

1-2/2007

LEX
E
L
I
N
D

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1-2/2007

» **Anneliese Legat**, Editorial 2

PERSONALRECHT:

» **Günther Löschnigg**, StudienassistentIn –
Berufsbild und rechtliche Implikation 3

ORGANISATIONSRECHT:

» **Rudolf Feik**, Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002 10

STUDIENRECHT:

» **Christian Scholz**, Das Bologna-Fiasko: Bitte endlich hinschauen. 25

GLEICHBEHANDLUNG UND FRAUENFÖRDERUNG:

» **Gabriele Michalitsch**, Privatisierung statt Gleichstellungspolitik –
Neoliberale Selbstregulierung der Geschlechter 31

» **Renate Wieser**, Gender trouble - wider die Natur des Geschlechts. 35

GRUNDLAGEN:

» **Sigrid Eder**, Machttheorien - Zwischen Freiheit und Zwang 40

» **Konrad Paul Liessmann**, Die Universitäten in der Wissensgesellschaft 46

REZENSION:

» **Silvia Ulrich**, **Gerhard Schnedl**, **Renate Pirstner-Ebner (Hg)**, Funktionen
des Rechts in der pluralistischen Wissensgesellschaft. Festschrift für
Christian Brünner zum 65. Geburtstag (Studien zu Politik und Verwaltung 95).
Wien - Köln - Graz 2007, 696 Seiten, von **Anneliese Legat** 48

Editorial

Der Zentrallausschuss für die UniversitätslehrerInnen beim BMWF (ZA I) als Herausgeber und die Schriftleitung freuen sich über das positive Echo zu „Unilex“, dem Publikationsorgan des ZA I. Das Personalrecht an den Universitäten und insbesondere die privatrechtlichen Arbeitsverhältnisse sowie Aspekte aus dem Organisations- und Studienrecht werfen wegen der durchwegs interpretationsoffenen Regelungen des Universitätsgesetzes 2002 immer neue Fragestellungen auf. „Unilex“ widmet sich ausgewählten Themen des Universitätsrechtes aus Sicht der Rechtspraxis und wendet auch dem Gebiet von Gleichstellung- und Frauenförderung entsprechende Aufmerksamkeit zu. Hochschulpolitische Aspekte ergänzen das Themenspektrum. Die Auseinandersetzung mit den interessierenden Gegenständen erfolgt unter der Aufgabenstellung der Personalvertretung zur Förderung und Wahrung der beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten.

„Unilex“ verfolgt das Ziel, einer anwendungsorientierten, benutzerfreundlichen Handreichung. Die gesetzlichen Grundlagen werden praxisbezogen aufbereitet, um die Operationalisierung zu erleichtern. Dabei werden Übersetzungsleistungen von juristischer und allfälliger anderer Fachterminologie in eine für die AnwenderInnen verständlichen sprachlichen Form angestrebt. Der Zentrallausschuss kommt damit seinem Auftrag zu Information, Koordination und Beratung nach.

Die Verantwortung für die inhaltliche Gestaltung liegt unterstützt durch den wissenschaftlichen Beirat beim Zentrallausschuss und der Schriftleitung.

Dezember 2007

AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende des Zentrallausschusses
für die UniversitätslehrerInnen

Personalia

Herr Ass.-Prof. Dr. Wolfgang Meixner ist im Oktober 2007 zum Vizerektor für Personal an der Universität Innsbruck bestellt worden und hat in der Folge seine Funktion im ZA I zurückgelegt. Nach Frau ao. Univ.-Prof. Dr. Margarethe Hochleitner, die bereits 2005 die Funktion der Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung an der Medizinischen Universität Innsbruck übernommen hat, ist dies nun eine weitere Auszeichnung und Wertschätzung der Kompetenzen von führenden FunktionsträgerInnen der Personalvertretung.

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Wissenschaftlicher Beirat:

- o. Univ.-Prof. Mag. Dr. Bernd-Christian Funk, Universität Wien
 - ao. Univ.-Prof. MMag. DDr. Günther Löschnigg, Universität Graz
 - ao. Univ.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien
 - o. Univ.-Prof. Dr.h.c. Dr. Manfred Welan, Universität für Bodenkultur
- Schriftleitung:** AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat, Universität Graz

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung:

Zentrallausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten, Strozzigasse 2/3, Stock, 1080 Wien

Schriftleitung: AssProf. Mag. DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentrallausschusses für die UniversitätslehrerInnen

Offenlegung gem. § 35 Mediengesetz:

Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis für das wissenschaftliche Personal der österreichischen Universitäten

StudienassistentIn – Berufsbild und rechtliche Implikation

Günther Löschnigg

1. Historische Ausgangslage
2. Die Überleitung nach Universitätsgesetz 2002
3. StudienassistentInnen im UG 2002
 - 3.1. Fehlende Typisierung im UG 2002
 - 3.2. Berufsbilder
 - 3.3. Rechtliche Einordnung
 - 3.3.1. Allgemein zur Abgrenzung von Arbeitsvertrag, freiem Dienstvertrag und Werkvertrag
 - 3.3.2. ForschungsassistentInnen
 - 3.3.3. LehrassistentInnen
 - 3.3.4. KorrekturassistentInnen
 - 3.3.5. ProjektassistentInnen
4. Zuordnung zum wissenschaftlichen oder zum allgemeinen Personal?
5. Entgelt

Eine große Anzahl von Mitarbeitern an den Universitäten werden als sog. Studienassistenten tätig. Mittlerweile handelt es sich um einen schillernden Begriff, da nicht nur die Tätigkeitsbereiche dieser Personengruppe sehr unterschiedlich ausgestaltet sind, sondern deren Beschäftigungsverhältnissen nach wie vor unterschiedliche Vertragstypen zugrunde gelegt werden.

1. Historische Ausgangslage

Das **Hochschulassistentengesetz 1948**, BGBl 1949/32¹ sah in § 1 Abs. 1 vor, dass der „wissenschaftliche Hilfsdienst“ an den Hochschulen einerseits von Hochschulassistenten und andererseits von „vertragsmäßig bestellten wissenschaftlichen Hilfskräften, klinischen Hilfsärzten und Demonstratoren“ zu versehen war. Die Hochschulassistenten waren Bundesbeamte. Das Dienstverhältnis der wissenschaftlichen Hilfs-

kräfte wurde gem. Abs. 3 leg. cit. unter Berücksichtigung der besonderen Verhältnisse nach den Grundsätzen des VBG durch Verordnung geregelt.

Den Materialien² zum darauffolgenden Hochschulassistentengesetz 1962 war zu entnehmen, dass als wissenschaftliche Hilfskräfte und klinische Hilfsärzte in erster Linie Personen verwendet wurden, die ihr Hochschulstudium schon abgeschlossen hatten. Die Verwendung von Studenten höherer Semester war nur ausnahmsweise gestattet. Diese Praxis kam in den Übergangsbestimmungen zum Hochschulassistentengesetz 1962 mit der Unterscheidung in wissenschaftliche Hilfskräfte mit und ohne Hochschulabschluss auch hinreichend zum Ausdruck.

Dem **Hochschulassistentengesetz 1962** zufolge sollte die Verwendung als wissenschaftliche Hilfskräfte auf Studenten beschränkt bleiben⁴. Gemäß § 13 dieses Gesetzes konnten „Hochschüler höherer Semester als wissenschaftliche Hilfskräfte oder Demonstratoren“ aufgenommen werden, wenn keine Bewerber mit abgeschlossenem Studium zur Verfügung standen oder es nach der Art der auszuübenden Tätigkeit zweckmäßig erschien. Auf die wissenschaftlichen Hilfskräfte und Demonstratoren kam weiterhin das VBG zur Anwendung.

§ 42 Abs. 2 UOG 1975 definierte die Studienassistenten als Vertragsbedienstete des Bundes, die nach besonderen gesetzlichen Vorschriften zur Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen und wissenschaftlichen Arbeiten auf bestimmte Zeit aufgenommen wurden. Als Studienassistenten konnten auch Studierende eingestellt werden, welche die für die Verwendung in Betracht kommenden Prüfungen oder wesentliche Teile derselben schon abgelegt hatten. Im Gegensatz zu den Studienassistenten oblag gem. § 42 Abs. 2 UOG 1975 den Demonstratoren ausschließlich die Mitwirkung

¹ Vorläuferbestimmungen waren das Hochschulassistentengesetz 1919, StGBI. 1919/75, dessen § 4 zufolge wissenschaftliche Hilfskräfte ausnahmsweise aufgenommen werden konnten, wenn die Anstellungsbedingungen (insb. die wissenschaftliche Befähigung) für ordentliche oder außerordentliche Assistenten nicht gegeben waren, und das Hochschulassistentengesetz 1934, BGBl. 1934/329, das gem. § 1 im Rahmen des wissenschaftlichen Hilfsdienstes zwischen den Hochschulassistenten und den „vertragsmäßigen wissenschaftlichen Hilfskräften“ differenzierte.

² 737 Beil. NR 9. GP, 7.

³ BGBl. 1962/216.

⁴ 737 Beil. NR 9. GP, 7.

bei Übungen, Praktika und sonstigen Lehrveranstaltungen. § 34 UOG 1993⁵ verstand den Begriff des Studienassistenten als Überbegriff zu den Studienassistenten im engeren Sinn, den Demonstratoren und den Tutoren nach UOG 1975⁶. Ihre Aufgaben bestanden auch nach UOG 1993 in der Mitwirkung bei wissenschaftlichen Arbeiten, der Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen und in der begleitenden Betreuung von Studierenden.

Die dienstrechtliche Stellung der Tutoren änderte sich mit BGBl. 1987/657 grundlegend. Gemäß § 1a des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten an Hochschulen (**AbgeltungsG**), BGBl. 1974/463, wurde das Rechtsverhältnis der Tutoren in dieses Regelungswerk integriert. Mit der parallel durchgeführten UOG-Novelle, BGBl. 1987/654 wurde festgeschrieben, dass Tutoren nicht mehr in einem Dienstverhältnis zum Bund stehen.

