

BUKO Info

Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz



BUNDESKONFERENZ DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN
PERSONALS DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN UND KUNSTHOCHSCHULEN

Nr. 3 / 1991

A-1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Telefon (0222) 31 99 315-0, 31 99 316 -0

Inhalt

Vorwort	
Zur Arbeit der Bundeskonferenz	Seite 2
Kurzbericht	
Internationale Kontakte der Bundeskonferenz	Seite 3
Gastkommentar	
Berliner Thesen	Seite 3
Studie	
Auslandsberufungen an Österreichische Universitäten	Seite 7
Meinung	
- Grenzen der Frauenförderung	Seite 9
- Gedanken zur Vergabe von Lehraufträgen	Seite 14
Kommissionsberichte	
- Juristenkommission	Seite 15
- Kunsthochschulkommission	Seite 16
Mitglieder der BUKO	
Adressen	Seite 17
Impressum	Seite 20

Zur Arbeit der Bundeskonferenz

Vor wenigen Tagen hat BM BUSEK eine Punktation zur Organisationsstruktur der Universitäten vorge stellt, die er als „Bestandteil eines Diskussionsprozesses, nicht aber als dessen Ende“ bezeichnet hat.

Das eigentliche Reformkonzept mit dem Titel „DIE NEUE UNIVERSITÄTSSTRUKTUR“ ist auf 50 Seiten niedergelegt und enthält ausschließlich - zum Teil in Alternativen - Vorschläge zum Organisationsrecht, nicht aber zum künftigen Dienst- und Haushaltsrecht für die Universitäten (solche sollen im ersten Halbjahr 1992 folgen). Nach einem „offenen Diskurs“ soll das Reformkonzept im kommenden Frühjahr als Regierungsvorlage in das Parlament eingebracht werden soll.

Vorgesehen ist, die Universitäten in Zukunft als juristische Personen des öffentlichen Rechts mit voller Rechtsfähigkeit auszustatten, deren innere Organisation innerhalb rahmengesetzlicher Vorschriften autonom geregelt wird, wobei für die Gliederung eine Matrix-Struktur in Studiendepartments - für die Organisation des Lehr- und Prüfungsbetriebs; Leiter: Studiendekan - einerseits, und Institute - zur Durchführung und Koordination der Forschungsaktivitäten; Leiter: Institutsvorstand - andererseits vorgegeben wird.

Die Leitung der Universität soll einem Präsidium bestehend aus Präsident [vom Minister auf 6 Jahre ernannt, Rektor [vom Akademischen Senat auf 4 Jahre gewählt] und bis zu 5 Vizepräsidenten [vom Präsidenten ernannt] übertragen werden.

Im Senat soll die kuriale Zusammensetzung 2:1:1 wie bisher, oder alternativ 3:1:1 (Universitätslehrer mit Lehrbefugnis/Universitätslehrer ohne Lehrbefugnis/Studierende) betragen. Die erstgenannte Variante bedeutet jedoch nur scheinbar keine Änderung der bestehenden Mitbestimmungsregelungen. Tatsächlich ist eine deutliche Zurückdrängung der Mitbestimmung vorgesehen, da die Dekane (= Leiter der Fachbereichskollegien) und der Rektor -

wofür nur Professoren in Frage kommen - nicht mitgezählt werden.

Das Personal der Universität aller Kategorien wird sich nach den Vorstellungen des BMWF zukünftig sowohl aus Bundesbediensteten als auch aus Privatangestellten der Universität rekrutieren, wobei langfristig ein Verhältnis von 1:1 angestrebt ist. Zwischen BMWF und Universität soll (Variante 1) zukünftig eine Universitäten-Holding als Planungs- und Steuerungsebene geschaltet werden, oder (Variante 11) dem Minister ein Wissenschaftsrat (8 bis 12 Personen aus Wissenschaft, Kultur und Wirtschaft) unterstützend zu Seite stehen. In Analogie dazu soll auf universitärer Ebene ein Kuratorium (bestehend aus universitären und nichtuniversitären Vertretern) als Beratungs- und Unterstützungsorgan eingerichtet werden.



Schließlich soll alternativ zum Weiterbestehen von BUKO und PROKO eine gemeinsame Bundeskonferenz der Universitäts- und Hochschullehrer geschaffen werden.

Die Bundeskonferenz wird sich in den nächsten Wochen intensiv mit der vorgelegten Punktation beschäftigen und in einem möglichst breit angelegten Meinungsbildungsprozeß, an dem teilzunehmen ich Sie herzlich einlade, Stellung zu diesem Reformkonzept beziehen.

Helmut WURM
Stellvertretender Vorsitzender,
Universität Graz

Internationale Kontakte der Bundeskonzferenz

von Dr. Norbert Frei

Das Vorantreiben einer internationalen, zumindest aber europäischen Mittelbauperspektive für die Bereiche Bildung, Wissenschaft und Forschung ist schon seit geraumer Zeit ein spezifisches Anliegen der Bundeskonferenz. So war die Plenarsitzung vom 2. - 4. Mai 1990 am Semmering dem Schwerpunktthema "Kooperationsmöglichkeiten mit den östlichen Nachbarn" gewidmet (vgl. BUKO-Info Nr. 2/1990).

In Konsequenz vergleichbar veranstaltete die Bundesvertretung akademischer Mittelbau in Deutschland (BAM) vom 22.- 24. Juni 1990 in Burscheid bei Köln eine Tagung "Akademischer Mittelbau an den Hochschulen der DDR und BRD - Situationsbeschreibung und politische Perspektiven", zu der auch Vertreter des Verbandes der Mittelbauvereinigungen an Schweizer Hochschulen (VMSH) und der BUKO eingeladen waren (Mazzucco, Frei). Die Fortsetzung erfolgte auf einer BAM-Tagung vom 9. - 11. November 1990 in Berlin/Gosen: "Der Mittelbau an den Hochschulen der BRD und der DDR. Informationsaustausch über Aufgaben, Perspektiven und Kooperationsmöglichkeiten". Als Vertreter der BUKO nahmen Hofer-Zeni und Frei teil.

Die Erfahrungen dieser Berliner Tagung, ihre Beratungen sowie die informellen Gespräche am Rande, eröffnen für die BUKO folgende Perspektiven: es scheint lohnend (gerade im Hinblick auf die momentan in Österreich geführte Diskussion), sich sowohl mit den "Berliner Thesen" der BAM inhaltlich detailliert auseinanderzusetzen, - das soll der folgende Abdruck initiieren - als auch den Kooperationsgedanken ausgeweitet und verstärkt aufzugreifen. Beide Aspekte der Vorschläge von Hofer-Zeni und Frei wurden von Präsidium und Plenum der BUKO gebilligt und sind Thema einer internationalen Veranstaltung, welche die BAM und BUKO gemeinsam am 16./17. November 1991 in Salzburg organisieren.

*Ass.-Prof. Dr. Norbert Frei,
Vorsitzender der Bundeskonferenz*

Berliner Thesen

der Bundesvertretung Akademischer Mittelbau
(BAM)

Funktionsstellen: Forderungen an eine sachgerechte Personalstruktur

(1) Die Stellen für wissenschaftliches Personal der Hochschulen gliedern sich in Professuren und Stellen des akademischen Mittelbaus mit jeweils spezifischen Aufgaben. Die immer wieder unterstellte, lediglich Professuren und Nachwuchsstellen unterscheidende Personalstruktur nimmt keine Rücksicht darauf, daß sich Teilaufgaben der Hochschulen so weit verselbständigt haben, daß sie kontinuierlicher und professioneller wissenschaftlicher Bearbeitung bedürfen.

(2) Während die professorale Funktion mit der Vertretung eines Fachgebietes in Lehre und Forschung zureichend definiert ist, wird die Aufgabe des Mittelbaus mit dem Qualifikationserwerb für selbständige wissenschaftliche Tätigkeiten nicht hinreichend beschrieben. Auf Funktionsstellen wird eigenverantwortliche wissenschaftliche Arbeit geleistet, die ebenso wie die Vertretung eines Fachgebietes unter dem Schutz von Art. 5 des Grundgesetzes steht.

(3) In den Hochschulen haben sich in allen organisatorischen Einheiten und auf allen Ebenen spezifische Teilaufgaben ausdifferenziert. Beispiele dafür sind Leistungen für Forschung, Lehre und Studium, Wissenschaftsmanagement, Wissens- und Technologietransfer sowie wissenschaftliche Weiterbildung, Hochschulplanung und Hochschuldidaktik. Die horizontale Differenzierung nach Aufgabebereichen wird durch eine vertikale Staffelung ergänzt, die von Funktionen der Sachbearbeitung bis zu verantwortlichen Leitungstätigkeiten reicht.

(4) Das Hochschulrahmengesetz kennt keine positiv beschriebene Personalkategorie für die Gesamtheit dieser Aufgaben. Deshalb werden diese Aufgaben in der Regel vom bisherigen wissenschaftlichen Personal zu Lasten seiner originären Aufgaben und damit oft ineffizient miterledigt.

(5) Um diese doppelte Belastung aufzuheben und die Funktionsfähigkeit der Hochschule zu sichern, müssen solche Teilaufgaben auf Funktionsstellen professionell wahrgenommen werden.

(6) Auf Funktionsstellen wird Wissenschaft als Beruf ausgeübt. Dafür sind Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer zu begründen. Eingangsvoraussetzung ist je nach Aufgabenstellung die abgeschlossene Promotion und/oder eine Zusatzqualifikation. Die Habilitation ist keine konstitutive Aufgabe auf Funktionsstellen, sondern der Nachweis einer speziellen Form der beruflichen Weiterbildung.

(7) Funktionsstellen sind den organisatorischen Einheiten der Hochschule zugeordnet. Drittmittelfinanzierte Forschung gehört zu den Aufgaben der Hochschule; entsprechend sind dafür auch Funktionsstellen bereitzustellen. Es muß zulässig sein, diese Funktionsstellen auch aus Drittmitteln zu finanzieren.

(8) Das jeweilige Verhältnis von Funktionsstellen zu Qualifikationsstellen muß von der Hochschule fächerspezifisch festgelegt werden.

(9) Soweit über die bereits vorhandenen Dauerstellen des Mittelbaus hinaus Funktionsstellen benötigt werden, sind befristete Stellen, die nicht Qualifikationsstellen sind, sowie vereinzelt auch freiwerdende Professuren dafür umzuwidmen.

(10) Die Tarifparteien sind aufgefordert, die arbeitsrechtliche Ausgestaltung auszuhandeln.

Erläuterungen zu den BERLINER T1, ESEN der BAM

Von der Hochschulexpansion zur Überlast

Die Aufgaben der Hochschulen haben sich in den zurückliegenden zwei Jahrzehnten deutlich verändert. Mit der Expansion des Bildungswesens in den 60er Jahren ist die Bedeutung der Hochschulen für die wirtschaftliche, soziale und kulturelle Entwicklung in den Vordergrund gerückt. In der Phase der Hochschulreformen wurden die Hochschulen personell, finanziell und räumlich ausgebaut. Die Hochschulen erhielten die Möglichkeit, sich entsprechend der Aufgabenentwicklung, die zunächst vorrangig an der Lehre orientiert war, zu entfalten und auszudifferenzieren.

