führungskapazität zu qualitativ schlechteren Entscheidungen führt als eine stärkere vertikale Gliederung.
Merkspruch: *Der Politik bekommt es immer schlecht, wenn nur der Wunsch Vater (Elternteil) des Gedankens bleibt. Sie sollte sich an unbestechliche Expertisen halten.*
 - Statt Leistungsanreizen und Bedingungen für schöpferische Arbeit habe hausbackene Subordination und die Mentalität von „hire and fire“ das Feld zu beherrschen.
 - Wegfall des innerbetrieblichen Interessenausgleichs und Minimierung der Mitbestimmungsrechte, d.h. auf Sparflamme setzen oder überhaupt opfern.

- Politikineffizienz ist es auch, wenn nicht auf die Kompatibilität der Rechtsnormen geachtet wird. Schließlich liegt auch Politikineffizienz vor, wenn auf inneruniversitäre Abläufe nicht Rücksicht genommen wird, die sich aus internationalen Kooperationen ergeben und einseitig nicht geändert werden können.
- Ausreden sind zwecklos, denn in keinem der aufgezeigten Schwachpunkte hatten die Universitätsangehörigen Einfluss. Der liebste Merksatz der Politik und damit ein Motto für **Politikineffizienz** lautet bekanntlich: „Nicht sein kann, was nicht sein darf“

Der ULV mahnt ein:

- Problemadäquate Entscheidungsstrukturen
- Einbindung der Bediensteten auf gesetzlicher Basis
- Weckung des schöpferischen Potentials der WissenschaftlerInnen durch Freiräume und Sicherheiten

Wolfgang Weigel

Konfliktkultur: Der Kollektiv-Vertrag

Ein (Licht-) Schein unterm Horizont

Der Kollektiv-Vertrag (KV) wird von der GÖD und dem Dachverband der Universitäten ausgehandelt und soll für alle Universitätsbediensteten, die nach dem 1.1.2004 ihren Dienst antraten, gleichermaßen gelten. Der Rahmen des KV für die Allgemein Bediensteten ist bereits ausgehandelt, die Verhandlungen für das wissenschaftliche Personal sind seit langem in vollem Gange und eine Annäherung beider Parteien ist, nach mehreren „Verständnisproblemen“, in Sicht. Nicht zuletzt die Veranstaltung „Reparaturwerkstatt Universität“ des ULV am DIES ACADEMICUS unserer ALMA MATER RUDOLPHINA verhalfen zur Einsicht, dass wir ja nicht Unmögliches fordern und für die Universität arbeiten.

In einer gemeinsamen Veranstaltung des Zentralausschusses der UniversitätslehrerInnen (ZA) und der Bundessektion 13 (BS13) haben wir uns, die Verhandlungspartner auf Seiten der ArbeitnehmerInnen, auf eine folgende, weitere gemeinsame Vorgehensweise geeinigt. Unsere Verhandler sind Richard Kdolsky (Vorsitzender BS13, MUW Wien, FCG), Herbert Sassik (stv. Vors. BS13, TU-Wien, ULV) und Michael Steiner (stv. Vors. BS13, Universität Wien, GAKU). Von Seiten der Gewerkschaft gehen also die Verhandlungen weiter.

➤ Was hat sich an unseren Verhandlungspositionen geändert?

Eigentlich nichts bis wenig, da wir weiter für eine durchgehende Karriere nach „tenure track“ eintreten – und das auf einer Ebene einer gemeinsamen Kurie, welches nach wie vor den größten Knackpunkt bedeutet. Daneben soll es „scientific staff“ geben, der für die durchgehend notwendigen Aufgaben im wissenschaftlichen Bereich zuständig ist. Das Modell sieht weiters befristete Ausbildungs- und Post-Doc-Stellen vor.

➤ Warum brauchen wir einen Kollektivvertrag?

Einerseits ist der KV die einzige Möglichkeit für die ArbeitnehmerInnenvertretung, gemeinsame Mindeststandards für die Anstellung nach ASVG an den Universitäten Österreichs zu vereinbaren. Im Sinne der ArbeitnehmerInnen sollen darin zukunftssträchtige, verwendungsorientierte Karrieren festgelegt werden, mit adäquaten Gehältern und auch mit Kündigungsschutz bei Erreichen gewisser Qualifikationen.

Andererseits benötigen die Arbeitgeber, das sind die Rektorate, den KV für die Budgetverhandlungen – neuerdings Leistungsvereinbarungen – mit dem Ministerium, da das Ministerium sich bei den Personalkosten nur an vorhandene KVe halten will.