Ab 1. 5. 1995 durften auch Studienassistenten und Demonstratoren gem. § 56 Abs. 2 VBG i.d.F. BGBl. 1995/297 nicht mehr nach den Bestimmungen des VBG aufgenommen werden. Die Verlängerung bestehender Dienstverhältnisse war ab diesem Zeitpunkt gleichfalls nicht mehr zulässig. Studienassistenten und Demonstratoren wurden – wie schon zuvor die Tutoren (s. oben) – dem AbgeltungsG unterstellt. Rechtsgrundlage sollte nicht mehr ein Arbeitsvertrag nach VBG sondern ein Rechtsverhältnis sui generis nach AbgeltungsG sein. Die Entlohnung erfolgte nach § 1b AbgeltungsG und wurde nach Semesterwochenstunden berechnet. Das Gesetz enthielt bewusst den Begriff „Abgeltung“ und nicht „Entgelt“, um darauf hinzuweisen, dass hierdurch kein Arbeitsverhältnis begründet wurde.

2. Die Überleitung nach Universitätsgesetz 2002

Mit dem vollen In-Kraft-Treten des Universitätsgesetzes (UG 2002), d.h. mit 1. 1. 2004, trat für die vor diesem Zeitpunkt abgeschlossenen Rechtsverhältnisse als Studienassistent keine Änderung ein. Rechtsgrundlage blieb weiterhin das nunmehrige BG über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Univer-

sitäten der Künste (**UniAbgG**)⁷. Das Rechtsverhältnis zum Bund blieb bestehen, die Zuordnung zur jeweiligen Universität blieb aufrecht. Der **Abschluss** oder die **Verlängerung** eines solchen besonderen Rechtsverhältnisses zum Bund durch die Universität nach dem 1. 1. 2004 war jedoch gem. § 133 Abs. 2 UG 2002 **unzulässig**⁸.

3. StudienassistentInnen im UG 2002

3.1. Fehlende Typisierung im UG 2002

Ebenso wenig wie das UG 2002 den Typus des Universitätsassistenten oder Assistenten kennt, schafft es eine eigene Kategorie von Studienassistenten. Den Universitäten steht es aber frei, die Bezeichnung „Studienassistent“ zur Umschreibung einer gewissen Mitarbeitergruppe zu verwenden. Die Letztfassung des Entwurfs zu einem Universitäten-Kollektivvertrag bezeichnet sie als studentische MitarbeiterInnen. Es bleibt den Universitäten ebenso unbenommen, entsprechend der für die Universität erforderlichen Art der Dienstleistung und entsprechend den gegebenen Rahmenbedingungen der Leistungserbringung einen sachadäquaten Vertragstyp zu wählen. Neben dem Arbeitsvertrag kommen daher auch der Werkvertrag und der freie Dienstvertrag in Frage⁹.

3.2. Berufsbilder

Auch wenn das UG 2002 die Kategorie der Studienassistenten nicht mehr kennt, ergeben sich aus der Bedarfssituation der universitären Einrichtungen und den konkreten Tätigkeiten und Arbeitsbeschreibungen dieser Mitarbeiter typische Berufsbilder, denen zufolge man von Studienassistenten sprechen und zwischen Forschungs-, Lehr-, Korrektur- und Projektassistenten unterscheiden könnte.

a) ForschungsassistentIn:

- Tätigkeiten im Forschungsbetrieb, die noch nicht die Qualifikation eines abgeschlossenen Studiums entsprechend der Forschungseinrichtung verlangen; hiezu zählen sämtlich Vorarbeiten für wissenschaftliche Projekte wie z.B. Literatur- oder Judikaturrecherchen, Sichtung und Aufbereitung der hierbei gewonnenen Materialien; Mitwirkung bei (Labor)Versuchsreihen;

⁵ Ebenso § 34 KUOG.

⁶ Vgl. Erl. RV 1125 Beil. NR. 18.GP, 56.

⁷ Durch Art. 16 des BGBl. I 2001/87 wurde auch der Titel des Bundesgesetzes über die Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten geändert.

⁸ Vgl. *Martha Seböck*, Universitätsgesetz 2002 (2002) 316; *Walter Schrammel* in Mayer (Hg), UG 2002 (2005) 449.

⁹ S. hiezu v.a. *Reinhard Resch*, Das Vertragsverhältnis der Lektoren an Universitäten und Fachhochschulen, zFhr 2005, 83; *Günther Löschnigg*, (Freie) Dienstverträge zur Universität – Versicherungspflicht nach ASVG oder B-KUVG, unilex 2003, H. 2, 22; noch zur Rechtslage vor dem UG 2002 s. *Bruno Binder*, Der Lehrbeauftragte im Universitätsrecht, in Strasser (Hg), Grundfragen der Universitätsorganisation III (1988) 47; zur Situation nach dem FHSStG s. *Werner Hauser/Josef Klug/Peter Reininghaus*, Lehraufträge in Fachhochschulen: Arbeits-, sozialversicherungs- und steuerrechtliche Beurteilung, RdW 1999, 438; *Wolfgang Mazal*, Zur Rechtsstellung

- ▶ teilweise auch Mitwirkung in der Lehre (s. hierzu die Aufgabengebiete bei den Lehrassistenten);
- ▶ Mitwirkung in der Organisation der Forschungseinrichtung (z.B. Betreuung der Studierenden, Organisation von Tagungen und sonstigen Veranstaltungen, Wartung der Homepage der Forschungseinrichtung, Erstellung von Statistiken).

b) LehrassistentIn:

- ▶ Mitwirkung ausschließlich in der Lehre der Forschungseinrichtung (z.B. Vorbereitung von Lehrunterlagen und Präsentationen, Übernahme von Aufgaben in der Lehrveranstaltung, Mitwirkung bei der Beurteilung der Lehrveranstaltungsteilnehmer, organisatorische Tätigkeiten im Zusammenhang mit der Lehrveranstaltung).

c) KorrekturassistentIn:

- ▶ Tätigkeiten, die ausschließlich in der Vorkorrektur von Prüfungsarbeiten und in den damit untrennbar verbundenen organisatorischen Leistungen bestehen.

d) ProjektassistentIn¹⁰:

- ▶ Tätigkeiten, die jenen eines Forschungsassistenten entsprechen, die aber im Rahmen einzelner Drittmittelprojekte oder Forschungsprojekte erbracht werden.

3.3. Rechtliche Einordnung

3.3.1. Allgemein zur Abgrenzung von Arbeitsvertrag, freiem Dienstvertrag und Werkvertrag

Ein Arbeitsverhältnis liegt vor, wenn die Dienstleistungen in persönlicher und wirtschaftlicher Abhängigkeit erbracht werden. Die persönliche Abhängigkeit wird hierbei als Gebundenheit hinsichtlich Arbeitszeit, Arbeitsort, Arbeitsabfolge, d.h. im Wesentlichen über die Rahmenbedingungen der Arbeitserbringung, charakterisiert. Instrument zur Erreichung dieser persönlichen Abhängigkeit ist das Weisungsrecht des Arbeitgebers. Die Erbringung der Arbeits-

leistung in eigener Person, also die mangelnde Vertretungsmöglichkeit, wird ebenfalls als typisches Indiz für das Vorliegen eines Arbeitsverhältnisses gewertet. Das Entgelt als Existenzgrundlage für den Arbeitnehmer wird ebenso wie das Tätigwerden mit fremden Produktionsmitteln (Arbeitsmitteln des Arbeitgebers) als Element der wirtschaftlichen Abhängigkeit gesehen. Im Sinne einer Gesamtbewertung dieser Merkmale ist jedenfalls zu prüfen, ob die Integration in die Organisation des Arbeitgebers ein Ausmaß annimmt, demzufolge diese Abhängigkeiten überwiegen und man nicht mehr von selbständiger, eigenverantwortlicher Arbeit sprechen kann¹¹.

Im Fall des freien Dienstvertrages handelt es sich zwar gleichfalls um ein Dauerschuldverhältnis, die Erbringung der Dienstleistungen erfolgt jedoch nicht in persönlicher Abhängigkeit¹². Im Sinne eines typischen Zielschuldverhältnisses wird beim Werkvertrag keine Dienstleistung auf Dauer (wiederkehrende Dienstleistungen auf Zeit) sondern ein bestimmter Erfolg, ein bestimmtes Werk bzw. ein bestimmtes Ergebnis geschuldet. Wie beim freien Dienstvertrag erbringt der Werknehmer selbständige Tätigkeiten¹³.

3.3.2. ForschungsassistentInnen

Die Tätigkeiten von Forschungsassistenten werden **regelmäßig** im Rahmen eines **Arbeitsverhältnisses** erbracht:

- ▶ immer wiederkehrende, unterschiedliche Leistungen werden geschuldet (Einsatz bei unterschiedlichen Forschungsprojekten, teilweise in der Lehre und teilweise in der Verwaltung der Forschungseinrichtung);
- ▶ die Einbindung in die Organisation des Instituts bzw. der Universität ist im Normalfall gegeben (Arbeitsplatz in der Forschungseinrichtung, Arbeitszeit entsprechend den Anforderungen des Instituts bzw. nach Weisung im Rahmen der vereinbarten Arbeitszeiten etc.);

von Personal an Fachhochschulen in Prisching/Lenz/Hauser (Hg) 10 Jahre FHStG (2004) 190; *Peter Reininghaus/Kaja Unger*, Die arbeitsrechtliche Stellung von Lehrbeauftragten im Lichte der Entscheidung VwGH 2005/08/0137 vom 25. 4. 2007, zfhr 2007, 171.

¹⁰ Der von der Gewerkschaft öffentlicher Dienst im Dezember 2005 vorgelegte Entwurf für einen Universitäten-Kollektivvertrag kann- te gleichfalls den Begriff des Projektassistenten. Gem. § 8 dieses Entwurfs handelt es sich hierbei aber generell um wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter, die ausschließlich Forschungsaufgaben wahrnehmen.