Der Ausbau, der von rasch steigenden Studentenzahlen begleitet war, kam jedoch Mitte der 70er Jahre zum Stillstand. In der Folgezeit hat sich die Ausstattung der Hochschulen real verschlechtert, obwohl die Studentenzahlen - vor allem in den 80er Jahren -

erneut stark angestiegen sind. Viele Fächer müssen seitdem mit der "Überlast" leben, ein Begriff, der für eine vermeintlich temporäre Situation der Mehrbelastung, die es zu überbrücken gelte, geprägt wurde. Der vorausgesagte Rückgang der Studentenzahlen ist freilich nicht eingetreten, weil die Studiemeigung der geburtschwächeren Jahrgänge größer war und ist als erwartet. Mit einem merklichen Rückgang der Studentenzahlen ist auch in absehbarer Zukunft nicht zu rechnen.

Die unzureichende Grundausrüstung hat inzwischen dazu geführt, daß in vielen Fächern nur noch ein Bruchteil der Mittel für Geräte, Personal- und Sachaufwand aus den Hochschulhaushalten stammt. An die Stelle einer grundständigen Finanzausstattung sind in wachsendem Umfang Drittmittel, d.h. an konkrete Forschungs- und Entwicklungsaufgaben gebundene finanzielle Zuwendungen, getreten. Mittelfristig ist als Folge der Vereinigung der beiden deutschen Staaten sogar zu befürchten, daß die reale Kaufkraft der Mittel aus den Landeshaushalten in den alten Bundesländern noch weiter sinken wird.

Neue Organisationsstruktur der Hochschulen für neue Aufgaben

Inzwischen sehen sich die Hochschulen mit zusätzlichen Erwartungen konfrontiert. Staat und Gesellschaft tragen neue Aufgaben an sie heran, die eine weitere Differenzierung der Disziplinen und eine flexible Anpassung an technologische, ökonomische, ökologische und soziale Entwicklungen in der Gesellschaft verlangen. Die Pflege der traditionellen wissenschaftlichen Disziplinen ist nur noch eine von mehreren Teilaufgaben. Die einstigen Stätten des zweckfreien Lernens und Erkenntnisgewinns haben sich zu modernen Dienstleistungsunternehmen in Forschung und Lehre entwickelt, die nicht nur in Konkurrenz untereinander, sondern auch zu neuentstandenen privaten Forschungseinrichtungen stehen. Die zunehmende Komplexität und Verflechtung der Fragestellungen in der Forschung verlangen eine stärkere Zusammenarbeit über Fächergrenzen hinweg.

Die Hochschulen können die Erwartungen, die von außen an sie herangetragen werden, mit ihrer derzeitigen Organisationsstruktur sowie personellen und finanziellen Ausstattung allerdings nicht erfüllen. Dem raschen Ausbau der Hochschulen wurde eine Personalstruktur zu Grunde gelegt, die vor allem an quantitativen Erfordernissen der Lehre orientiert war.

Sie war und ist den Aufgaben nicht angepaßt, die den Hochschulen durch den erneuten Anstieg der Studentenzahlen, durch die Verlagerung der Nachfrage zwischen den Fächern und durch die tiefgreifende Differenzierung der Aufgaben in der Forschung inzwischen zugewachsen sind. Eine der Ursachen für die Anpassungsschwierigkeiten ist der Mangel an Personalstellen und Ressourcen. Daneben fehlt aber vor allem ein planvolles Konzept für das produktive Zusammenwirken der verschiedenen Personalkategorien in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung. Zwar wurde die Personalstruktur in den über 20 Jahren seit dem Beginn der Hochschulexpansion mehrmals verändert, jedoch ist es bisher nicht gelungen, die beiden wichtigsten Voraussetzungen für eine effiziente Entwicklung der Wissenschaften - Flexibilität und Kontinuität - im Rahmen eines abgestimmten Personalstrukturmodells überzeugend zu vereinigen. Die jetzige Struktur ist nicht fähig, auf neue Anforderungen elastisch zu reagieren. In der Fortschreibung einer veralteten Personalstruktur, die für relativ kleine Einheiten und fachbezogene Arbeit geeignet sein mag, nicht jedoch für Massenfächer und für zunehmend komplexe und fachübergreifende Problemlagen, liegt die zentrale Ursache für die Probleme.

Leitlinien für eine neue Personalstruktur

Die Bundesvertretung Akademischer Mittelbau möchte mit ihren "Thesen" darauf hinwirken, daß die Personalstruktur der Hochschulen von Grund auf neu geordnet wird. Die Thesen beinhalten zugleich Vorschläge, wie das geschehen kann. Diese betreffen in erster Linie den wissenschaftlichen Mittelbau.

Optimaler Einsatz des wissenschaftlichen Personals an der effizienzorientierten Hochschule mit möglichst großen eigenen Entscheidungsspielräumen bedeutet, die Personalstruktur und zugleich die Organisationsstruktur der Hochschulen zu verändern. Auf allen Ebenen müssen verstärkt Managementaufgaben wahrgenommen und in einem differenzierten Modell neu verteilt werden. Die Managementaufgaben allein einer Gruppe - den Professor(inn)en - aufzulasten, ist nicht effizient, weil deren eigentliche Aufgabe, die Vertretung eines Faches in Forschung und Lehre, dann nicht mehr erfüllt werden kann.

Auf der Planungs- und Koordinierungsebene müssen daher mehr eigenverantwortliche Zuständigkeiten an entsprechend qualifizierte Angehörige des

Akademischen Mittelbaus delegiert werden. Voraussetzung dafür ist eine Professionalisierung der Managementaufgaben und die Etablierung einer dafür geeigneten Organisationsstruktur.

Was bedeutet das für die Aufgabenbereiche der Hochschulen?

Die Hochschulen müssen sich den neuen Anforderungen in der Lehre stellen. Der Massenbetrieb in vielen Fächern und die Regeldichte der Studien- und Prüfungsordnungen verlangen einen deutlich höheren Beratungs- und Betreuungsaufwand als bisher. Zum einen geht es darum, die Studiengänge so auszugestalten, daß ein erster Studienabschluß in vernünftiger Zeit erreichbar ist. Von großer Bedeutung ist zum anderen, daß moderne Entwicklungen der Wissenschaft, der Technik und der Arbeitswelt in der Lehre aufgegriffen werden. Dies erfordert über den Unterricht hinaus konzeptionelle Arbeit in einem Prozeß der ständigen Studienreform. Die Hochschulen müssen in die Lage versetzt werden, auf die in rascher Veränderung begriffenen Anforderungen der beruflichen Praxis zu reagieren. Gefragt sind neben der grundständigen Ausbildung integrierte, fachübergreifende Studienprogramme, auch im Rahmen spezieller Fort- und Weiterbildungsangebote. Wichtigste Voraussetzungen für einen optimalen Einsatz des wissenschaftlichen Personals im Bereich einer so verstandenen Lehre sind Kontinuität und Professionalisierung. Die im Akademischen Mittelbau der Hochschulen vorhandenen Potentiale können diese Voraussetzungen erfüllen. Sie können für den Aufbau einer neuen Lehrstruktur nutzbar gemacht werden, wenn die geeignete Personal- und Organisationsstruktur geschaffen wird.

Auch der Forschungsbetrieb der Hochschulen hat sich grundlegend gewandelt. Einerseits sind fachlich neue Methoden und Arbeitsweisen nicht nur in den naturwissenschaftlichen, sondern auch in den sozial- und geisteswissenschaftlichen Bereichen in rascher Entwicklung begriffen. Andererseits sind in der drittmittelfinanzierten Forschung zusätzliche Vorarbeiten konzeptioneller und organisatorischer Art erforderlich, die den Vergabebedingungen der Drittmittelgeber Rechnung tragen und der Effizienz des Gesamtvorhabens dienen. Insgesamt professionalisiert sich damit das Forschungsmanagement. Optimaler Einsatz des wissenschaftlichen Personals bedeutet darüber hinaus, daß die Forschungspotentiale ausgeschöpft werden. Dazu gehört, daß Forschung eigenverantwortlich und selbständig betrie-

ben werden kann. Die Bedingungen und Freiräume für selbständige Forschung auch des Akademischen Mittelbaus zu verbessern, ist eine wichtige Voraussetzung für Innovation und für die von allen Seiten befürwortete verstärkte Förderung des Hochschullehrernachwuchses.

Optimaler Einsatz der Ressourcen schließlich bedeutet, daß die komplexen und vielfach sehr teuren apparativen Einrichtungen, die wertvollen Sammlungen und Bibliotheken fachkundig betreut und eingesetzt werden. Hinzu kommen Dienstleistungsaufgaben, die den Hochschulen fächerübergreifend zuwachsen, wie wissenschaftliche Weiterbildung, wissenschaftliche Kooperation mit interessierten Partnern in der Region, Wissens- und Technologietransfers, hochschuldidaktische Aus- und Fortbildung, um nur einige neue Arbeitsfelder zu nennen.

Flexible und wirkungsvolle Koordinierung ist wichtig

Die beschriebene neue Qualität der Aufgaben verlangt eine verstärkte organisatorische und fachliche Koordinierung. Die vielfältigen Anforderungen an die Organisation von Lehre, Forschung und wissenschaftlichen Dienstleistungen bedürfen einer ständigen Abstimmung nicht nur innerhalb der Fächer, sondern auch zwischen den Fächern und Fachbereichen. Die mit der Spezialisierung der Arbeitsbereiche innerhalb der Fächer verbundene Tendenz zur Arbeitsteilung steht dem ebenso entgegen wie das vielfach noch vorhandene Verständnis vom "autonomen" Fach, das vom Ordinarius (von einer Ordinaria nach wie vor nur in Ausnahmefällen) in Forschung und Lehre vertreten wird. Damit ist das wichtigste Merkmal der neuen Personalstruktur angesprochen: wenn die Autonomie des Faches erhalten bleiben soll, muß eine Personalstruktur geschaffen werden, in der die Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten so verteilt sind, daß eine flexible Koordinierung der Aufgaben in Lehre, Forschung und im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen sowohl innerhalb des Faches als auch zwischen den Fächern gewährleistet ist.

Unzulänglichkeiten der bestehenden Personalstruktur

Die bestehende Personalstruktur ist damit überfordert und überholt. Die bisherige Alleinzuständigkeit des Ordinarius für die Vertretung des Faches bedeutet Arbeitsteilung auf niedrigster Stufe und mit unzu-

länglichen Mitteln. Die differenzierten Aufgaben können nicht mit Personal erledigt werden, das dafür unzulänglich ausgebildet ist:

Professor(innen), die fachspezifisch und auf individuell geprägte Forschung hin qualifiziert sind,
Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen), die für die beschriebenen Aufgaben keine berufliche Identität und Kompetenz entwickeln können, weil sie entweder als sog. wissenschaftlicher Nachwuchs den gleichen Karrieremustern verpflichtet werden und die Hochschule nur als Durchgangsstation erleben, oder weil sie zwar unbefristet beschäftigt sind, für die beschriebenen Aufgaben aber keine Zuständigkeit haben.