Ein neuer KV soll dazu dienen, dem „Wildwuchs“ von Dienstverträgen an den österreichischen Universitäten Einhalt zu gebieten.

Was muss der Kollektivvertrag enthalten?

- Verwendungsprofile für WissenschaftlerInnen und damit verbunden adäquate Entlohnung und eine durchgängige Karrieremöglichkeit an der Universität.
- Erweiterten Kündigungsschutz beim Erreichen gewisser Qualifikationen (z. Zt. ist etwa möglich, jede/n neue Bedienstete/n – auch ProfessorInnen – innerhalb von sechs Wochen ohne Angabe von Gründen zu kündigen).
- Übergangsbestimmungen für alle, die sich jetzt im Auslaufmodell „Dienstrecht 2001“ befinden, sowie für jene, die seit 1.1.2004 befristet angestellt wurden.
- Zukunftsorientierte und einem internationalem Standard gehorchende Karrieremöglichkeiten.
- Jeder der derzeitigen Angestellten muss sich auch in den Verwendungsprofilen wiederfinden, sonst gibt es Motivationsprobleme bzw. über kurz oder lang eine Zweiklassengesellschaft.
- Finanzielle Anreize für eine Universitätskarriere, um wirklich die besten WissenschaftlerInnen an Österreichs Universitäten zu bekommen. Auch eine finanzielle Absicherung für eine gerechte und stabile Pensionsregelung ist notwendig, um den Anspruch an Internationalität gerecht zu werden. D. h., höhere Einstiegsgehälter bei einer flacheren Gehaltskurve, damit die Lebenseinkommenssummen zumindest gleich bleiben.

➤ **Woran arbeiten wir weiter?**

Die einheitliche Kurie – eine gemeinsam UniversitätslehrerInnenkurie – ist weiterhin eines unserer wichtigsten politischen Ziele. Z. Zt ist aber bei den Regierenden der politische Wille nicht vorhanden, diesen wirklich zukunftsweisenden Schritt zu gehen, der internationaler Standard ist. Weltspitzenklasse ist eben nur möglich, wenn ohne diese interkuriellen Reibungsverluste mit Teamwork an einem Strang gezogen wird.

P.S.: Zum Kollektivvertrag und zu Personalfragen findet am 4. Juni eine offene Podiumsdiskussion des ULV unter dem Thema „Intensivstation Universität“ statt. Näheres erfahren Sie weiter unten in diesem ULVnetinfo.

Christian Cenker

Am Spieß: Der Entwicklungsplan

Gedanken-Splitter zum Entwicklungsplan „Vorschlag des Rektors“ mit Stand 30. April 2005

Der Entwicklungsplan ist ein gesetzlich vorgeschriebenes Erfordernis und vom Rektorat zu erstellen. In Funktion und Inhalt bildet er eine essentielle Grundlage für die künftig zu schließenden Leistungsvereinbarungen. Er trägt in sich aber auch Elemente des „mission statement“ oder „Leitbildes“ der „Universität neu“. Als solches muss er nicht nur Signale nach außen setzen, sondern Integrativkraft nach innen entfalten.

Als Führungsinstrument der Universitätsleitung definiert er die Ziele bzw. Schwerpunkte in Forschung (und Lehre). Und der brandaktuelle Diskussionsentwurf des Rektorats nennt sechs Schwerpunkte, mit denen sich die Universität Wien positionieren und profilieren möchte. Eine Etage tiefer, sozusagen, werden dann auch Forschungsschwerpunkte und fachliche Widmungen von Professuren an den Fakultäten und Zentren aufgelistet.

Soweit, so gut.

Die Universität wurde nicht zuletzt in ihre Eigenständigkeit übergeleitet (manch einer wird sagen „geschubst“), um bei der Leitung zeitgemäße Führungsformen einsetzen zu können: zum Beispiel „management by objectives“, in dem sich klare Zielvorgaben mit Anreizen zu effektivem, eigenständigen Handeln verbinden.

Der Diskussionsentwurf zum Entwicklungsplan enthält große Ziele und dann, wie schon gesagt, viele kleinere, die als Forschungsbereiche mit Professorenstellen verknüpft werden. Und dann ist beinahe Schluss.

Die Abschnitte über Gleichstellungspolitik und die besondere Förderung von JungwissenschaftlerInnen deckt die tausenden wissenschaftlichen und in der Verwaltung tätigen MitarbeiterInnen nicht ab. Es ist in weiterer Folge auch viel von Kontrolle (zwecks Qualitätssicherung) die Rede und vom Anrecht auf Weiterbildung, aber nicht auf Freiräume und Belohnungen. Da fehlt es noch an der Integrativkraft und den „objectives“ der Managementfunktion.