¹¹ Allgemein hierzu vgl. nur *Ralf Peschek/Eva Micheler*, (Schein-)Werkverträge, Kettenarbeitsverhältnisse, kollektive Rechtsgestaltung und betriebliche Mitbestimmung bei Wissenschaftlern (1996) 26; *Theodor Tomandl*, Wesensmerkmale des Arbeitsvertrages in rechtsvergleichender und rechtspolitischer Sicht (1971); *Günther Löschnigg*, Arbeitsrecht¹⁰ (2003) 121; *dens.*, Der Arbeitsvertrag – Abgrenzung, Kombination und Mehrfachabschluss, in Reinhard Resch (Hg), Abhängiger Arbeitsvertrag versus Selbständigkeit – Abgrenzungsfragen aus dem Arbeits-, Sozialversicherungs- und Steuerrecht (2006) 15.

¹² S. insb. *Rudolf Strasser*, Abhängiger Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag, DRdA 1992, 93; *Gustav Wachter*, Der sogenannte freie Dienstvertrag, DRdA 1984, 405; *Bernhard W. Gruber*, Freier Arbeitsvertrag und Arbeitsrecht I und II, ASoK 2000, 306 u. 344; *Walter Schrammel*, Arbeitsvertrag versus freier Dienstvertrag, sowie *Gerhard Kuras/Peter Strohmayer*, Der „freie“ Dienstvertrag – Anthologie aus einer Schaffensperiode, alle in FS Bauer/Maier/Petrag (2004) 25 bzw. 37.

¹³ Vgl. etwa *Löschnigg* in Löschnigg (Hg), Angestelltengesetz (2007), Bd. I, Rz. 33 ff zu § 1; sowie aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht *Wolfgang Adametz/Wolfgang Höfle/ Michael Mussil/Werner Sedlacek/Josef Soubrada*, Handbuch Werkverträge, 5. 14.

- ▶ arbeiten mit den Mitteln der Universität (PC, Datenbanken, Telefon, Bibliothek etc.);
- ▶ persönliche Dienstleistungspflicht (eine echte Vertretungsmöglichkeit durch Dritte ist im Normalfall ausgeschlossen).

Der Abschluss **freier Dienstverträge** wird nur **ausnahmsweise** möglich sein. Bei der Ausgestaltung des Rechtsverhältnisses müssten die Kriterien selbständiger Leistungserbringung überwiegen (Tätigkeiten werden nur ausnahmsweise am Institut erbracht; keine fixe Arbeitszeit; Verwendung des eigenen PCs und Telefonanschlusses, Vertretungsmöglichkeiten durch andere Personen, ohne dass sich der Arbeitgeber die Zustimmung zur Vertretung vorbehält etc.).

Stellen von Forschungsassistenten im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses sind unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung **auszuschreiben**, d.h. auch Stellen geringfügig beschäftigter Forschungsassistenten. Eine Ausnahme besteht gem. § 107 Abs. 2 Z. 2 UG 2002 bei Stellen für zeitlich befristete **Drittmittelprojekte**, falls ein qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist und falls die Bestimmungen des Geldgebers dem nicht entgegenstehen. Nach der hier getroffenen Unterscheidung würde es sich dann allerdings um Projektassistenten handeln (vgl. 3.3.5.). Sowohl der Betriebsrat als auch der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen sind mit der beabsichtigten Aufnahme von Forschungsassistenten zu befassen (zur Informationspflicht betreffend die Ausschreibung vgl. § 42 Abs. 6 UG 2002).

Für Forschungsassistenten gilt der Grundsatz, dass eine Befristung nur einmal und zwar bis zum maximalen Ausmaß von sechs Jahren vereinbart werden kann. Für Projektassistenten käme hingegen die Ausnahmeregelung des § 109 Abs. 2 UG 2002 zum Tragen (vgl. 3.3.5.). Eine mehrmalige Befristung wäre bei Forschungsassistenten nur dann zulässig, wenn sie als **Ersatzkräfte** tätig werden. In diesem Fall dürfte die Gesamtdauer der unmittelbar aufeinanderfolgenden Arbeitsverhältnisse sechs Jahre, im Fall der Teilzeitbeschäftigung acht Jahre, nicht überschreiten.

Bis zum In-Kraft-Treten eines Kollektivvertrages kommt für Arbeitsverhältnisse, die seit 1. 1. 2004 abgeschlossen wurden, das **VBG** als Inhalt des Arbeitsvertrages gem. § 128 UG 2002 zum Tragen. Dies gilt jedoch nach Auffassung des OGH¹⁴ für Studienassistenten nicht, da für sie auch vor In-Kraft-Treten des UG 2002 das VBG nicht zur Anwendung kam. Nicht mehr von Bedeutung ist für diese „neuen“ Arbeitsverhältnisse das UniAbgG (s. auch Pkt. 1 und 2). Weder die in § 1b UniAbgG enthaltene Höhe der Abgeltung noch die Berechnungsart (Abgeltung nach Semesterstunden) noch die Begrenzung des Stundenausmaßes sind daher für Studien-

assistenten nach neuem Recht relevant (allg. zur Abgeltung vgl. 3.5.). Eine Umrechnung der Wochenarbeitszeit von Forschungsassistenten in Semesterwochenstunden ist rechtlich nicht notwendig, sondern eher bedenklich, wenn der Umrechnungsfaktor nicht dem tatsächlichen zeitlichen Aufwand des Mitarbeiters entspricht.

Die zeitliche Beschränkung der Arbeitsverträge auf die Dauer eines Semesters ist aus den nämlichen Gründen rechtlich nicht erforderlich und im Hinblick auf den Aufgabenbereich der Forschungsassistenten auch nicht sinnvoll.

3.3.3. LehrassistentInnen

Ähnlich wie im Fall der Forschungsassistenten wird bei den Lehrassistenten von einem **Arbeitsverhältnis** auszugehen sein (zu den Kriterien s. 3.3.2.). Mit den Lehrbeauftragten, die zumindest hinsichtlich der Lehrinhalte weisungsfrei agieren, sind Lehrassistenten nicht vergleichbar. Bei entsprechender Gestaltung der Rahmen-/Arbeitsbedingungen (s. auch 3.3.2.) wäre aber auch im Fall der Lehrassistenten der Abschluss eines freien Dienstvertrages denkbar (z.B. wenn ihre Arbeitsleistung ausschließlich in der Erstellung von Lehrunterlagen ohne zeitliche oder örtliche Bindung mit Vertretungsmöglichkeit erfolgt).

Ein wesentlicher Unterschied zu den Forschungsassistenten besteht insofern, als eine **mehrmalige unmittelbar aufeinanderfolgende Befristung** (insgesamt bis zu sechs bzw. bei Teilzeitbeschäftigung bis zu acht Jahren) zulässig ist. Dies resultiert aus der Sonderbestimmung des § 109 Abs. 2 UG 2002, die allgemein von „ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal“ spricht.

Hinsichtlich der Verpflichtung zur Ausschreibung ist die rechtliche Situation schwieriger zu beurteilen, da gem. § 107 Abs. 2 Z. 1 UG 2002 von einer **Ausschreibung** nur dann abgesehen werden kann, wenn die Stelle „ausschließlich für Aufgaben in der Lehre und mit geringem Stundenausmaß (Lehrauftrag) vorgesehen“ ist. Im Gegensatz zu § 109 Abs. 2 UG 2002 geht § 107 UG 2002 nicht von ausschließlich in der Lehre verwendetem Personal aus, sondern spricht expressiv verbiis von Lehrbeauftragten. Der Terminus des Lehrbeauftragten bzw. des Lehrauftrages ist seit langem ein feststehender Begriff im Hochschulrecht, der eine klare Eingrenzung impliziert. Ein Versehen in der Wortwahl wird dem Gesetzgeber bei zwei so nahe beieinander befindlichen Bestimmungen nicht unterstellt werden können. Das UG 2002 nimmt im Hinblick auf Ausschreibung und Befristung auch in anderen Fällen divergierende Werthaltungen ein. So können Arbeitsverhältnisse von Ersatzkräften i.S.d. § 109 Abs. 2 UG 2002 befristet abgeschlossen und aneinander-

¹⁴ OGH 30. 8. 2007, 8 ObA 3/07 k-6, ASoK 2008, 2, m.w.N. zum Meinungsstand in der Lehre.

gereiht werden, eine Ausschreibung ist hingegen auch für die Stellen von Ersatzkräften erforderlich. Im Ergebnis werden daher auch Stellen von Lehrassistenten auszuschreiben sein.

3.3.4. KorrekturassistentInnen

Geht man von der unter 3.2. lit. c vorgenommenen Charakterisierung aus, erschöpft sich der Tätigkeitsbereich der Korrekturassistenten in der Vorkorrektur von Prüfungsarbeiten (Klausuren, Seminararbeiten etc.). Wird z.B. ein Korrekturassistent mit der Vorbeurteilung von schriftlichen Arbeiten eines bestimmten Prüfungstermins beauftragt, richtet sich die Abgeltung nach der Anzahl der bei diesem Termin angefallenen Klausuren. Erfolgt bei dieser Tätigkeit keine Eingliederung in die Organisation der Universität und beschränkt sich seine Leistung tatsächlich auf die Durchsicht und Bewertung (nach einem vorgegebenen Schema), dann ist typischerweise von einem **Werkvertrag** auszugehen. Der Auftragnehmer schuldet eine bestimmte Leistung/ein

bestimmtes Werk; das Rechtsverhältnis endet auch mit Erbringung dieser Leistung.

Dieser Typus des Korrekturassistenten muss klar von jenem unterschieden werden, der für einen gewissen Zeitraum (z.B. für ein Semester) immer wieder zu diversen Korrekturarbeiten – teils für eine einzige Lehrveranstaltung, teils für mehrere Lehrveranstaltungen der Forschungseinheit – eingesetzt wird. In diesem Fall gelangt man regelmäßig zum **Arbeitsverhältnis**, u.U. auch zum **freien Dienstvertrag** (zur Abgrenzung s. wieder 3.3.1. und 3.3.2.).