Professor(inn)en und Wissenschaftliche Mitarbeiter(innen) müssen anders als bisher eine Arbeitsteilung praktizieren, in der die je eigenen Fähigkeiten der Beteiligten sich voll entfalten können. In der bestehenden Personalstruktur ist dies nicht möglich, weil die Zuständigkeiten und Entscheidungskompetenzen auf wenige Personen zugeschnitten sind. Die bestehende Personal- und Organisationsstruktur erzeugt Doppelarbeit und Leerlauf; sie bedeutet Ressourcenvergeudung und Effizienzverlust, weil wesentliche Funktionen im arbeitsteiligen Forschungs- und Lehrbetrieb nicht kompetent ausgefüllt sind.

Funktionsstellen sind nötig

Das wichtigste Element einer neuen, leistungsfähigen Personalstruktur ist daher die "Funktionsstelle", in der fachliche und organisatorische Kompetenz mit verantwortlicher Zuständigkeit für Koordinierungsaufgaben zusammenfließen. Auf solchen Funktionsstellen wird im Sinne der notwendigen Kontinuität Wissenschaft als Beruf ausgeübt.

Für die mit Funktionsstellen verbundenen Aufgaben sind daher Beschäftigungsverhältnisse auf Dauer zu begründen. Da solche Stellen nicht in ausreichender Zahl zur Verfügung stehen, müssen dafür neue Stellen geschaffen werden. Eine rein personelle Aufstockung ließe allerdings die strukturelle Schwäche unberührt. Die Einrichtung solcher Funktionsstellen muß mit einer grundsätzlichen Neuverteilung der Aufgaben einhergehen.

*Bundesvertretung Akademischer Mittelbau,
Berlin 1991*

Auslandsberufungen an Österreichischen Universitäten

Ursachen des Scheiterns von Auslandsberufungen und Gründe der Ablehnung

von Dkfm. Helga Mrkvicka

Auszug aus einer Studie, die im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung erstellt wurde.

Wien, November 1990

Obwohl schon seit längerer Zeit von seiten des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung und der österreichischen Universitäten verstärkte Bemühungen erkennbar sind, ausländische Wissenschaftler an heimische Institutionen zu binden, ist der Anteil von Auslandsberufungen an den gesamten Berufungen ordentlicher Universitätsprofessoren in den letzten Jahren eher zurückgegangen. Das läßt den Schluß zu, daß die Bedingungen der Berufungen nicht immer den Vorstellungen der Zielgruppe entsprechen.

Hauptgründe und Ursachen des Scheiterns von Auslandsberufungen (Österreich im Vergleich mit der BRD und der Schweiz)

Aus der Analyse der gescheiterten Berufungsverhandlungen in Österreich ergab sich eine klare Reihung der Hauptgründe:

An erster Stelle der Ablehnungsgründe wird die "Ausstattung Personal" genannt, die in 10 Fällen von 85 untersuchten Fällen sogar den Ablehnungsgrund Nr. 1 darstellt.

In der BRD und der Schweiz wurde dieser Faktor zwar auch genannt, doch sind diese Aussagen rein quantitativ zu bewerten, da zwar eine oft ungenügende Anzahl von verfügbarem Personal konstatiert wird, aufgrund der anderen Rahmenbedingungen gegenüber Österreich jedoch die Verhandlungen darüber wesentlich flexibler und einfacher gestaltet werden können (einfachere Möglichkeit der Beschäftigung von nichtbeamtetem Personal, bzw. weniger Pragmatisierungen, die Planstellensituation ist flexibler, Personal fällt in den Kompetenzbereich der Universität). Ausnahme ist höchstens der Bereich der kantonalen Universitäten, die jedoch derzeit daran arbeiten, auch in diesem Punkt den Universitäten mehr Freiraum zu verschaffen.

Fast gleichwertig mit der unbefriedigenden Personalsituation stellen vor allem das Verfahren und

die Art der Zusagen bei Berufungsverhandlungen ein Haupthindernis dar. In diesem Bereich wurden sowohl aus der Analyse als auch in Gesprächen mit den Experten die gravierendsten Schwierigkeiten festgestellt: während in der BRD und der Schweiz die Kompetenzen für Zusagen und Ablehnungen von Forderungen der Berufenen auf wenige (meist zwei) Instanzen beschränkt sind und demzufolge auch relativ rasch verbindliche Zusagen möglich sind, sind in Österreich durch die Aufsplitterung der Kompetenzen die Berufungsverhandlungen schwierig und langwieriger. Fixe Zusagen können aufgrund dieser Lage von den verhandlungsführenden Beamten des BMWF nicht unmittelbar gegeben werden, die Formulierungen in den Berufsangeboten sprechen eine deutliche Sprache.

Dieser Aspekt ist für sich allein ein schwerwiegender Ablehnungsgrund, in Verbindung mit anderen Faktoren, wie zum Beispiel der unbefriedigenden Situation der Sachmittel/Geräte/Ausstattung, bei denen Berufene aus dem Ausland um Konditionen feilschen müssen, die für sie einen selbstverständlichen Mindeststandard darstellen, kommt er voll zum Tragen. Wenn Zusagen über Geräteanschaffungen sowohl in Höhe als auch bezüglich Termin nur sehr vage und nicht spätestens zu Dienstantritt gemacht werden können, wird er noch gravierender.

Die Schweiz stellt im Vergleich mit der BRD zwar eine schlechtere Ausstattung der Institute an heimischen Universitäten fest, die Situation wird jedoch günstiger als in Österreich beurteilt.

Am wenigsten Probleme bereitet dieser Bereich laut Aussagen der Experten in der BRD.

Die Einkommensverhältnisse sind in Österreich ungünstiger als in der BRD und der Schweiz, doch wurden sie trotzdem bei den Absagen nur an vierter Stelle der Ablehnungsgründe genannt.

Dazu ist jedoch zu bemerken, daß in vielen Fällen die Unübersichtlichkeit der Einkommensverhältnisse, bedingt durch das komplizierte System von Zulagen, Beihilfen, Zuschüssen, etc. und der Unkenntnis der steuerlichen Belastung in Österreich vehement bemängelt wird.

Auch ist der Spielraum für Gehaltsverhandlungen relativ eng, während sowohl in der BRD und der Schweiz laut Aussagen der Experten durchaus auch der "Marktwert" der Person und des Forschungsgebietes berücksichtigt werden kann.

Finanzielle Aspekte werden in der BRD kaum als Hindernisse genannt, in der Schweiz nur insofern, als durch das System der dort bestehenden Pensionsvorsorge für Berufungen älterer Professoren schwerwiegende Hemmnisse entstehen können (Hauptablehnungsgrund in der Schweiz).

Zusätzlich zu diesen und den anderen (in Abschnitt 11/4 der Studie beschriebenen) Absagegründen für die Ablehnung von Auslandsberufungen kann für Österreich auch noch die Verpflichtung zur Annahme der österreichischen Staatsbürgerschaft angeführt werden, die nach Meinung der deutschen Experten besonders für Berufungen von Kandidaten aus der BRD ein Hindernis darstellt, das aber oft nicht offen ausgesprochen wird.

Abgesehen vom Wohnungsmarkt, der in der Schweiz und in Österreich als Problem besteht (in der Schweiz in finanzieller Hinsicht, in Österreich zusätzlich auch noch in Hinblick auf Standard der Wohnmöglichkeiten), stellt in der Schweiz das System der Pensionsvorsorge das Hindernis für Auslandsberufungen dar, die übrigen Probleme sind generell nach Expertenmeinung nicht unlösbar, wenn auch Maßnahmen getroffen werden müssen, damit Auslandsberufungen effizienter und erfolgreicher werden.

In der BRD wird als Hauptfaktor für das Scheitern - besonders für Professoren aus dem angelsächsischen Raum - die innere Struktur der deutschen Hochschulen genannt, gefolgt vom hohen Umfang der Lehr- und Prüfungsverpflichtung (der jedoch auch für die Schweiz und Österreich Geltung hat, wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß).

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß folgende Bereiche in Österreich im Vergleich mit der Situation in der BRD und der Schweiz besonders änderungsbedürftig sind:

* Die Planungszeiträume sind zu kurz, daher sind verbindliche Berufungszusagen und -angebote oft nicht möglich;

* Das Berufungsverfahren ist kompliziert: der Entscheidungsprozeß ist auf zu viele Instanzen verteilt, daher können auch die in der Verhandlung geforderten Zusagen nicht präzise und verbindlich genug gemacht werden, der eingengegte Verhandlungsspielraum der verhandlungsführenden Beamten erlaubt dies nicht;

* Für Spitzenkräfte ergibt sich dadurch eine Situation, die von ihnen verlangt, eine schwerwiegende Entscheidung zu treffen, ohne sich auf klare und konkrete Fakten und Informationen stützen zu können. Gerade dieser Personenkreis wird aus diesem Grunde immer weniger bereit sein, die Ungewißheiten dieses Verfahrens in Kauf zu nehmen.

* Die Sachmittel- und Personalsituation an den österreichischen Universitäten schneidet im Vergleich gegenüber der BRD und der Schweiz durch die bestehenden starren Regelungen wesentlich schlechter ab. Hier ist ebenfalls ein Ansatzpunkt für Maßnahmen, die die Situation von Auslandsberufungen in Österreich verbessern könnten.

* Eine Notwendigkeit, um die Effizienz des Berufungsverfahrens zu steigern, wäre auch die Evaluation der Notwendigkeit der am Berufungsverfahren zu beteiligenden Instanzen.

* Überlegungen, ob die Planstelle in derselben oder einer anderen Form nachbesetzt werden soll, wären vor Beginn des Berufungsprozesses anzustellen genauso wie die Analyse der notwendigen Erfordernisse der Planstelle.

* Die persönlichen Bezüge und Gehaltszusagen sollten in einer für den Kandidaten durchschaubaren Form dargestellt werden, eine Durchforstung des Zulagen- und Zuschüssesystem könnte vielleicht mitwirken, zusammen mit einer flexibleren Gestaltung des Bereiches die Berufungsverhandlungen zu erleichtern.

*Dkfm. Helga Mrkvicka,
Bundeskammer der gewerblichen
Wirtschaft, Wien*

Grenzen der Frauenförderung

von Dr. Wolfgang-Rüdiger Mell

Ein vom BMWF/Arbeitsgruppe zur Durchführung des Förderungsprogrammes für Frauen im Bundesdienst (1) Ende November 1989 in Baden veranstaltetes Workshop "Vernetzung feministischer Forschung an österreichischen Universitäten" markierte eine Intensivierung der Forderung nach Frauenförderung.