Es sollten sich doch alle MitarbeiterInnen gleichermaßen im Entwicklungsplan wiederfinden. Vielleicht kann man es ihnen und der Außenwelt in einer Präambel sagen.

Wolfgang Weigel

Die Delegiertenversammlung 2005 des ULV-Dachverbandes
findet am
Samstag, dem 4. Juni 2005
im **Hörsaal 2 des Instituts für Anatomie der Medizinischen Universität Wien**
statt.

Einlass und Registrierung: 10.30 Uhr

Beginn: 11.00 Uhr s.t.

Ende: 14.00 Uhr

Mittagsbuffet zwischen 14.00 und 15.00 Uhr

Im **Anschluss** an den vereinsinternen Teil der Tagung, d.h. von 15.00 Uhr bis 17.00 Uhr, findet ebenfalls im Hörsaal 2 des Instituts für Anatomie die zweite **ULV-Medienveranstaltung** unter dem Titel

„Intensivstation Universität“

als öffentlich zugängliche Podiumsdiskussion statt.

Als **Diskussionsteilnehmer** (Referenten) sind folgende Vertreter vorgesehen (angefragt):

- Verband der UniversitätslehrerInnen
- GÖD-BS 13
- ZA-HochschullehrerInnen
- Dachverband der Universitäten
- Rektorenkonferenz
- Universitätsräte

Eine gesonderte Einladung erfolgt demnächst!
Um rege Teilnahme wird ersucht!

Ort der Veranstaltungen: Institut für Anatomie
Postadresse: Zentrum für Anatomie und Zellbiologie
Medizinische Universität Wien
Währingerstraße 13
A-1090 Wien
Kontaktperson: Ass.-Prof. Dr. Michael Pretterklieber
Tel (und Diensthandy): 01-4277-61156
email: michael.pretterklieber@meduniwien.ac.at

Der ULV an der Universität Wien hat 7 Delegiertenstimmen. Ich ersuche daher um Mitteilung, wer an dieser Delegiertenversammlung teilnehmen wird und bitte um Rückmeldung als eMail (an leopold.jirovetz@univie.ac.at) !!!

Leopold Jirovetz (leopold.jirovetz@univie.ac.at)
Vorsitzender des ULV an der Universität Wien

Neugestaltung: Internetseiten des ULV

Die Internetseiten des ULV an der Uni Wien wurden renoviert:

1. Menü/Optik:

Ein zeitgemäßes DHTML-Menü im linken Frame erleichtert nun den Überblick der Inhalte und die Benutzerführung. Die Tätigkeiten des ULV sollen so transparenter werden. Eine Flash-Animation mit Bezug auf das Leitbild des ULV ersetzt die rotierende Schrift.

2. Suchfunktion:

Die Website wurde bei einem kostenlosen Indizierungsservice angemeldet und kann nun - per Suchformular im linken Frame - nach Stichworten durchsucht werden. Der monatliche Bericht über die gesuchten Stichwörter erleichtert die Anpassung der Inhalte an die Nachfrage.

3. Message- und Diskussionsboard/Ombusmann:

Ein neu integriertes Messageboard dient als "schwarzes Brett" zur Ankündigung von Terminen und Veranstaltungen und erlaubt es, Diskussionsforen zu aktuellen Themen einzurichten. Ombudsmann - diese Rubrik soll als Teil des Messageboard eine Servicefunktion wahrnehmen. Anliegen, Vorschläge, Meldung von Missständen u.a. werden hier gesammelt bzw. gehen direkt in die Arbeit des Betriebsrates ein.

4. ULVaktuell:

In Vorbereitung befindet sich "ULVaktuell". Es handelt sich dabei um ein unabhängiges online Medium, welches nach Vorbild des "UniStandard" und des BUKOinfo Artikel zum Universitätsgeschehen, ULV(net)info, Reportagen zu Initiativen wie "Reparaturwerkstatt Universität", Foren wie "Époche" und aktuelle Medienberichte integrieren soll.

5. Links:

Relevante Links (Rektorat, Apa, Senat, Gewerkschaft, ÖH) werden hier gesammelt und im Menu verfügbar gemacht.

--- zu allen diesen Punkten bitten wir Euch um Feedback ---

Christian Cenker und Gert Bachmann

Sie haben soeben das ULVnetinfo 2.0 (2005) gelesen! Danke!

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