Geht man bei dieser Personengruppe vom Werkvertrag aus, dann kommen weder die allgemeinen arbeitsrechtlichen Bestimmungen noch die besonderen des UG 2002 zur Anwendung. Wenngleich § 107 Abs. 1 UG 2002 nur von auszuschreibenden „Stellen“ spricht, wird aus der Gesamtsystematik des § 107 UG 2002 zu folgern sein, dass eine **Ausschreibungspflicht für Werkverträge und freie Dienstverträge nicht** besteht¹⁵.

StudienassistentInnen

Typ	Tätigkeit	Rechtsverhältnis	Ausschreibung	Befristung
ForschungsassistentIn	ausschließlich Forschung oder gemischter Arbeitsbereich (Mitwirkung in Forschung, Lehre und Verwaltung)	Arbeitsvertrag (ausnahmsweise freier Dienstvertrag)	ja	einmalig; bei Ersatzkräften mehrmals zulässig (bis zu 6 bzw 8 Jahren)
LehrassistentIn	ausschließlich Mitwirkung in der Lehre	Arbeitsvertrag (ausnahmsweise freier Dienstvertrag)	ja	mehrmals zulässig (bis zu 6 bzw 8 Jahren)
KorrekturassistentIn				
Typ A	Korrektur von Prüfungsarbeiten (bestimmte Anzahl) für einen bestimmten Zeitpunkt	Werkvertrag	nein	Werkverträge könnten beliebig oft vereinbart werden
Typ B	Korrektur von Arbeiten (wiederkehrend, zB für gesamtes Semester)	Arbeitsvertrag oder freier Dienstvertrag	ja, falls Arbeitsvertrag	mehrmals zulässig (bis zu 6 bzw 8 Jahren)
ProjektassistentIn	ausschließlich Mitwirkung in Forschung oder gemischter Arbeitsbereich bei Drittmittel- oder Forschungsprojekten	Arbeitsvertrag (ausnahmsweise freier Dienstvertrag)	ja, außer bei zeitlich befristeten Drittmittelprojekten (mit qualifizierten Auswahlverfahren)	mehrmals zulässig (bis zu 6 bzw 8 Jahren)

¹⁵ So auch *Schrammel* in Mayer (Hg), UG 2002 (2005) 328.

Für auf Zeit beschäftigte Korrekturassistenten kann auf die Ausführungen zu den Lehrassistenten verwiesen werden, da Korrekturarbeiten wohl generell der Lehre zuzuordnen sind.

3.3.5. ProjektassistentInnen

Im Sinne der obigen Umschreibung (s. 3.2. lit. d) decken sich die Aufgabenbereiche von Projektassistenten und Forschungsassistenten. Ein Unterschied besteht nur insofern, als Projektassistenten in ein Drittmittel- oder sonstiges Forschungsprojekt eingebunden sind. Dementsprechend wird auch in diesem Fall regelmäßig das Bestehen eines Arbeitsverhältnisses anzunehmen sein. Dass das Drittmittel- oder Forschungsprojekt selbst zeitlich oder inhaltlich befristet ist, lässt keinen unmittelbaren Rückschluss auf die Art des Rechtsverhältnisses mit dem Mitarbeiter zu.

Eine **Ausschreibung** darf gem. § 107 Abs. 2 Z. 2 UG 2002 nur unterbleiben, wenn es sich um ein zeitlich befristetes Drittmittelprojekt handelt und ein sonstiges qualifiziertes Auswahlverfahren vorausgegangen ist. Dies bedeutet im Umkehrschluss, dass Stellen von Projektassistenten für zeitlich nicht von vornherein terminisierte Drittmittelprojekte ausgeschrieben werden müssen. Auch Stellen für sonstige Forschungsprojekte (ohne Drittmittel) sind auszuschreiben.

Eine mehrmalige unmittelbar **aufeinanderfolgende Befristung** ist bei Projektassistenten zulässig, gleichgültig ob es sich um (befristete oder unbefristete) Drittmittel- oder sonstige Forschungsprojekte handelt. § 109 Abs. 2 UG 2002 beschränkt allerdings die Gesamtdauer der aneinander gereihten befristeten Arbeitsverhältnisse auf sechs bzw. bei Teilzeitbeschäftigungen auf acht Jahre.

4. Zuordnung zum wissenschaftlichen oder zum allgemeinen Personal?

Wenngleich das UG 2002 unterschiedliche Rechtsfolgen enthält, je nachdem ob es sich um einen wissenschaftlichen oder nichtwissenschaftlichen Mitarbeiter handelt, definiert es keine der beiden Arbeitnehmergruppen.

Für eine Zuordnung der Studienassistenten zum allgemeinen Personal spricht, dass als Anstellungsvoraussetzung nicht der Abschluss eines Studiums sondern regelmäßig nur die Ablegung der für die Tätigkeit maßgeblichen (Fach)Prüfung verlangt wird und die Absolvierung eines Studiums als Grundvoraussetzung für wissenschaftliches Arbeiten verstanden werden könnte. Dagegen ist vor allem die bisherige Stellung der Studienassistenten einzuwenden. Studienassistenten

waren (s. Pkt. 1) im Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten geregelt. § 19 Abs. 2 Z. 4 UOG 1993 ordnete sie explizit dem wissenschaftlichen Personal zu. Das UG 2002 baut hierauf auf und stellt in § 122 Abs. 2 Z. 7 klar, dass Studienassistenten gem. § 34 UOG 1993 und § 34 KUOG organisationsrechtlich als wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. § 100 UG 2002 gelten. Die organisationsrechtliche Zuordnung müsste sich zwar nicht jedenfalls mit der personalrechtlichen Beurteilung decken, hätte der Gesetzgeber aber eine unterschiedliche Bewertung intendiert, dann hätte er dies klar zum Ausdruck bringen müssen. Vor allem der Verweis auf § 100 UG 2002 ist ein wesentliches Argument aus systematischer Sicht, da § 100 i.V.m. § 101 UG 2002 die Grundlage sowohl für die organisationsrechtliche als auch die personal- bzw. arbeitsrechtliche Trennung zwischen wissenschaftlichem und allgemeinem Personal bildet. Im Ergebnis werden daher jene Arbeitnehmer, deren Tätigkeiten dem klassischen Berufsbild des Studienassistenten entsprechen, dem wissenschaftlichen Personal zuzuordnen sein.

Aus betriebsverfassungsrechtlicher Sicht führt dies zur **Zuständigkeit des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal** (z.B. im Hinblick auf den allgemeinen Kündigungsschutz, den Versetzungsschutz oder die von diesem Betriebsrat abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen). Aus arbeitsvertraglicher Perspektive führt dies insb. zur Anwendung des § 110 UG 2002 und damit zu einer nicht unbedeutenden Aushöhlung des ansonsten üblichen Arbeitszeitschutzes.

5. Entgelt

Für Studienassistenten und Studienassistentinnen, die nach dem 31. 12. 2003 eingestellt werden, kommt das UniAbgG gem. § 143 Abs. 6 UG 2002 nicht mehr zur Anwendung. Der OGH¹⁶ lehnt darüber hinaus auch die Anwendung des VBG auf StudienassistentInnen mit dem Argument ab, dass sich explizit für StudienassistentInnen keine Entgelte im VBG finden. Das Höchstgericht übersieht, dass auch das UG 2002 den Typus des Studienassistenten nicht kennt und daher das VBG systematisch richtig darauf nicht eingeht. Wie beim allgemeinen Personal wäre entsprechend der Qualifikation und den Tätigkeitsinhalten – gem. § 65 Abs. 3 VBG unter Berücksichtigung der Bewertungskriterien nach § 137 BDG – eine Einordnung in das Entlohnungsschema nach VBG vorzunehmen¹⁷.

¹⁶ OGH 30. 8. 2007, 8 Ob A 3/07k-6 mit weiteren Nachweisen, insb. auf die ebenfalls diese Auffassung vertretenden Beiträge von Pfeil und Schrammel sowie Löschnigg mit gegenteiliger Ansicht; s. hierzu auch Lukas Stärker, Universitäten: Übergangsdienstrecht voll- bzw. teilzeitbeschäftigter sowie wissenschaftlicher Mitarbeiter und Drittmittelangestellter, ASoK 2008, 2.

¹⁷ Eine umfassende Kritik des OGH-Beschlusses ist für DRdA 2008, H. 2 vorgesehen.

Im Ergebnis führt der Beschluss des OGH dazu, dass der Großteil der seit 1. 1. 2004 aufgenommenen wissenschaftlichen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen keinerlei Mindestabsicherung bei den wesentlichsten Arbeitsbedingungen hat: kein Mindestentgelt, kein zwingender Anspruch auf Sonderzahlungen, keine Anrechnung von Vordienstzeiten.

Welches Entgelt Studienassistenten und Studienassistentinnen zusteht, ist damit eine Angelegenheit des Arbeitsvertrages. Dass die Verhandlungsposition eines Mitarbeiters, der sein Studium noch nicht beendet hat und der auf der Suche nach einem ersten Einstieg in das Berufsleben ist, nicht besonders stark sein wird, bedarf keiner näheren Erörterung.