Juristischer Motor der Bewegung war und ist die Linzer Rechtshistorikerin [a.o.Univ.-Prof. Dr. Ursula Floßmann](#) (die dienstrechtliche Stellung sei hervorgehoben, sie läßt erahnen, daß auch Floßmann, ohne sich persönlich zu beklagen, eine Betroffene ist). Sie hatte damals gerade durchgesetzt, daß ihr Fakultätskollegium "die Tätigkeit eines Ausschusses für fakultätsbezogene Frauenfragen begrüßt und zustimmend zur Kenntnis genommen hat". Inzwischen hat Floßmann ihren Badener Beitrag und einen weiteren Aufsatz publiziert (2), die beide sowohl unter dem historischen als auch unter dem Aspekt des modernen Verfassungsrechts beträchtlichen theoretischen Tiefgang aufweisen. Ein erster Arbeitsschritt des genannten Ausschusses ergab einen Fakultätsbeschluß betreffend punktuelle frauenspezifische Anliegen vom 16.3.1990, ein zweiter einen Beschluß der Rechtswissenschaftlichen Fakultät über einen umfassenderen Frauenförderplan vom 19.10.1990. Parallel dazu hat in Linz am 21.6.1990 die Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Fakultät ein Papier "Universitäten - "Frauenlos"" beschlossen.

Ende 1990 wurden im Koalitionsabkommen und in der Regierungserklärung zur "Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Universitäten und Hochschulen" unter Pkt. 4 "Spezifische Programme und Maßnahmen zur Förderung der Frauen an Universitäten und Hochschulen" festgeschrieben und dabei "Habilitationstipendien für Frauen sowie die Ermöglichung der Wiederaufnahme von akademischen Karrieren von Frauen nach der Unterbrechung durch die Geburt von Kindern durch dienstrechtliche und unterstützende Maßnahmen" beispielsweise genannt.

Auch die Rektorenkonferenz hat eine einschlägige Arbeitsgruppe eingerichtet und deren Ergebnisse ("Frauen in den Hochschulen") am 3./4.Juni 1991 zu einem Grundsatzbeschluß erhoben. Schließlich war auch die Bundeskonferenz in der abgelaufenen Funk-

tionsperiode darum bemüht, die Behandlung von Frauenproblemen aus einer gewissen Isolierung herauszuholen, auf eine breitere Basis zu stellen und Abwehrreaktionen zuvorzukommen. Zur Vermeidung von Reibungsverlusten erscheint es nämlich sehr wichtig, die spezifischen Frauenforderungen mit der allgemeinen Personalpolitik an Universitäten und Hochschulen zu harmonisieren und das richtige Augenmaß nicht zu verlieren (was freilich sehr schwer fällt, wenn man auf die Statistiken über die gegenwärtige Unterrepräsentierung von Frauen blickt). Mit dieser Aufgabe wurde in einem ersten Schritt zwar keine Kommission, aber immerhin der Verfasser dieses Beitrages gemeinsam mit Univ.-Doz. Dr. Brigitte Helfert betraut.

Schließlich hat eine 2. gesamtösterreichische Wissenschaftlerinnentagung (Salzburg, 2.-4. Juni 1991) einen Katalog weitgehender und äußerst harter, kategorischer Forderungen beschlossen, der u.a. die Verwirklichung eines Frauenanteils von 50% auf allen Ebenen, die Umwandlung der von Dozentinnen besetzten Assistentenstellen in a.o. ProfessorInnenstellen bei gleichzeitiger Schaffung einer gleichen Zahl von Assistentinnenstellen und die Ausschreibung der in den einzelnen Disziplinen als nächste freiwerdenden Planstellen mit dem Hinweis "unter besonderer Berücksichtigung der Frauenforschung" (!) vorsieht (2.1., 4. und 5.)

Wenn oben von einer "Intensivierung" gesprochen wurde, sollte damit zum Ausdruck gebracht werden, daß sich in den letzten 25 - 30 Jahren bereits eine entscheidende Mentalitätsänderung angebahnt hat. Noch in den 60er Jahren konnte man bei einer Hausberufung offen aussprechen, daß ein Dozent eines verwandten Faches einer Dozentin vorzuziehen sei, weil diese wegen ihrer familiären Bindungen eine auswärtige Berufung ohnehin nicht annehmen kann (3) und einige Jahre später derselben Dozentin eine ältere vorziehen, wieder mit der offenen Begründung, daß bei dieser die Gefahr einer Schwangerschaft nicht besteht. (Inzwischen ließ sich übrigens auch der Aufstieg der genannten Dozentin zur o.Univ.-Professorin und Dekanin nicht verhindern.)

Heute ist es uns selbstverständlich, daß eine Frau wegen ihres Geschlechtes nicht benachteiligt werden darf. Selbst dort, wo eine unterschiedliche ge-

sellschaftliche Einschätzung noch bestehen sollte, kann sie eine rechtliche Ungleichbehandlung nicht rechtfertigen (4); vielmehr hat der Gesetzgeber der gesellschaftlichen Wertung entgegenzuwirken. Dieses Umdenken - die mentale Umsetzung des klassischen rechtlichen Gleichheitssatzes wenigstens in dem Sinn, daß Benachteiligungen mit Ausflüchten begründet werden müssen - war ein allgemeiner Prozeß, der alle Berufssparten erfaßt hat (5); es war natürlich, daß sich die Hochschulen dem nicht entzogen haben.

Als nächster Schritt muß die aktive Frauenförderung folgen. Das heißt zunächst, daß Hemmnisse, die der beruflichen Karriere einer Frau entgegenstehen, abzubauen oder zu kompensieren sind. Ob die Last dieser Maßnahmen vom Arbeitgeber oder vom Staat zu tragen ist, kann hier, solange Hochschullehrer im Bundesdienst stehen, dahingestellt bleiben. Selbstverständlich ist allen Regelungen entgegenzutreten, die bezüglich der Aufnahme von Frauen demotivierend wirken könnten. Zwei Punkte hat hier der Linzer RW-Ausschuß mit Recht herausgestellt: Die Beseitigung des grotesken Vertretungsvakuums bei Beamtinnen während der Schutzfrist ist eine alte Gewerkschaftsforderung mit hohem Stellenwert, deren Erfüllung hoffentlich bevorsteht. Erst auf den zweiten Blick erweist sich die Planstellenrückfrage als frauenfeindlich: Das auf Grund der Mutterschaft häufigere Ausscheiden von Frauen könnte Anlaß sein, Männer bei der Einstellung zu bevorzugen. Unproblematisch sind wohl alle Maßnahmen, die darauf abzielen, daß sich nicht nur die Privatsphäre nach dem Dienst, sondern auch dieser nach familiären Belastungen zu richten hat. Dazu gehören Arbeitszeitregelungen, Teilzeitbeschäftigung, Karenzierung, Fortdauer der Fürsorgepflicht des Dienstgebers und Förderung der Weiterbildung (Kurse, Kongreßteilnahme) auch während derselben (sowohl Karenzierte als auch Teilzeitbeschäftigte stoßen da oft auf Schwierigkeiten), Erstreckung von Qualifikationsfristen bei Karenzierung und dgl. Eine Erstreckung der Qualifikationsfristen ohne Karenzierung wegen Doppelbelastung in Beruf und Familie oder gar die (wenigstens) quantitative Herabsetzung der Qualifikationserfordernisse (6) wäre hingegen bedenklich, weil sie die bestehenden Rollenbilder zementieren würde: Es wäre dann eben selbstverständlich, daß der Mann seiner beruflichen Karriere alles andere hintansetzt und die Familie vernachlässigt, die Frau hingegen auf diese ausgerichtet ist. Ebenso wenig sollte die Habilitationsschwelle für Frauen herabgesetzt werden, dies auch deshalb, weil damit

ein Präjudiz geschaffen würde, das dann auch Wissenschaftler, die einem anderen Beruf nachgehen oder sich politisch betätigen, in Anspruch nehmen könnten. Die Einrichtung von Betriebskindergärten auch an Hochschulen (Rektorenkonferenz I/1) sollte eine Selbstverständlichkeit sein.

Vorsicht erscheint jedoch geboten, wenn die 2. Wissenschaftlerinnentagung ein Programm "Frauen in typischen Männerstudien" oder die Rektorenkonferenz (II/1) fordert, das Interesse von Maturantinnen für männerdominierte Studien zu wecken.

Das Bestreben, von geschlechtsspezifischen Berufsbildern abzukommen, steht übrigens in einem merkwürdigen Gegensatz zur Forderung, frauenspezifische Interessen ("die im Gegensatz zu Männern oft anderen, ungewohnten Forschungs- und wissenschaftlichen Arbeitsinteressen von Frauen") "gezielt zu fördern" und Frauen durch Aufnahme besonderer Arbeitsschwerpunkte in den Ausschreibungstext besonders anzusprechen (7). Überhaupt sollte man sich davor hüten, von einem Vorurteil ins andere, von einem Klischee ins andere zu verfallen, zu glauben, jedes Studium und jeder Beruf müßten von gleich viel Männern und Frauen betrieben werden. Ebenso falsch wie eine Abdrängung der Frau in den familiären Bereich wäre auch, die Gleichheit verengt auf den beruflichen Bereich zu sehen, die Frau an den Beruf zu binden und eine Frau ohne berufliche Ambitionen zu diskreditieren. Die Frau sollte vielmehr ihren individuellen Fähigkeiten und Neigungen entsprechend ohne gesellschaftlichen Druck sowohl zwischen verschiedenen Berufen als auch zwischen Beruf und Haushalt wählen können, ebenso der Mann. Eine - Männer (noch??) nicht offen stehende - Flucht aus einem schlechten beruflichen Arbeitsklima (wie es an Universitäten und Hochschulen leider oft herrscht) in den Haushalt und familiäre Mitarbeit, z.B. in der Rechtsanwaltskanzlei des Ehegatten, wird sich nicht verhindern lassen.

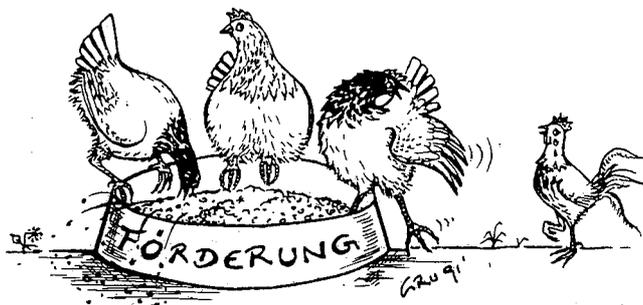
Bisweilen werden bei isolierter Betrachtung gute Maßnahmen der Frauenförderung auf andere Grundsätze stoßen und diesen weichen müssen. Sollen Wahlen z.B. frei, unbeeinflusst und gar geheim sein, muß es bei einem bloßen Appell an die Wähler bleiben, Frauen in die Überlegungen einzubeziehen (8). Die Motivierung zu einer Kandidatur durch Dienstvorgesetzte (9) erscheint eher bedenklich.