In der universitären Praxis führt diese rechtlich unbefriedigende Situation dazu, dass die Entlohnung der studentischen MitarbeiterInnen an den einzelnen Universitäten völlig unterschiedlich ausgestaltet ist. Einer sachgerechten Lösung kann dieses Problem nur durch sofortige Novellierung des UG 2002 bzw. des VBG oder durch ein rasches In-Kraft-Treten des Universitäten-Kollektivvertrages zugeführt werden.

ao. Univ-Prof. MMag. DR. Günther Löschnigg
Institut für Arbeitsrecht
Karl-Franzens-Universität Graz
guenther.loeschnigg@uni-graz.at

Berufungsverfahren nach § 98 UG 2002

Rudolf Feik

Das UG 2002 brachte auch für das „Berufungsverfahren“ als Personalrekrutierungsverfahren Neuerungen, die es deutlich von den Verfahren nach UOG 1975¹ und UOG 1993² unterscheiden. Um eine entsprechende Qualifikationsprüfung sicherzustellen, sieht das UG Vorschriften über die Verfahrensgestaltung und die Qualifikationskontrolle vor. Allerdings stehen diese in Kritik und sind derzeit Gegenstand von Novellierungsvorschlägen³. Nachstehend werden anhand des durch § 98 UG vorgegebenen Ablaufs eines Berufungsverfahrens einige Punkte herausgegriffen, wobei insb. auf die unterschiedlichen Satzungsregelungen⁴ der Universitäten hingewiesen wird.

1. Festlegung der fachlichen Widmung (§ 98 Abs. 1 UG)

Die fachliche Widmung der Professur im Entwicklungsplan liegt nicht mehr beim Senat sondern erfolgt durch das Rektorat (mit Billigung durch den Universitätsrat); der Senat hat lediglich ein Stellungnahmerecht⁵.

2. Ausschreibung und Kandidat/inn/enfindung (§ 98 Abs. 2 UG)

Das Rektorat hat die Professur mit mindestens dreiwöchiger Bewerbungsfrist (§ 107 Abs. 1 UG) öffentlich auszuschreiben (§ 98 Abs. 2 UG). Die Ausschreibung hat im In- und Ausland zu erfolgen, ist jedenfalls auch im Mitteilungsblatt der jeweiligen Universität kundzumachen (§ 20 Abs. 6 Z. 10

UG) und ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen vorher zur Kenntnis zu bringen (§ 42 Abs. 6 UG). Dem Betriebsrat ist der Ausschreibungstext ebenfalls zu übermitteln. Denn der Betriebsrat ist von der geplanten Besetzung einer Professur - und damit einer Personalaufnahme - zu informieren (§ 99 Abs. 2 ArbVG). Die Verantwortlichkeit für den Ausschreibungstext liegt in den allermeisten Fällen allein beim Rektorat; nur vereinzelt finden sich Regelungen über die Einbindung anderer Organe⁶. Von Gesetzes wegen ist der Senat an der Formulierung des Ausschreibungstextes nicht beteiligt; die Satzung oder eine gute Kooperationspraxis können eine solche Mitwirkung jedoch ermöglichen. Dem Ausschreibungstext kommen zumindest zwei bedeutsame Funktionen zu: Zum einen determiniert er die Bewerbungen und zum anderen hat er maßgebliche Bedeutung bei der Beurteilung der sich für die Professur Interessierenden. Es ist daher wesentlich, dass der Ausschreibungstext ausreichend konkret verfasst ist und alle wesentlichen Aufnahmekriterien enthält⁷. Dabei ist ein Mittelweg zu beschreiten: Ein sehr spezifisches Qualifikations- und Ausschreibungsprofil erweckt den Eindruck, „ad personam“ formuliert zu sein und bei zu allgemein gehaltenen Ausschreibungstexten besteht kaum eine Möglichkeit, diese als Kriterium für die Überprüfung der Bewerbungen heranzuziehen⁸.

Nach § 98 Abs. 2 UG können auch Personen mit ihrer Zustimmung in das Auswahlverfahren einbezogen werden, die sich nicht um die Professur beworben haben. Nach den

¹ Vgl. dazu insb. *Norbert Wimmer*, Das Berufungsverfahren, in Strasser (Hg), Grundfragen der Universitätsorganisation III (1988) 1ff.

² Vgl. dazu insb. *Rudolf Thienel*, Das Berufungsverfahren nach dem UOG 1993 (1996).

³ Vgl. etwa *Walter Berka*, Das Universitätsgesetz 2002 - Erfahrungen und notwendige Verbesserungen (http://www.oefg.at/text/veranstaltungen/UG2002/Beitrag_Berka.pdf), der von „nach allgemeiner Auffassung verunglückten Regelungen“ im Bereich des Berufungsverfahrens spricht und insb. die Anzahl der Gutachter/innen, die Begutachtung einer short list und die Beiziehung der Gutachter/innen zu den Beratungen der Berufungskommission als das Gesamtkonzept nicht tangierende Änderungsmöglichkeiten nennt.

⁴ Zum Teil erfolgten die Regelungen als „Satzungsteil“ (z.B. Universität Klagenfurt, Universität Salzburg, Montanuniversität, Medizinuniversität Graz), zum Teil als „Richtlinie des Senats“ nach § 25 Abs. 1 Z. 15 UG (z.B. Universität Innsbruck, Universität Graz, Veterinärmedizinische Universität) und zum Teil in einer Mischform (z.B. WU Wien, Universität für Bodenkultur).

⁵ *Manfred Novak*, Das Berufungsverfahren nach UnivG 2002 (2007) 10, erwähnt als rechtspolitische Alternative einen größeren Einfluss des Senats, weil dieser fachnäher sei. Dies hängt freilich von der konkreten Senatszusammensetzung ab. Letztlich werden sowohl Rektorat als auch Senat mit den Fachvertreter/innen die fachliche Widmung zu diskutieren haben.

⁶ So z.B. TU Graz (Dekan/in und Berufungskommission) oder Universität Klagenfurt (Senatsvorsitzende/r und Fachbereichsprofessor/inn/en).

⁷ Ebenso bereits *Novak*, Berufungsverfahren 11.

⁸ Vgl. zu dieser Problematik etwa auch *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen zur Ausgestaltung von Berufungsverfahren (2005) 37 (<http://www.wissenschaftsrat.de/texte/6709-05.pdf>).

Gesetzesmaterialien zum UG kann für die Dauer der Bewerbungsfrist das Rektorat⁹ eine Arbeitsgruppe einsetzen, um zusätzlich Personen zu finden, die für die Professur in Frage kommen. In den Gesetzesmaterialien wird allerdings auch darauf hingewiesen, dass die Kandidat/inn/enausforschung weder das Verfahren unnötig verzögern noch für „Scheinberufungen“ missbraucht werden dürfe.

Die Liste der eingelangten Bewerbungen ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen zu übermitteln (§ 42 Abs. 6 Z. 2 UG).

3. Bestellung von Gutachter/inne/n (§ 98 Abs. 3 UG)

Die im Senat vertretenen Universitätsprofessor/inn/en bestellen auf Vorschlag¹⁰ der Universitätsprofessor/inn/en des Fachbereichs¹¹ „vier - davon zwei externe - Gutachter/innen“. Diese Bestimmung wurde wiederholt als änderungsbedürftig bezeichnet¹².

Das UG verzichtet auf bestimmte Formalqualifikationen für die Gutachter/innen. Aber auch wenn das UG durch eine flexible Rahmengesetzgebung sachgerechte, am konkreten Bedarf ausgerichtete, autonome Handlungsweisen der Universitäten ermöglichen will¹³, so sind doch rechtliche Rahmenbedingungen zu beachten: Aus der fachlichen Widmung, u.U. auch aus dem Ausschreibungstext und den aus dem UG hervorgehenden Aufgaben der Universitätsprofessor/inn/en ergibt sich im Einzelfall das maßgebliche Profil der Gutachter/innen¹⁴. Sie müssen in der Lage sein, die fachliche Eignung der Bewerber/innen sachlich korrekt zu beurteilen¹⁵. Grundsätzlich wird es sich bei ihnen um Personen handeln, die über eine Habilitation für das betreffende Fach oder eine gleichzuhaltende Qualifikation verfügen; je nach Disziplin können aber unterschiedliche Maßstäbe durchaus sachrational sein¹⁶. Vereinzelt wird dies dahin gehend konkretisiert, dass es sich bei den (externen) Gutachter/inne/n um in der Scientific Community anerkannte Expert/inn/

⁹ Vgl. RV 1134 BlgNR 21. GP, 96, wo ausdrücklich (und ausschließlich) das Rektorat erwähnt wird. Auch systematische Überlegungen (- Regelung in Abs. 2, der die Rektorskompetenz zur Ausschreibung zum Inhalt hat -) deutet auf dessen Zuständigkeit zur Einsetzung des „search committee“ hin. Ebenso *Novak*, Berufungsverfahren 13; a.A. *Gabriele Kucsko-Stadlmayer*, in Mayer (Hg), Universitätsgesetz 2002 (2005), Anm. IV.6. An einzelnen Universitäten ist diese Aufgabe (auch) der Berufungskommission übertragen (so etwa Universität Salzburg, Universität Linz oder TU Wien); an der Universität Klagenfurt erfordert die Einbeziehung solcher Kandidat/inn/en die Zustimmung der Berufungskommission. Mit einer strengen Gesetzesauslegung ist das nicht in Einklang zu bringen. Diese Vorgangsweise mag zwar rechtspolitisch durchaus sinnvoll erscheinen, weil die Berufungskommission fachnäher als das Rektorat ist (so *Novak*, Berufungsverfahren 13); andererseits ist zu berücksichtigen, dass die Verantwortlichkeit für die Universitätsentwicklung und die Personalentscheidung letztendlich beim Rektorat liegt. Ihm sollte es daher jedenfalls erlaubt sein, Wunschkandidat/inn/en anzusprechen und in das Verfahren einzubringen.

¹⁰ Dass die Senatsprofessor/inn/en an den Vorschlag der fachnahen Universitätsprofessor/innen gebunden sind, wird in der Literatur nicht bezweifelt; vgl. etwa *Werner Hauser*, Professorenberufung gemäß UG 2002, zfhr 2007, 120ff (121); *Novak*, Berufungsverfahren 15; *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. V.1 zu § 98 UG. Nach § 98 Abs. 3 UG können die Senatsprofessor/inn/en die Gutachter/innen/Bestellung an die fachnahen Professor/inn/en übertragen. Eine Abweichung normiert die Satzung der Universität Linz: Die Senatsprofessor/inn/en können einen Vorschlag begründet ablehnen, woraufhin die Fachbereichsprofessor/inn/en unter Beachtung der Rückverweisungsgründe einen neuen Vorschlag zu erstellen haben; an diesen Vorschlag sind die Senatsprofessor/inn/en aber nicht mehr gebunden und können ihn auch inhaltlich abändern. An der WU Wien sind die Senatsprofessor/inn/en an die Vorschläge nicht gebunden; sie können bei zu viel Vorgeschlagenen eine Auswahl treffen, bei zu wenig Vorgeschlagenen Ergänzungen vornehmen und in begründeten Fällen von einzelnen Vorschlägen abweichen.

¹¹ Zum Begriff „Fachbereich“ vgl. etwa *Novak*, Berufungsverfahren 16f. Nach *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. V.2. zu § 98 UG, kann die Satzung den Inhalt des Begriffs „Fachbereich“ näher bestimmen.

¹² Vgl. etwa *Novak*, Berufungsverfahren 13f, der als Problemfelder die Zuständigkeit zur Bestellung, die Anzahl, die Qualifikation sowie den Kreis der zu Begutachtenden nennt. Er fordert daher aaO 46 eine „sachgerechte Ermessens-Entscheidung im Rahmen der Sachverhaltsermittlung und Beweismittelerhebung, die den neuen Anforderungen der vollrechtsfähigen Universitäten und dem Gebot einer raschen und effizienten Abwicklung der Berufungsverfahren am besten gerecht“ werden könnte: je nach konkretem Bedarf und den faktischen Gegebenheiten soll (von der Berufungskommission/vom Senat) entschieden werden, welche und wie viele Gutachten zur Qualifikationsermittlung eingeholt werden sowie welche Qualifikation und welche Fachnähe die Gutachter/innen aufweisen sollen. Der *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 60f, hält es für erforderlich, die Gutachter/innen/auswahl transparenter zu gestalten und will etwa Wissenschaftler/innen, die an Promotions- oder Habilitationsverfahren einer Bewerberin oder eines Bewerbers beteiligt waren oder mit dieser/diesem gemeinsam publiziert haben, als Gutachter/in (und als Kommissionsmitglied) ausgeschlossen sehen. Unzweifelhaft ist aber zu konstatieren, dass die Auswahl der Gutachter/innen oftmals auch als Steuerungsakt und nicht ausschließlich als Instrument zur Verfahrensobjektivierung dient.

¹³ So etwa *Novak*, Berufungsverfahren 18.

¹⁴ *Novak*, Berufungsverfahren 19.

¹⁵ *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. V.6 zu § 98 UG.

¹⁶ Im berufsrelevanten Fachgebiet spezialisierte Dozent/inn/en kommen daher ebenfalls als Gutachter/innen in Betracht; vgl. *Novak*, Berufungsverfahren 19.

en mit ausreichender eigener Forschungserfahrung im betreffenden Fachgebiet handeln soll¹⁷. Sie müssen allerdings nicht an Universitäten tätig sein; andere hochschulische Einrichtungen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, wissenschaftliche Tätigkeiten in der Wirtschaft oder entsprechende künstlerische Tätigkeiten qualifizieren ebenfalls für die Tätigkeit als externe/r Gutachter/in¹⁸.

Dass zumindest eine Gutachterin zu bestellen ist, wird kaum vorgeschrieben¹⁹. Auch die Einräumung einer Auswahlmöglichkeit für den Senat, indem mehr als vier Gutachter/innen vorzuschlagen sind, ist die Ausnahme²⁰. Gleiches gilt für die Festlegung, dass zumindest ein/e externe/r Gutachter/in einer ausländischen Universität oder Forschungseinrichtung angehören muss²¹.

4. Einsetzung einer Berufungskommission (§ 98 Abs. 4 UG)

Die Berufungskommission ist anlassbezogen und temporär für die Besetzung einer bestimmten Professur verpflichtend vom Senat einzusetzen und verfügt ex lege über Entscheidungsvollmacht; die Entscheidungsbefugnis ist unwiderrufbar, die Kommission bei Ausübung ihrer Tätigkeit an keine Weisungen gebunden und ihre Beschlüsse bedürfen keiner Genehmigung durch den Senat²².

Für die Zusammensetzung enthält das UG folgende Vorgaben: Die Professor/inn/en stellen mehr als die Hälfte der Mitglieder (§ 98 Abs. 4); die Studierenden stellen mindestens ein Mitglied (§ 98 Abs. 4); die Gutachter/innen können in diesem Verfahren nicht Mitglied sein (§ 98 Abs. 4); die Anzahl der Kommissionsmitglieder darf die Hälfte der Zahl der Senatsmitglieder nicht überschreiten (§ 25 Abs. 9). Im

Rahmen der rechnerischen Möglichkeiten können weitere Plätze in der Berufungskommission mit anderen Universitätsangehörigen (z.B. Dozent/inn/en, Assistent/inn/en, Lektor/inn/en, Techniker/inn/en, Verwaltungspersonal, etc.) oder auch mit weiteren Professor/inn/en besetzt werden. Lediglich das die Studierenden repräsentierende Mitglied steht nicht zur Disposition. Denn § 98 Abs. 4 UG schließt nicht aus, dass universitätsfremde Personen Mitglieder der Berufungskommission sind²³. Dem entsprechend sehen einzelne Satzungen auch vor, dass einzelne Mitglieder aus dem Kreis anderer Universitäten hinzugezogen werden können/müssen²⁴. Grundsätzlich stünde es dem Senat auch frei, alle Professor/inn/enpositionen mit externen Professor/inn/en zu besetzen. Letztlich ist allein entscheidend, dass die Kommission nach fachlichen - und damit i.d.R. sachlichen - Gesichtspunkten zusammengesetzt wird. Die Kommission ist nicht als Repräsentationsorgan verschiedener Gruppen von Universitätsangehörigen zu konzipieren, sondern als Ort konzentrierter, sachgerechter Beratung²⁵.

Über die fachliche Qualifikation der Kommissionsmitglieder schweigt das UG. Es ist jedoch anzunehmen, dass sie selbst Vertreter/innen eines Fachs sein müssen, dem die zu besetzende Stelle angehört oder das diesem zumindest nahe steht; auch auf Basis des UG handelt es sich bei der Berufungskommission somit um ein „sachverständiges Gremium“²⁶. Für die Beurteilung der Fachnähe ist auf den Forschungsgegenstand, die Methoden und die allgemeine Systematik der verschiedenen Wissenschaftsgebiete abzustellen²⁷. Dabei wird man dann etwa zum Ergebnis kommen müssen, dass eine Kommission für eine Professur für „allgemeine Volkswirtschaft“, für die die Senatsprofessor/inn/en einen exter-

¹⁷ So etwa TU Graz und WU Wien.

¹⁸ Novak, Berufungsverfahren 19.

¹⁹ So etwa Universität Linz. An der TU Graz ist die Bestellung von Gutachterinnen „anzustreben“. Zum Teil finden sich entsprechende Regelungen allerdings in den parallel anwendbaren Frauenförderplänen (so z.B. an der Universität Salzburg: „darauf hinzuwirken, dass vermehrt Gutachten von qualifizierten Frauen erstellt werden“).

²⁰ So TU Graz. An der Universität Innsbruck nehmen die Dekanin/der Dekan und die Fachbereichsprofessor/inn/en eine Reihung der vorgeschlagenen Gutachter/innen vor; vorschlagsberechtigt sind sämtliche Fachbereichsprofessor/inn/en.

²¹ Universität Klagenfurt.

²² So treffend zusammengefasst von Novak, Berufungsverfahren 25 m.w.N.

²³ Dies macht vor allem dort Sinn, wo es an hauseigenen Fachvertreter/inn/en fehlt (z.B. Aufbau einer neuen Fachrichtung). Dass von den externen Mitgliedern auch ein Beitrag zur Objektivität im Verfahren geleistet wird, ist freilich nicht immer gegeben. Die Praxis zeigt, dass die externen Mitglieder oftmals „zur Kommission passend“ ausgesucht und bestellt werden.

²⁴ Vgl. etwa Universität Klagenfurt, wo zumindest zwei Professor/inn/en Externe sein müssen und von den beiden Mittelbauvertreter/inn/en „nach Möglichkeit“ eine/r von einer anderen Universität stammen soll. An der Universität Graz muss der Kommission mindestens ein facheinschlägig qualifiziertes, auswärtiges Mitglied angehören.

²⁵ So etwa *Centrum für Hochschulentwicklung*, Berufungsverfahren im internationalen Vergleich (2004) 5 (<http://www.che.de/downloads/AP53.pdf>). Dass die Berufungskommissionen in der Praxis allerdings (auch) als Orte gesehen werden, in denen Macht und Einfluss ausbalanciert oder ausgebaut wird, ist freilich nicht von der Hand zu weisen.

²⁶ So Kucsko-Stadlmayer, Anm. VI.5 zu § 98 UG.