Damit gelangen wir zu den härteren Maßnahmen aktiver Frauenförderung. Mit gutem Grund hält

Floßmann nichts von der Bevorzugung konkurrierender Frauen nur bei gleicher Qualifikation. (Der Wert solcher Klauseln hat sich auch an anderer Stelle, z.B. bei der Begünstigung ausgeschiedener Univ.-Ass. und Zeitsoldaten, als fragwürdig erwiesen; vgl. jedoch unten.) "Wenn man sie sucht, können individuelle Unterschiede zwischen zwei Bewerbern letztlich doch immer entdeckt werden." Sie fordert daher, das bestehende Ungleichgewicht von Wissenschaftlern und Wissenschaftlerinnen durch kompensatorische Maßnahmen beschleunigt abzubauen. Unter Berufung auf eine Entschließung des Europäischen Parlaments vom 17.1.1989 sollen progressive Rechtsvorschriften eine wirkliche Gleichstellung herbeiführen; Frauen sollten, solange sie in leitenden Funktionen auf allen Ebenen (?) noch unterrepräsentiert sind, vorübergehend bevorzugt werden, sofern sie die geforderten Qualifikationen besitzen. Gemeint sind dabei offensichtlich die Mindestqualifikationen, denn ein Qualifikationsvergleich soll nicht stattfinden, d.h. die gerade noch entsprechende bis gute Frau ist dem besseren Mann vorzuziehen. Floßmann (10) beruft sich dabei auf Art. 5 lit. a einer UNO-Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frau (BGBl. 1982/443), der die Vertragsstaaten verpflichtet, einen Wandel in den sozialen und kulturellen Verhaltensmustern von Mann und Frau zu bewirken, u.zw. mit dem Zweck, Vorurteile und Praktiken zu beseitigen, die auf der Vorstellung von der Unterlegenheit oder Überlegenheit des einen oder des anderen Geschlechts oder der stereotypen Rollenverteilung von Mann und Frau beruhen. Nach Art. 4 dieser Konvention, die innerstaatlich noch nicht unmittelbar wirksam, aber doch schon zur Interpretation älterer Normen heranzuziehen sei, gelten, solange die Ziele der Chancengleichheit und Gleichbehandlung noch nicht erreicht sind, vorübergehende Sondermaßnahmen zur beschleunigten Herbeiführung der de-Facto-Gleichberechtigung nicht als Diskriminierung (11). D.h. für Floßmann, daß bis dahin der subjektivrechtliche Anspruch der einzelnen Männer auf Gleichbehandlung eingeschränkt ist; lediglich zu einer exzessiven, unzumutbaren Beeinträchtigung der zurückgesetzten Männer dürfe es nicht kommen. Der erwähnte Art. 4 wurde vom Nationalrat als verfassungsändernd bezeichnet.

Die Argumentation von Floßmann ist soweit richtig, als sie auf die Chancengleichheit (jeder) einzelnen Frau abzielt. Hingegen findet sich keine Grundlage für die quantitative Parität der Frauen als

Gruppe, weder unter dem (bereits erwähnten) Aspekt der Motivation noch unter dem eines Minderheitenschutzes. Selbst wenn sich Frauen nicht als Einzelkämpferinnen, sondern nur in Verbindung mit Geschlechtsgenossinnen durchsetzen können oder eine besondere, nur von Frauengetragene Kultur zu erhalten und zu entwickeln wäre, würde dazu eine gewisse Quantität genügen, wäre Parität nicht erforderlich; schließlich soll ja auch kein gruppenmäßiger Antagonismus von Männern und Frauen hergestellt werden. Eine Schrittmacherfunktion verhältnismäßig minder qualifizierter Frauen wäre für die Sache schädlich; würde längerfristig falschen Pauschalurteilen Auftrieb geben, Ein Frauenschub zur Herstellung einer Parität wäre auch unter einem Generationenaspekt kontraproduktiv. Dann würden nämlich die Frauen erst recht wieder in die Minderheit geraten, wenn die heute bevorzugt eingestellten Frauen in Pension gehen.



Neben einer Chancengleichheit beim heutigen Berufseintritt und bei heute vorzunehmenden Karriere-sprüngen ist allenfalls daran zu denken, Frauen, die in der Vergangenheit benachteiligt waren, die Möglichkeit einer Rückkehr in die oder eines Aufholens innerhalb der Laufbahn zu eröffnen. Im Rahmen solcher Übergangslösungen wäre die Vergabe verschiedenster Stipendien für Frauen, deren Ausbildung aus geschlechtsspezifischen Vorurteilen vernachlässigt wurde, bis hin zu den sonst problematischen Habilitationsstipendien zu erwägen. Die Karrieren benachteiligter Frauen dürften jedenfalls nicht daran scheitern, daß diese jetzt schon zu alt sind.

Verbleiben wir bei den Forderungen der Linzer RW-Fakultät. Da wird einerseits bei der Einstellung von

Assistenten der Abbau der Unterrepräsentation von Frauen nur bei gleicher Qualifikation, gleichzeitig aber ein **Sonderkontingent von Assistentenplanstellen** und eine Umschichtung von Planstellen gefordert, mit der Institute belohnt werden sollen, an denen sich eine Assistentin habilitieren konnte. Dann werden wie im Regierungsprogramm **Habilitationsstipendien** für Wissenschaftlerinnen gefordert. Dies wird damit begründet, daß es "mitunter" (also nicht regelmäßig!) wohl Männern, "meist" aber nicht Frauen möglich ist, sich neben einem außeruniversitären Beruf zu habilitieren, wofür die unterschiedliche familiäre Belastung keine unwesentliche Rolle spielen dürfte. Soll diese Maßnahme für verhältnismäßig frische Studienabgänger und als Dauerlösung gelten, drängt sich natürlich die Frage auf, ob die gegebene Begründung (mitunter/meist) die ausschließliche Vergabe dieser Stipendien an Frauen rechtfertigt.

Für Frauenstipendien könnte freilich auch ganz anders argumentiert werden: daß etwa die familiäre Belastung in einem gewissen Stadium (insbes. in einem bestimmten Alter der Kinder) die Eingliederung in einen Dienstbetrieb überhaupt nicht oder nur sehr begrenzt gestattet, wohl aber häusliche Forschung, oder damit, daß auch eine Hausfrau zu ihrer Persönlichkeitsentwicklung in einer bis zur Habilitation führenden Forschungstätigkeit zu unterstützen ist (nach Abschluß dieser Persönlichkeitsentwicklung aber nicht mehr ??). Habilitationsstipendien mit dieser Zielsetzung könnten geschlechtsneutral so formuliert werden, daß für sie in aller Regel Frauen, nur in Ausnahmefällen auch Männer (Hausmänner, Witwer mit Kind) in Betracht kommen. Die Rektorenkonferenz entgeht dem Problem durch eine Formulierung, die die Motivierung gerade von Frauen zur Habilitation als Zweck der Habilitationsstipendien angibt, sich über ihre ausschließliche Vergabe an Frauen aber nicht erklärt.

Allgemein (12) ist gegen Habilitationsstipendien (ausgenommen solche zum alleinigen Zweck der Persönlichkeitsentwicklung) anzuführen, daß sie keine Anwartschaft auf einen adäquaten Arbeitsplatz vermitteln können und eher unberechtigte Hoffnungen erwecken. Wenn die Linzer RW-Forderungen davon ausgehen, daß "Assistentinnenposten rar sind", woher soll dann die Planstelle für die Habilitierte kommen? Soll sie erst nach der Habilitation in einen außeruniversitären Beruf gehen? Ein weiteres Problem bildet die Dauer der Habilitationsstipendien. Sollen sie die

gesamte Zeit der Erarbeitung einer Habilitationsschrift abdecken, womit der Eintritt der Frau in einen außeruniversitären Beruf sehr verzögert bzw. sie aus diesem sehr lange herausgerissen würde? Oder soll die Vergabe an beträchtliche, noch im außeruniversitären Beruf zu erbringende Vorleistungen gebunden werden und das Habilitationsstipendium nur die Kulminationsphase der Niederschrift bereits erarbeiteter Gedanken abdecken? Merkwürdigerweise stellt das Linzer RW-Papier beim Sonderkontingent für Assistentinnenplanstellen und bei den Umschichtungsmaßnahmen nur darauf ab, daß sich eine **Assistentin** (also bereits in einem Dienstverhältnis!) habilitieren konnte. Die Einstellung einer weiteren, von auswärts kommenden Dozentin wird damit zumindest primär nicht bezweckt. Sie wird wohl gemeinsam mit den habilitierten Assistentinnen auf ein weiteres **Sonderkontingent**, diesmal von Planstellen für **a.o. Professorinnen** verwiesen. Seine Einrichtung wird damit begründet, daß das in den 70er und in der ersten Hälfte der 80er Jahre geschaffene Kontingent fast ausschließlich männlichen Bewerbern zugute gekommen ist (13). Sie wäre gerechtfertigt, wenn damit damals zu Unrecht nicht zum Zug gekommene Dozentinnen befriedigt werden sollten. Hinsichtlich später habilitierter Dozentinnen, die sich in **derselben Sackgasse** befinden wie ihre männlichen Kollegen, wäre das eine ungerechtfertigte Bevorzugung. Frauen wie Männer werden sich damit abfinden müssen, daß frühere Generationen leichter zu einer Professoren-Planstelle gekommen sind als spätere. Lediglich dort, wo die Zahl der Universitätsprofessorinnen noch so gering ist, daß Frauen abgeschreckt werden oder nicht Fuß fassen können, es zu ihrer Ermunterung also einer gewissen Signalwirkung (14) bedarf, kann damit die Bevorzugung von Frauen begründet werden.

Nochmals: alles für Chancengleichheit durch Abbau oder Kompensation frauenspezifischer Hemmnisse, aber kein Zwang und keine Planungsmaßnahmen in irgendeiner Richtung; jedem und jeder muß auch die Freiheit gelassen werden, eine Chance nicht wahrzunehmen. Will man die individuelle Freiheit der Frau (oder besser: von Mann und Frau), ihr berufliches und familiäres Schicksal ohne Hindernisse und ohne gesellschaftlichen Druck zu gestalten, sicherstellen, kann man nicht gleichzeitig die quantitative Parität der Geschlechter als Gruppen in allen Berufen, in allen Altersklassen und auch nicht im großen Durchschnitt fordern. Man kann nur hoffen, daß sie sich langfristig von selbst einstellen möge. Unter diesem

Vorbehalt können Paritätsüberprüfungen bei Neuaufnahmen sehr nützlich sein. Geschehenes Unrecht kann nur individuell bei der Frau, allenfalls bei der Generation, wiedergutmacht werden, die es erlitten hat, nicht bei anderen Frauen, nicht bei den Frauen als Gruppe.

Die eingangs genannten, neuen Forderungen der 2. Wissenschaftlerinnentagung sind daher abzulehnen.

Daß der Frauenförderung im Vergleich zu der Position, die der Verfasser dieses Beitrages bisher emotional und weniger reflektiert eingenommen hat, doch engere Grenzen gezogen sind, kommt für ihn überraschend. (Begründeter Widerspruch ist willkommen!) Damit konfrontiert, scheint ihm jede Handhabe, die eine gewisse Großzügigkeit juristisch ermöglicht und politisch bewirkt, wertvoll. Die Formel von der Bevorzugung bei gleicher Qualifikation sollte daher doch nicht verachtet werden. Sie zwingt immerhin zu einer Auseinandersetzung, muß nicht immer Widerstand erregen, kann auch helfen, Vorurteile zu vermeiden oder zu revidieren.