²⁷ So bereits Wimmer, Berufungsverfahren 5.

nen Volkswirten, zwei interne Betriebswirte und zwei interne Zivilrechtler nominieren, nicht sachgerecht zusammengesetzt sein wird²⁸. Eine „Germanistik“-Professur, die mit zwei Germanisten, einem Romanisten und einer Slawistin besetzt wird, ist da schon wesentlich sachnäher, wenn sie etwa alle vier Literaturwissenschaftler sind²⁹. Nachdem die Personal- und damit Universitätsentwicklung und -verantwortlichkeit letztlich aber beim Rektorat liegt, ist m.E. zu überlegen, ob man dieses nicht rechtzeitig von der geplanten Zusammensetzung der Berufungskommission in Kenntnis setzt. Hat die Universitätsleitung Bedenken gegen die Zusammensetzung, weil sie dadurch nicht die „Bestenauslese“ garantiert sieht, sollte sie eine andere Zusammensetzung fordern können³⁰. In Deutschland ist darüber hinaus in der Mehrheit der Landeshochschulgesetze normiert, dass zumindest eine stimmberechtigte Frau in der Berufungskommission vertreten sein muss. Dies ist eine Minimalforderung, wenn man dem Gender Mainstreaming-Konzept entsprechende Gremien will³¹. Der Betriebsrat hat die Interessen der Belegschaft zu vertreten und die Aufgaben des Dienststellenausschusses wahrzunehmen. So hat der Betriebsrat etwa darauf zu achten, dass Hausbewerber/innen nicht in unsachlicher Weise ausgeschieden werden oder minder qualifizierte Personen berufen werden³². Wegen der großen Bedeutung, die der Erstellung des bindenden Berufungsvorschlags für die Personalentscheidung hat, ist bei einem gestuften Verfahren mit mehreren Auswahlentscheidungen (- wer wird begutachtet, wer darf zum Hearing, wer kommt auf die Liste, mit wem wird der Arbeitsvertrag abgeschlossen -) eine Mitwirkung auch schon in den Vorstufen notwendig, um die Personalver-

tretungsaufgaben erfüllen zu können³³. Dem Betriebsrat ist daher schon bei der Erstellung des Berufungsvorschlags ein Mitwirkungsrecht einzuräumen³⁴. Günstigerweise wird der Betriebsrat daher den Sitzungen der Berufungskommission beigezogen³⁵. Als Minimalvariante ist aber auch denkbar, dass die Berufungskommission dem Betriebsrat den beabsichtigten Terna-Vorschlag übermittelt und sich bei ablehnender Stellungnahme mit den Gründen auseinandersetzt; eine Beteiligung gleichzeitig mit der Übermittlung des Vorschlags an die Rektorin bzw. den Rektor käme zu spät, da in diesem Fall die personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsrechte nicht mehr effektiv ausgeübt werden können.

Für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen enthält das UG keine explizite Mitwirkungsbefugnis an den Berufungskommissionssitzungen. Anhörungs- und Antragsrechte könnten allerdings über die Satzung gewährt werden; da dem Arbeitskreis der Diskriminierungsschutz und die Frauenförderung obliegen, würde eine entsprechende Regelung die Wahrnehmung gesetzlicher Aufgaben (§ 42 Abs. 1 UG) ermöglichen³⁶.

Es erscheint sinnvoll, im Rahmen der UG-Novelle eine Klarstellung über die Mitwirkungsmöglichkeiten von Betriebsrat und Arbeitskreis vorzunehmen.

5. Beurteilung der Bewerber/innen (§ 98 Abs. 5 UG)

Nach dem klaren Wortlaut des § 98 Abs. 5 UG ist die „Eignung für die ausgeschriebene Professur“ das Thema der Begutachtung. Beurteilungsrahmen sind dabei die fachliche Widmung, der Ausschreibungstext sowie die organisations-

²⁸ Vgl. auch bereits *Wimmer*, Berufungsverfahren 6: „Ein Zivilrechtler der Universität B kann bei der Besetzung eines Lehrstuhls für Zivilrecht an der Universität A sicherlich mit größerer fachnaher Urteilskompetenz mitsprechen als etwa ein Verfassungsrechtler oder Rechtshistoriker der Universität A. Mit anderen Worten: Die sicherlich kostensparendste Variante einer ausschließlich vom Haus besetzten Berufungskommission muss nicht unbedingt zu dem für die Qualität von Forschung und Lehre einer Universität langfristig günstigsten Ergebnis führen.“

²⁹ Ein fachferneres Mitglied an Stelle eines vorhandenen hauseigenen fachnahen Mitglieds zu nominieren erscheint grundsätzlich zulässig; dies insb. dann, wenn eine Außensicht zur Objektivierung des Verfahrens beitragen kann.

³⁰ Ebenso *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 53f. In Bayern erfolgt die Bildung der Berufungskommission im Einvernehmen zwischen Fachbereichsrat und Hochschulleitung; vgl. Art. 18 Abs. 4 Bayerisches HochschulpersonalG.

³¹ Zur Frauenbeteiligung an Entscheidungs- und Beratungsgremien vgl. etwa *Heike Kablert*, Gender Mainstreaming an Hochschulen (2003) 93f. § 10 Bundes-GleichbehandlungG (BGBl. 100/1993 i.d.g.F.), welcher auf Universitäten Anwendung findet (vgl. § 44 UG), gebietet, bei der Zusammensetzung von Kommissionen, die Personalangelegenheiten bearbeiten, darauf zu achten, dass Frauen entsprechend repräsentiert sind.

³² So bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 243 m.w.N.

³³ *Thienel*, Berufungsverfahren 244.

³⁴ *Wimmer*, Berufungsverfahren, 14. Ebenso *Thienel*, Berufungsverfahren 244, der diesbezüglich auf §§ 9 Abs. 1 i.V.m. 36a PVG verweist. Diese Bestimmungen finden jedenfalls dann Anwendung, wenn vom Berufungsverfahren BDG- oder VBG-Assistent/inn/en betroffen sind - sei es als Hausbewerber/in oder als unmittelbare/r Mitarbeiter/in der/des Neuberufenen.

³⁵ Dies ist etwa an der Medizinuniversität Graz vorgesehen. An der Universität Salzburg ist nur der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal mit beratender Stimme Mitglied der Berufungskommission.

³⁶ Ähnlich *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. VI.4. zu § 98 UG.

und beschäftigungsrechtlichen Aufgaben und Anforderungen für Universitätsprofessor/inn/en³⁷. Dass diese Begutachtung schwierig ist, liegt am komplexen und multifunktionalen Anforderungsprofil für Professor/inn/en: Forschung, Lehre, Weiterbildung, Studienplangestaltung, akademische Selbstverwaltung, Wissens- und Technologietransfer, Organisations- und Personalführung, soziale Kompetenz, etc.³⁸.

Nach dem klaren Wortlaut des § 98 Abs. 5 UG ist „die Eignung der Bewerberinnen und Bewerber“ zu beurteilen. Gutachten sind demnach über alle Bewerber/innen zu erstellen. Umgekehrt erscheint der Schluss allerdings nicht zulässig, dass deshalb die vom „search committee“ nominierten Kandidat/inn/en nicht zu begutachten seien. Denn damit würde man den übergeordneten Zweck der Berufungsregelungen, nämlich das Finden der drei für diese Professur am besten geeigneten und verfügbaren Personen, unberücksichtigt lassen³⁹.

Mit dem Gesetzestext nicht vereinbar ist eine Regelung, wonach die Gutachter/innen nur über einen von der Berufungskommission ausgewählten Personenkreis zu befinden hätten, wenn diese Gruppe nicht alle Bewerber/innen umfasst, welche die Ernennungsvoraussetzungen erfüllen. Sollte das Gesetz hingegen eine solche Reduktion der gutachterlichen Tätigkeit zulassen wollen, wäre die Bestimmung entsprechend abzuändern⁴⁰.

Bewerber/innen sind auszuscheiden, wenn sie den gesetzlichen Ernennungsvoraussetzungen oder den im Ausschreibungstext genannten Anstellungskriterien nicht entsprechen⁴¹. Hinsichtlich der gesetzlichen Voraussetzungen ist das UG vage; es enthält keine besonderen Vorgaben und auch

das BDG bzw. das VBG sind nicht der Maßstab, da Professuren seit UG 2002 privatrechtliche Dienstverhältnisse sind. Nach § 97 Abs. 2 UG können zu Universitätsprofessor/inn/en in- oder ausländische „Wissenschaftler/innen oder Künstler/innen mit einer entsprechend hohen wissenschaftlichen oder künstlerischen und beruflichen Qualifikation bestellt werden“. Sie sind „für die Forschung oder die Entwicklung und die Erschließung der Künste sowie für die Lehre in ihrem Fachgebiet verantwortlich“ (§ 97 Abs. 1 UG). Das sich aus den Aufgaben-, Grundsatz- und Zielbestimmungen ergebende Verwendungs- und Anforderungsprofil kann ebenfalls herangezogen werden.⁴² Von den zu berufenden Professor/inn/en als wichtige Träger/innen der universitären Abläufe wird man daher ein gewisses Maß an Erfahrung mit der Verwaltung von Expert/inn/en systemen bzw. Wissensinstitutionen erwarten können. Während bisher vor allem den Forschungsleistungen die größte Bedeutung beigemessen wurde, geht die aktuelle Entwicklung dahin, auch den Managementfähigkeiten mehr Beachtung zu schenken⁴³.

Bei der Beurteilung⁴⁴ der Eignung ist ein formalisiertes Abstellen auf bestimmte Qualifikationsnachweise verfehlt. Denn das UG ist von einem Abgehen von Formalqualifikationen gekennzeichnet: An die Stelle des „qualifiziert wodurch“ tritt das „qualifiziert wofür“⁴⁵. Ein pauschalierendes Anlegen von Qualifikationskriterien würde das Konzept des UG ad absurdum führen⁴⁶. Es ist also nicht allein die bisherige wissenschaftliche Leistung zu quantifizieren (- etwa durch einen Vergleich von impact-Punkten -) oder bezüglich der didaktischen Fähigkeiten die Anzahl der abgehaltenen Lehrveranstaltungen und Vorträge zu vergleichen. Die Su-

³⁷ Ebenso *Novak*, Berufungsverfahren 14.

³⁸ So *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 29.

³⁹ *Novak*, Berufungsverfahren 22. Auch nach *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. VII zu § 98 UG, sind die „einbezogenen Kandidat/inn/en“ der Eignungsbeurteilung zu unterziehen. Anders *Thienel*, Berufungsverfahren 242f, der eine Beurteilung der amtswegig ausgeforschten Kandidat/inn/en erst dann für geboten hält, wenn sie zur Bestellung vorgeschlagen werden, weil dann auch ein Vergleich mit den nicht vorgeschlagenen Bewerber/innen zu erfolgen hat; die Satzung könne eine Beurteilung aller Kandidat/inn/en aber vorsehen.