Einige Probleme teilen Assistentinnen mit ihren männlichen Kollegen, sie sollten daher **nicht frauenspezifisch** behandelt werden. Ist es bei männlichen Kollegen wirklich "üblich", daß der Haupteinsatzbereich in eigenen wissenschaftlichen Arbeiten liegt, verlieren nicht auch sie sich "mitunter" in Korrekturarbeiten, Zuliefer- und Hilfsdiensten? (15) Es mag hier quantitative Unterschiede geben. Es gibt sogar das Phänomen einer Bevorzugung (fragwürdigen Wertes) von Frauen, weil man annimmt, sie wären eher bereit, minder qualifizierte (und minder qualifizierende!) Dienste zu erbringen (16). Dem wird durch die **Emanzipation aller Assistenten** beiderlei Geschlechts begegnet, die zwangsläufig, wo die kritisierten Verhältnisse bestehen, Frauen besonders begünstigt. Diesen Weg hat das "neue" Hochschullehrerdiensrecht bereits eingeschlagen. Selbstverständlich sollte man hellhörig sein, wenn an einem Institut eine starke Fluktuation mit einer hohen Frauenquote zusammentrifft (woraus allerdings gegensätzliche Schlüsse gezogen werden können!).

Rhetorik-Kurse, in denen u.a. das Argumentieren, Debattieren, Überzeugen gelernt werden kann, als Frauenförderungsmaßnahme (so die Rektorenkonferenz II/2) anzubieten, ist geradezu eine Beleidigung, als allgemeine Forderung aber zu unterstützen. Eine Verbesserung des Sozialverhaltens ist in allen Dimensionen und jeweils in beiden Richtungen

anzustreben. Auch Männern muß die Scheu im beruflichen Umgang mit Frauen genommen werden; Vorgesetzte und Untergebene müssen lernen, miteinander auszukommen. Niemand soll glauben, daß ein anderer oder er selbst in den genannten Fähigkeiten nicht geschult werden muß. Die drastische Einschränkung des diesbezüglichen Angebotes der Verwaltungsakademie ist sehr zu bedauern.

- (1) Vorsitz: MinR Dr. Edith **Fischer**, praktische Umsetzung: MinR Dr. Eva **Knollmayer**.
- (2) Frauenförderung im Wissenschaftsbetrieb, in: Schwab/Enzinger/Schmid-Bortenschlager, Zwischen Autonomie und Vereinnahmung, Klagenfurt-Wien 1990, S.77-94; dieselbe, Die positive Diskriminierung im österreichischen Recht, in: Frau sein in Salzburg (Salzburger Diskussionen, Nr. 14), Salzburg 1991, S. 39-68.
- (3) § 28 Abs. 2 Satz 3 UOG betr. die Einschränkung von Hausberufungen wäre übrigens unter diesem Aspekt zu überdenken.
- (4) So noch in jüngerer Zeit die Judikatur unseres VfGH: Floßmann, Die pos. Diskriminierung, S.57 Fn117-119. Vgl. dazu die aufsehenerregende Wende in der Judikatur des italienischen VfGH zur unterschiedlichen Strafbarkeit des Ehebruches bei Mann und Frau.
- (5) So z.B. hat auch die Richterschaft die (ersatzlosen!) Ausfälle weiblicher Richter durch Mutterschutz und Karenzurlaub als diffizile Frage erkannt, die rasche Zunahme weiblicher Richter und die sich einstellende Parität beiBerufsanfängern aber kritiklos konstatiert: Heribert Dienst, Die Personallage des Oberlandesgerichtes Wien, Österreichische Richterzeitung 1981, S. 69 f., 63 f.
- (6) Vgl. Forderung 2.8. der 2. Wissenschaftlerinnentagung: "Die Qualifikationskriterien für Berufungen, Verlängerungen und Definitivstellungen sind aus feministischer Perspektive neu zu überdenken."
- (7) Linzer RW-Förderplan I A 5; vgl. Linzer SOWI-Bericht 2 a. E. Dem sei nichts entgegengesetzt, solange es dadurch nicht zu einer sachlichen Einengung der selbständigen Tätigkeit gem. § 181 Abs. 1 BDG kommt.
- (8) Vgl. den Linzer SOWI-Bericht Z. 2 für den Institutsbereich.
- (9) Linzer RW-Förderplan I A 6; richtig ist freilich, daß der Vorgesetzte keiner Kandidatur etwas in den Weg stellen darf!
- (10) Frauenförderung, S. 89 ff.
- (11) In diesem Sinne auch das jüngste Reformkonzept des BMWF zur neuen Universitätsstruktur: "Die Satzung hat derartige Sondermaßnahmen näher zu regeln" (10.4.). Im Sinne einer anderen Umstrukturierungsmaßnahme werden die Frauen als Privatangestellte der Universitäten aufzunehmen sein (10.1).
- (12) Sie werden als Charlotte BÜHLER-Stipendien vom FWF vergeben.
- (13) Linzer RW-Förderplan II 2; Linzer SOWI-Bericht 5 b.
- (14) Der Linzer SOWI-Bericht spricht von einer "besonderen Öffentlichkeitswirkung" und einer verstärkten kurieninternen Bewußtseinsbildung, die allerdings für den Bereich der eigenen Fakultät nicht erwartet werden kann (!).
- (15) Linzer RW-Förderplan vor A.
- (16) Vgl. Linzer SOWI-Bericht am Anfang und 1 b a.E.

OR Dr. Wolfgang Rüdiger Mell,
Rechtswissenschaftl. Fakultät, Universität Salzburg

Gedanken zur Vergabe von Lehraufträgen

von Dr. Rudolf Riedl

Da die Art der Vergabe von Lehraufträgen vom Ressort geändert und kontingiert wurde, ist ein effizienterer Einsatz dieser Mittel nicht nur an einzelnen Universitäten, sondern österreichweit anzustreben. Hierfür sind neue Richtlinien, um die weit zu geringen Ressourcen auch gerecht einzusetzen, notwendig. Es wäre wünschenswert, solche Richtlinien möglichst bundesweit gleichartig vorliegend zu erarbeiten. Somit ist auch eine bundesweite Diskussion nötig. Die folgenden, teilweise über das Gesetz hinausgehenden, Gedanken werden an der Fakultät für Maschinenbau der TU-Graz diskutiert.

Bei der hohen Lehrbelastung aller auf der Universität Tätigen ist es wichtig, darüber hinaus gehende Tätigkeiten zu honorieren. Wenn "darüber hinaus" formuliert wurde, ist dies vage; eine eindeutige Grenze ist festzulegen.

Ohne Zweifel ist darauf zu achten, daß als erstes eine bestimmte Lehrverpflichtung durch den dafür berufenen Ordinarius bzw. ernannten Extraordinarius abgedeckt wird.

Schon bisher war die Erteilung remunerierter Lehraufträge an o. und a.o. Professoren nur bei Nachweis einer über der Zumutbarkeit liegenden Lehrtätigkeit möglich, siehe auch BMWF GZ 722/1-LAK/85. Besonders wird hierbei auf den tatsächlichen Aufwand zu achten sein. Es kann nicht eine selbst gehaltene Vorlesung den gleichen Stellenwert haben wie eine Übung, wo die Arbeit nur im Unterschreiben der Zeugnisse besteht, oder in der Ankündigung einer Lehrverpflichtung, die dann nicht stattfindet.

Zur Erhaltung der "venia" ist die Ankündigung einer Vorlesung notwendig, wobei diese auch abgehalten werden sollte. Darüber hinaus kann ein Dozent einen Lehrauftrag erhalten, allerdings gilt hier eine Obergrenze, wie für alle Universitätsassistenten.

Da der remunerierte Lehrauftrag eine Nebenbeschäftigung darstellt und somit außerhalb der Dienstzeit zu halten ist, können einem Universitätsassistent nicht mehr als 4 Semesterwochenstunden (lit.a) zugemutet werden.

Sollte es zu einer Lehrverpflichtung aller definitiv gestellten Universitätslehrer, also auch der Assistenzprofessoren kommen, ist auf jeden Fall erst

nach Erfüllung derselben die Erteilung eines remunerierten Lehrauftrags möglich.

Für UAss im zeitlich begrenzten Dienstverhältnis kommt die Erteilung eines Lehrauftrages normalerweise nicht in Frage. Dies ist damit begründet, daß dieser die erforderlichen didaktischen Fähigkeiten bei einer richtig verstandenen Heranziehung zur "verantwortlichen Mitarbeit" erst erwerben soll und daß der (die) Kollege(in) die wertvolle Zeit, die zum Erlangen eines Doktorates dienen soll, nicht vergeuden dürfe.

Hochschulexterne Personen werden remunerierte Lehraufträge erhalten können, wenn das in der Lehrveranstaltung angebotene Wissen nicht von Universitätslehrern abgedeckt werden kann, bzw. wenn aus der Vielfalt der Lehrmeinung, ein anderer Aspekt angeboten werden soll. Dies ist aber ausdrücklich von der jeweiligen Studienkommission zu erklären. Bisher haben Studienkommissionen und Lehrauftragskommission oft aneinander vorbeigearbeitet.

An die Studienkommissionen herangetragene Lehrauftragungswünsche und Notwendigkeiten wurden ohne Bedacht auf das begrenzte, vorhandene Kontingent behandelt, die Information wurde nicht gepflogen. Um jedoch die vorhandenen Stunden besser nutzen zu können, sind neben den oben angeführten, weitere Kriterien notwendig.

Als Vorschlag für solche sollen die folgende Punkte, gelten:

1. Jede Fakultät muß für die eigenen Lehrveranstaltungen sorgen, LA's, die rein einer anderen Fakultät dienen, werden nicht angeboten.
2. Es gibt eine Fächerpriorität: Pflicht vor Wahl und Freifächern.
3. LV's, die für mehrere Studienrichtungen angeboten, bzw. empfohlen sind, werden bevorzugt.
4. Da das Zustandekommen einer LV von mindestens 3 Hörern abhängig ist, werden nicht zustandegekommene LV's nicht mehr erteilt.
5. Wahlfächer werden jahreweise alternierend gelesen.
6. An welche Personen ein Lehrauftrag erteilt wird, ist sekundär, die beste Mann (Frau) zieht, wobei im Zweifelsfall die STUKO die Leistung (und nicht das Renomme) beurteilt.

Im Weiteren sollten ganz allgemein, folgende Gedanken diskutiert werden:

- * generell sollten a.o. Prof's mehr in der Lehre tätig sein (siehe Strukturbericht)
- * Ist ein Aufteilen (Kontingentierung) des vorhandenen Stundenrahmens an die einzelnen Studienrichtungen sinnvoll?
- * Ist es möglich, unseren Stundenrahmen zu erhöhen?
 - z.B. innerhalb der Universität über den Senat?
 - im Vergleich mit gleichen Fakultäten an anderen Universitäten?

*Ass.-Prof. Dr. Rudolf Riedl,
Institut für Verfahrenstechnik,
Technische Universität Graz*

Bericht über die Arbeit der Juristenkommission

Die JuKo soll der Koordinierung hochschulpolitischer Aktivitäten des rechtswissenschaftlichen Mittelbaus, der Erarbeitung von Reformkonzepten im Bereich des rechtswissenschaftlichen Studiums und der Lehre sowie dem Informationsaustausch dienen. Sie soll weiters der BUKO für Gutachten über Gesetzesentwürfe zur Verfügung stehen.

Die JuKo trat im Januar 1991 zu ihrer konstituierenden Sitzung zusammen. Sie ist - von den BUKO Mitgliedern abgesehen aus je zwei Vertretern jeder rechtswissenschaftlichen Fakultät (darunter der jeweilige Kurien Sprecher) zusammengesetzt. Als ersten Arbeitsschwerpunkt beschloß die Kommission die Erstellung eines Vorschlages zur rechtswissenschaftlichen Studienreform. In der ersten Sitzung wurden - ausgehend von einem vorliegenden Wiener Mittelbaupapier - Grundprobleme und wichtigste Desiderata einer Reform definiert.

In der zweiten Sitzung im Juni 1991 konnte ein Studienreformkonzept erstellt werden, das auf folgende Grundzügen beruht:

Dem neuen Studiengesetz soll lediglich der Charakter eines Rahmengesetzes zukommen. Die nähere Ausgestaltung soll, um fakultätsspezifischen Bedürfnissen und fachlichen Schwerpunktbildungen Rechnung zu tragen, der jeweiligen Fakultät in Koordination mit den anderen rechtswissenschaftlichen Fakultäten überlassen werden. So kann etwa

trotz grundsätzlicher Befürwortung der Diplomarbeit deren konkrete Ausgestaltung über die bisherige Alternative zwischen Klausur und Hausarbeit um weitere Formen ergänzt werden.

Angesichts der bekannten politischen Ausrichtung auf die EG wird eine Verstärkung des internationalen Bezugs in allen Fächern unumgänglich sein.

Im Rahmen der Lehrveranstaltungen und Prüfungen soll mehr Wert auf das Verständnis von Zusammenhängen und Grundfragen als auf Detailwissen gelegt werden. Als Ziel des Studiums muß die Fähigkeit zu selbständigem juristischen Denken auf Grundlage eines soliden Basiswissens in den Vordergrund gerückt werden.

Die bisherige Mindeststudiendauer des Diplomstudiums von acht Semestern bleibt bestehen. Das Studium gliedert sich in drei Abschnitte. Die ersten beiden je drei-semesterigen Abschnitte dienen der Grundausbildung in den zentralen geltendrechtlichen Fächern. Der dritte Abschnitt wird sodann eine von jedem Studenten individuelle wählbare Spezialisierung und Vertiefung in bestimmten Fächern an der eigenen oder einer anderen österreichischen Fakultät dienen. Die Anrechnung von Auslandssemestern in diesem Abschnitt soll die angestrebte Internationalisierung und die Mobilität der Studierenden fördern.

Die Teilung in theoretische Berufsvorbereitung an der Universität und praktische Ausbildung bei Gericht, Anwalt, etc. sollte auch in Hinblick auf Studiendauer und organisatorische Probleme beibehalten werden. Nichtsdestoweniger wird im dritten Abschnitt der Nachweis einer "Schnupperpraxis" (etwa Rechtshörer bei Gericht, Mitarbeit in einer Rechtsanwaltspraxis, etc.) zu erbringen sein.

Zu den zentralen Zielen der Studienreform zählt, ein paralleles Erlernen und Einarbeiten in die sachlich-, zusammenhängenden Teilfächer zu bewirken. Die soll durch gemeinsames und zeitlich eng aufeinanderfolgendes Prüfen zusammenhängender Fächer innerhalb sogenannter Prüfungssemester bewerkstelligt werden. Durch diese Konzentration von Prüfungen in bestimmten Semestern wird gleichzeitig Rauen für lernintensive prüfungsfreie Semester geschaffen.

Grundlagenfächer (z.B. rechtshistorische Fächer) und sozial- bzw. wirtschaftswissenschaftliche Fächer werden zum einen begleitend in den beiden ersten,

Abschnitten, zum anderen wahlweise intensivierbar im Spezialisierungsabschnitt angeboten und geprüft. Zu den nächsten Schritten zählt die Präsentation dieses Konzepts in der betroffenen Öffentlichkeit und gegebenenfalls seine weitere Präzisierung aufgrund der zu erwartenden Reaktionen.

Parallel zu dieser "Nacharbeit" wird die Kommission die Ausarbeitung eines "Evaluierungs"-Konzeptes für die rechtswissenschaftlichen Fakultäten in Angriff nehmen. Vorarbeiten liegen an einzelnen Fakultäten bereits vor.

*Univ.-Ass. Dr. Ilse Reiter
Vorsitzende der Juristenkommission,
Universität Wien*

Zitate

*aus Wissenschaftsnotizen Nr. 1/91, Seite 26-31
Prof. Dr. E. Jürgen ZÖLLNER, Präsident der Johannes-
Gutenberg-Universität Mainz, mittlerweiliger Wissen-
schaftsminister von Rheinland-Pfalz*

Leider aber bestimmen Quantitäten und nicht Qualitäten die derzeitige hochschulpolitische Diskussion:

- Die Anzahl von Veröffentlichungen, nicht aber der Beitrag zum Erkenntnisfortschritt.
- Studentenzahlen, nicht aber Inhalte und Sinn der Ausbildung.
- Studienzeiten, nicht aber der Gewinn für den Einzelnen.
- Zugangsberechtigungen, nicht aber permanente Weiterbildung.
- Technologieparks, nicht aber die Wissenschaft als Beratungsinstitution für Politik und Gesellschaft.
- Forschungsmittel und nicht Problemlösungen stehen im Vordergrund. Ranglisten beherrschen die Diskussion!

Autonomie der Hochschulen bedeutet Freiheit und Selbstverpflichtung zugleich. Denn: Verantwortung ist die Bürde der Freiheit. Nur wenn wir selber denken, entscheiden, Prioritäten setzen und handeln, dann können wir Autonomie beanspruchen. Hier ist ohne Zweifel noch eine Menge zu tun. Wenn wir, die Hochschulen, dazu bereit sind, dann werden wir die allermeisten Probleme sehr viel zukunftsreicher lösen als Außenstehende, die ohne die Komplexität des Systems durchdringen zu können, über unsere Zukunft entscheiden. Wir Hochschulen wollen und müssen Beteiligte an diesem Gestaltungsprozeß und nicht bloß Betroffene von politischen Vorgaben sein.

Kunsthochschulkommission

Existenzlektoren - endlich ein Termin bei Kostelka!

Im Juli d. J. konnte die Bundeskonferenz nach oftmaligen Urgenzen, gemeinsam mit dem Universitätslehrer- und dem Lektorenverband, bei Staatssekretär Dr. Kostelka einen Termin wahrnehmen, der dem Problem der Existenzlektoren gewidmet war.

Dr. Kostelka verwies in dem Gespräch auf die Schwierigkeiten, die durch den Auftrag der Regierung, Beamtenposten einzusparen, einer Sanierung des Problems im Wege stünden. Grundsätzlich könne er außerdem eine Zuteilung von Planposten nur dann verantworten, wenn sichergestellt werde, daß in Zukunft keine neuen Existenzlektoren entstünden.

Die Bundeskonferenz und mit ihr die beiden anderen Verbände verwiesen auf ihre Auffassung, daß es moralisch und rechtlich unerläßlich sei, Hochschullehrer, die hauptberuflich an Universitäten und Hochschulen unterrichten, in ein entsprechendes Dienstverhältnis zu übernehmen. Sogar in der heutzutage so oft als Vorbild hingestellten Privatwirtschaft ist die derzeit vom Staat gehandhabte Praxis der Kettenverträge verboten!

Es wird also notwendig sein, im Herbst mit dem Wissenschaftsministerium intensive Gespräche zu führen, um die Randbedingungen für eine Lösung zu erarbeiten, damit die auf dem Rücken der Existenzlektoren ausgetragene Schaukelpolitik - Bundeskanzleramt und Wissenschaftsministerium weisen sich gegenseitig die Schuld zu - beendet wird.

Wie notwendig unsere Bemühungen sind, zeigt ein tragischer Fall an einer Wiener Hochschule, wo ein Kollege nach dreizehnjähriger vollberuflichen Unterrichtstätigkeit infolge einer langwierigen Erkrankung arbeitsunfähig wurde und mit seiner Familie vor dem Nichts steht. Denn Geld gibt es nur für die tatsächlich abgehaltenen Stunden!

*Mag. Walter Schollum,
Vorsitzender der Kunsthochschulkommission,
Hochschule für Musik und darstellende Kunst, Wien*

Plenum der Bundeskonferenz

Universitäten	Ordentliches Mitglied	Ersatzmitglied
<i>Bodenkultur</i> (Wien)	Univ.-Doz. Dr. Brigitte HELFERT Inst. f. Zoologie Gregor-Mendel-Str. 33 1180 Wien, Tel.: 0222/34 25 00-221 Univ.-Doz. Dr. Werner PRAZNIK Inst. f. Chemie Gregor-Mendel-Str. 33 1180 Wien, Tel.: 0222/34 25 00-615	Dipl.-Ing. Dr. Josef FÜRST Inst. f. Wasserwirtschaft u. konstruktiven Wasserb. Nußdorfer Lände 11 1190 Wien, Tel.: 0222/36 92 924-360 Univ.-Doz. Dr. Herbert WEINGARTMANN Inst. f. Landtechnik Gregor-Mendel-Str. 33 1180 Wien, Tel.: 0222/34 25 00-558
<i>Graz</i>	Mag. Dr. Anneliese LEGAT Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte Universitätsplatz 3/I 8010 Graz, Tel.: 0316/380-3284 Univ.-Doz. Dr. Helmut WURM Physiologisches Institut Harrachgasse 21 8010 Graz, Tel.: 0316/380-4269	a.o. Univ.-Prof. Univ.-Doz. Dr. H.-L. HOLZER Inst. f. Geologie und Paläontologie Heinrichstraße 26 8010 Graz, Tel.: 0316/380-5585 Dr. Rüdiger MALLI Inst. f. Geschichte Mozartgasse 3 8010 Graz, Tel.: 0316/380-2360
<i>Innsbruck</i>	Dr. Margarethe HOCHLEITNER Univ.-Klinik für Innere Medizin Allgemeines Krankenhaus 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/504-3290 Dr. Christine ENGEL Inst. f. Slawistik Innrain 52 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/507-3583	Dr. Kurt GRÜNEWALD Univ.-Klinik für Innere Medizin Allgemeines Krankenhaus 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/504-3151 Dr. Reinhold FRIEDRICH Inst. f. konstruktiven Wasserbau Technikerstraße 13 6020 Innsbruck, Tel.: 0512/7480-4294
<i>Klagenfurt</i>	Dr. Norbert FREI Inst. f. Germanistik Universitätsstraße 65-67 9020 Klagenfurt Tel.: 0463/2700-456 Dr. Walter SCHLUDERMANN Inst. f. Medienpädagogik Universitätsstraße 65-67 9020 Klagenfurt, Tel.: 0463/2700-374	Dr. Walter TIETZE Inst. f. Schul- und Sozialpädagogik Universitätsstraße 65-67 9020 Klagenfurt Tel.: 0463/2700-568 Dr. Adi WIMMER Inst. f. Anglistik und Amerikanistik Universitätsstraße 65-67 9020 Klagenfurt, Tel.: 0463/2700-327
<i>Linz</i>	Dr. Astrid DEIXLER-HÜBNER Inst. f. Zivilprozeßrecht 4040 Linz-Auhof, Tel.: 0732/2468-472 Dr. Heinz KOTEK Inst. f. Revisionswesen Altenbergerstr. 69 4040 Linz, Tel.: 0732/2468-9484	Univ.-Doz. Dr. Oswald BENKA Inst. f. Experimentalphysik 4040 Linz-Auhof, Tel.: 0732/2468-505 Dr. Franz WAGNER Inst. f. Soziologie 4040 Linz=Auhof, Tel.: 0732/2468-249
<i>Montan</i> (Leoben)	Mag. Reinhard TEMMEL Inst. f. Geowissenschaften Franz-Josef-Straße 18 8700 Leoben, Tel.: 03842/42555-242 Univ.-Doz. Dr. Ingomar JÄGER Inst. f. Metallphysik Jahnstraße 12 8700 Leoben, Tel.: 03842/45511-36	Dipl.-Ing. Dr. Franz KESSLER Inst. f. Fördertechnik Franz-Josef-Straße 18 8700 Leoben, Tel.: 03842/42555-537 Dipl.-Ing. Dr. Peter MOSER Inst. f. Bergbaukunde Franz-Josef-Straße 18 8700 Leoben, Tel.: 03842/42555-253

	Ordentliches Mitglied	Ersatzmitglied
<i>Salzburg</i>	<p>Univ.-Doz. Dr. Herbert HOFER-ZENI Inst. f. Verwaltungs- und Verfassungsrecht Weiserstraße 22 5020 Salzburg, Tel.: 0662/8044-3614 Dr. Hermann SUIDA Inst. f. Geographie Birkenstraße 26 5020 Salzburg, Tel.: 0662/8044-5204</p>	<p>Dr. Bernhard SCHWAIGER Philosophisches Institut Franziskanergasse 1/IV 5020 Salzburg, Tel.: 0662/8044-2547 Dr. Wolfgang Rüdiger MELL Inst. f. Römisches Recht Weiserstraße 22 5020 Salzburg, Tel.: 0662/8044-3065</p>
<i>Technische Univ. Graz</i>	<p>Univ.-Doz. Dr. Michael MUHR Inst. f. Hochspannungstechnik Inffeldgasse 18 8010 Graz, Tel.: 0316/873-7410 DiplAng. Dr. Norbert WOLF Inst. f. Organische Chemie Stremayrgasse 16 8010 Graz, Tel.: 0316/873-6266</p>	<p>Univ.-Doz. DiplAng. Dr. Werner GOBIET Inst. f. Straßenbau und Verkehrswesen Rechbauerstraße 12 8010 Graz, Tel.: 0316/873-6222, 6227 Univ.-Doz. Dr. Wolfhard WEGSCHEIDER Inst. f. Analytische Chemie Technikerstraße 4 8010 Graz, Tel.: 0316/873-8303</p>
<i>Technische Univ. Wien</i>	<p>Univ.-Doz. Dr. Manfred FABER Inst. f. Kernphysik Wiedner Hauptstraße 8-10 1040 Wien, Tel.: 0222/58801-5574 Dr. Harald STRELEC Inst. f. Statistik Karlsplatz 13 1040 Wien, Tel.: 0222/58801-5435</p>	<p>DiplAng. Dr. Robert SCHAWARZ Inst. f. Allgem. Elektrotechnik Gußhausstraße 27-29 1040 Wien, Tel.: 0222/58801-3861 DiplAng. Dr. Peter MOHN Inst. f. techn. Elektrochemie Getreidemarkt 9 1060 Wien, Tel.: 0222/58801-5184</p>
<i>Veterinär- medizinische Univ. Wien</i>	<p>Dr. Manfred HOCHLEITHNER 1. Medizin. Univ.-Klinik Linke Bahngasse 11 1030 Wien, Tel.: 0222/71155-392 Dr. Norbert NOWOTNY Inst. f. Virologie Linke Bahngasse 11 1030 Wien, Tel.: 0222/71155-535</p>	<p>Dr. Christine IBEN Inst. f. Ernährung Linke Bahngasse 11 1030 Wien, Tel.: 0222/71155-625 Dr. Johannes EDINGER Klinik f. Orthopädie Linke Bahngasse 11 1030 Wien, Tel.: 0222/71155-372</p>
<i>Wien</i>	<p>Dr. Karl ILLE Inst. f. Romanistik, Universitätsstraße 7 1410 Wien, Tel.: 0222/40103-316 Dr. Karl MAZZUCCO Inst. f. Tumorbilogie. Borschkegasse 8a. 1090 Wien, Tel.: 0222/42 76 94-343</p>	<p>Dr. Rainer SCHMID Psychiatrische Universitätsklinik Währinger Gürtel 18-20 1090 Wien, Tel.: 0222/40400-3559 Univ.-Doz. Dr. Jörg HOYER Inst. f. Neurophysiologie Währinger Straße 17 1090 Wien, Tel.: 0222/43 1526-349</p>
<i>Wirtschaftsuniv. Wien</i>	<p>Univ.-Doz. Dr. Herwig PALME Inst. f. Raumordnung Augasse 2 - 6 1090 Wien, Tel.: 0222/31336-47 79 DiplAng. Dr. Erwin HOFFELLNER Inst. f. Technologie Augasse 2-6 1090 Wien, Tel.: 0222/31336-4804</p>	<p>Univ.-Doz. Dr. Franz TÖDTLING Inst. f. Raumordnung Augasse 2 - 6 1090 Wien, Tel.: 0222/31336-4781 Dr. Arnold SCHUH Inst. f. Absatzwirtschaft Augasse 2-6 1090 Wien, Tel.: 0222/31336-4608</p>

Kunsthochschulen <i>Akademie der bildenden Künste</i> (Wien)	Ordentliches Mitglied Mag. Michael HERBST Inst. f. Werkerziehung Schillerplatz 3 1010 Wien, Tel.: 0222/58816-119 Mag. Helmgard WALLNER-HOLLE Meisterschule für Restaurierung Schillerplatz 3 1010 Wien, Tel.: 0222/58816-224	Ersatzmitglied Mag. Karin TROSCHKE Meisterschule für Restaurierung Schillerplatz 3 1010 Wien, Tel.: 0222/58816-224 Peter KODERA Inst. f. Werkerziehung Schillerplatz 3 1010 Wien, Tel.: 0222/58816-0
<i>Hochschule für angewandte Kunst</i> (Wien)	Mag. Wilhelm DABRINGER Abt. f. Kunsterziehung Oskar-Kokoschka-Platz 2 1010 Wien, Tel.: 0222/71111-2818 Mag. Werner GRASCHOPF Abt. f. Lehrkanzel f. Hochbau Oskar-Kokoschka-Platz 2 1010 Wien, Tel.: 0222/71111-2809	Dipl.-Ing. Michael HOLZER Meisterklasse f. Architektur Oskar-Kokoschka-Platz 2 1010 Wien, Tel.: 0222/71111-2841 Dipl.-Ing. Wilfried BRAUMÜLLER Lehrkanzel für Tragwerkslehre Oskar-Kokoschka-Platz 2 1010 Wien, Tel.: 0222-71111-2855
<i>Hochschule für künstlerische und industrielle Gestaltung</i> (Linz)	Walpurga EDER Zentrale Medienwerkstätte Hauptplatz 8 4020 Linz, Tel.: 0732/236501-70 Mag. Wolfgang PAULY Lehrkanzel für bildn. Erziehung Hauptplatz 8 4020 Linz, Tel.: 0732/236501-59	Mag. Klaudius HARTL Lehrkanzel für Werkerziehung Hauptplatz 8 4020 Linz, Tel.: 0732/236501-44 Mag. Wolfgang SCHREIBELMAYR Lehrkanzel für bildn. Erziehung Hauptplatz 8 4020 Linz, Tel.: 0732/236501-1714
<i>Hochschule für Musik und darstellende Kunst</i> (Graz)	Mag. Dr. Yvonne LUISI Abt. V, Musikpädagogik Rudolfstraße 13 8010 Graz, Tel.: 0316/389-3103 Mag. Dr. Ernst HOTZL Abt. V, Musikpädagogik Brandhofgasse 5 8010 Graz, Tel.: 0316/389-3205	Dr. Renate BOZIC Inst. f. Wertungsforschung Leonhardstraße 15 8010 Graz, Tel.: 0316/389-1021 Dipl.-Ing. Robert HÖLDRICH Inst. f. Elektronische Musik Leonhardtstraße 15 8010 Graz Tel.: 0316/389-1112
<i>Hochschule für Musik und darstellende Kunst</i> (Salzburg) "Mozarteum"	Dorothee BAYER Abt. für Bühnenbild Mirabellplatz 1 5020 Salzburg, Tel.: 0662/88908-283 Maria NUSSBAUMER- EIBENSTEINER Abt. 10 Innrain 15 6020 Innsbruck., Tel.: 0512/588457-98	Mag. Wolfgang FUCHSBERGER Abt. für Stimmbildung Mirabellplatz 1 5020 Salzburg, Tel.: 0662/88908-0 Thomas DEMARMELS Abt. für darstellende Kunst Mirabellplatz 1 5020 Salz., Tel.: 0662/88908-310
<i>Hochschule für Musik u. darst. Kunst</i> (Wien)	Rudolf RIEDMANN Abt. 9, Film und Fernsehen Metternichgasse 12 103 Wien, Tel.: 0222/7135212-33 Mag. Dr. Karl SCHÜTZ Abt. Tasteninstrumente Lothringerstraße 18 1030 Wien, Tel.: 0222/58806-58	Michael GAILIT Abt. für Blas-u. Schlaginstrumente Lothringerstraße 18 1030 Wien, Tel.: 0222/5126833 Mag. Walter SCHOLLUM Abt. Musikpädagogik Lothringerstraße 18 1030 Wien, Tel.: 0222/58806-69

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

Bundeskonzferenz des wissenschaftlichen und
künstlerischen Personals, Liechtensteinstraße 22a,
1090 Wien, Tel.: 0222/3199 315-0, 3199 316-0
Telefax: 31 99 317

Vorsitzender: Ass.-Prof. Dr. Norbert FREI

Redaktion: Mag. DDr. Renate DENZEL

Layout: Beate MILKOVITS

Druckerei: Schreier & Braune, Aegidigasse 4,
1070 Wien

l'.b.b.

Erscheinun~~sori Wim

Vcrl~i ~pc~~tamc | 090 Wien