⁴⁰ Vgl. dazu etwa den Vorschlag von *Novak*, Berufungsverfahren 47, dass nur die Aussichtsreichsten begutachtet werden; die Vorauswahl sei sinnvollerweise bei der Berufungskommission als dem sachkundigen Gremium anzusiedeln und entsprechend zu begründen und zu protokollieren.

⁴¹ *Hauser*, zFhr 2007, 122; ähnlich *Novak*, Berufungsverfahren 22. Nach *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. VII zu § 98 UG, obliegt den Gutachter/innen diese Vorauswahl.

⁴² *Novak*, Berufungsverfahren 28. Vgl. auch *Centrum für Hochschulentwicklung*, Berufungsverfahren 13f, dem zufolge außer- und überfachliche Aspekte (z.B. berufliche Erfahrung, pädagogische Kenntnisse, Managementfähigkeiten in Personal- und Organisationsfragen, Internationalisierung der Forschung) zu einem weiteren wichtigen Kriterium bei der Bewertung im Berufungsverfahren geworden sind.

⁴³ *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 29.

⁴⁴ *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 30ff, nennt folgende bisher gebräuchliche Verfahrensweisen und Methoden zur Bewertung der einzelnen Qualifikationen: ex post Analyse der Forschungsleistungen durch indikatorengestützte Leistungsbewertung oder durch peers; Probevorlesung, Lehrveranstaltungsliste, Lehrveranstaltungsevaluationen, Anzahl betreuter Abschlussarbeiten; Tätigkeit in der Selbstverwaltung als Nachweis von Führungsqualität, Personalberatungsunternehmen.

⁴⁵ *Novak*, Berufungsverfahren 20.

⁴⁶ *Novak*, Berufungsverfahren 30.

che nach den am besten Geeigneten ist vielmehr auch eine Prognoseentscheidung⁴⁷: Neben den bisherigen Leistungen wird auch in Rechnung zu stellen sein, welche/r Bewerber/in über ein für das zu vertretende Fach erforderliches Entwicklungspotenzial verfügt⁴⁸. Auch andere Parameter können auf die Bewerber/innen (zusätzlich) angelegt werden: Neben Erfahrung in der Praxis und/oder im Ausland, besonderen Forschungsschwerpunkten oder der Breite des bisherigen Oeuvres⁴⁹ kommen etwa auch fremdsprachiges Publizieren, Verankerung in internationalen Netzwerken oder Drittmittelwerbung in Betracht. Auch die Eignung zur Führungskraft lässt sich (bis zu einem gewissen Ausmaß) objektiviert feststellen⁵⁰. Dass all diese Maßstäbe auf alle Bewerber/innen gleichermaßen angewendet und die Kriterien in einem Konnex zur Professur stehen müssen, liegt auf der Hand.

Und weil das UG nicht bzw. nicht ausschließlich auf quantifizierbare Leistungen abstellt, ist bei der Auswahlentscheidung weiters zu berücksichtigen, unter welchen Umständen die bisherigen Leistungen erbracht wurden. Quantitative Minderleistungen können z.B. im Umstand einer Teilzeitbeschäftigung, einer (führenden) Tätigkeit im Betriebsrat oder Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen oder einer vorübergehenden oder partiellen Zuteilung zu einer Verwaltungseinrichtung (z.B. PR- oder Rechtsabteilung) begründet sein. Gender Mainstreaming-konforme Personalauswahlentscheidungen sind sensibel hinsichtlich der Lebensläufe, des

Verhältnisses von Lebensrealität zur wissenschaftlichen Leistung oder hinsichtlich rollenstereotyper Zuschreibungen⁵¹. Die Gutachten haben sich oftmals nicht auf die bloße Eignungsfeststellung zu beschränken, sondern den Bewerber/innen/kreis einzuschränken⁵². Dazu werden vereinzelt auch Formblätter verwendet⁵³. Die Gutachten sollten innerhalb von 6-8 Wochen⁵⁴, 2 Monaten⁵⁵ oder 3 Monaten⁵⁶ übermittelt werden. Vereinzelt ist vorgesehen, dass das Verfahren fortgesetzt wird, wenn bei Fristablauf zumindest drei Gutachten vorliegen⁵⁷.

Die Gutachten sind für die Berufungskommission Hilfsmittel zur Beurteilung der Qualifikation. Die Kommission hat sich in weiterer Folge also mit den Gutachten auseinanderzusetzen und sich ein eigenes Urteil zu bilden. Dabei kann die Kommission einzelnen Punkten folgen oder diese ablehnen. Eine eigene Beurteilung der Sachfrage „Qualifikation“ setzt aber entsprechendes Fachwissen voraus; hält die Berufungskommission ein Gutachten für mangelhaft und verfügt sie nicht selbst über das notwendige Fachwissen, so muss sie Ergänzungen oder weitere Gutachten einholen. Erforderlich ist, dass die abschließende Bewertung nachvollziehbar begründet ist - und zwar sowohl im Gutachten selbst als auch durch die Berufungskommission.

Der Zugang zu den Gutachten wird an den meisten Universitäten offenbar sehr restriktiv gehandhabt. Lediglich an der TU Graz, an der WU Wien und an der Universität für

⁴⁷ Ebenso bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 240: „Bei den für die Auswahlentscheidung maßgeblichen Kriterien geht es letztlich um eine Prognoseentscheidung, ob zu erwarten ist, dass der Kandidat die Aufgaben als Professor besser als die anderen Kandidaten erfüllen werde.“

⁴⁸ Vgl. etwa Universität Linz oder Veterinärmedizinische Universität, wo die Gesamtbeurteilung zwar auf den durch die Bewerbung vermittelten Grundlagen aufbauen, dennoch aber auch „im Sinn einer Potenzialanalyse zukunftsorientiert sein soll“.

⁴⁹ So bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 240.

⁵⁰ Vgl. etwa die DIN 33430 („Anforderungen an Verfahren und deren Einsatz bei berufsbezogenen Eignungsbeurteilungen“), welche sich auf die Planung, Durchführung und Auswertung von Verfahren, die Interpretation der Ergebnisse und die Anforderungen an die Qualifikation der an der Eignungsbeurteilung beteiligten Personen bezieht. So macht etwa im Rahmen eines Berufungsverfahrens an der Universität für Bodenkultur eine Personalberatungsfirma eine Potenzialanalyse, die nach DIN 33430 zertifiziert ist. Näher zur Eignungsdiagnostik etwa *Gourmelon*, Die Bedeutung der DIN 33430 für die Management-Diagnostik, in *Etzel/Etzel* (Hg), Managementdiagnostik in der Praxis (2005) 19; *Westhoff* ua (Hg), Grundwissen für die berufsbezogene Eignungsbeurteilung nach DIN 33430 (2004); *Hornke/Winterfeld* (Hg), Eignungsbeurteilung auf dem Prüfstand: DIN 33430 zur Qualitätssicherung (2004).

⁵¹ § 5 Bundes-GleichbehandlungsgG gebietet, dass bestimmte Auswahlkriterien (z.B. Teilbeschäftigung, Lebensalter, Familienstand, Betreuungsverpflichtungen) nicht diskriminierend herangezogen werden dürfen. An der Universität Linz und der Veterinärmedizinischen Universität ist explizit angeordnet, dass spezifisch weibliche Lebens- und Karriereverläufe zu berücksichtigen sind. Zur geschlechtergerechten Personalauswahl an Universitäten vgl. insb. *Barbara Heyl/Julia Neissl*, Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz (2005) (http://www.uni-graz/kffwww/pdf_dateien/STUDIE.pdf).

⁵² An der Universität Graz, der Universität Linz und der Veterinärmedizinischen Universität haben die Gutachter/innen die fünf am besten Geeigneten zu benennen und vergleichend zu beurteilen; an der WU Wien sind die für Listenplätze in Aussicht genommenen Bewerber/innen vergleichend zu beurteilen.

⁵³ So etwa Universität Graz, Universität Linz, Veterinärmedizinische Universität.

⁵⁴ So z.B. Universität Linz, Veterinärmedizinische Universität.

⁵⁵ So z.B. TU Graz, Universität für Bodenkultur.

⁵⁶ So z.B. TU Wien, Universität Salzburg, Universität Graz.

⁵⁷ So z.B. TU Wien, Universität Linz, Veterinärmedizinische Universität. Bei Säumnis mehrerer Gutachter/innen entscheidet die Berufungskommission an der TU Wien auf Basis der nach 4 Monaten vorliegenden Gutachten.

Bodenkultur haben die Fach(bereichs)professor/inn/en und -dozent/inn/en die Möglichkeit der Einsichtnahme und der Abgabe von Stellungnahmen dazu.

6. Hearing (§ 98 Abs. 6 UG)

Die Rektorin bzw der Rektor hat den „geeigneten Kandidat/inn/en“ die Möglichkeit einzuräumen, sich in angemessener Weise zumindest dem Fachbereich und dem fachlich nahestehenden Bereich zu präsentieren“ (§ 98 Abs. 6 UG). Auf Grund der Wortwahl – die Bestimmung spricht im Gegensatz zum „Begutachtungsabsatz“ (§ 98 Abs. 5 UG) von den „Kandidat/inn/en“ und nicht von den „Bewerber/inne/n“ – könnte Unsicherheit über den angesprochenen Personenkreis bestehen. Denn von „Kandidat/inn/en“ spricht das UG in uneinheitlicher Weise: In § 98 Abs. 2 UG werden damit die vom „search committee“ gefundenen Wissenschaftler/inne/n oder Künstler/inne/n, die sich nicht beworben hatten, bezeichnet; sie sind dem Berufungsverfahren „als Kandidat/inn/en“ beizuziehen. Andererseits ist dem § 98 Abs. 7 UG wohl nicht zu unterstellen, dass auf dem Berufungsvorschlag nur die „Angefragten“ stehen dürfen, weil auch diese Bestimmung von den „drei am besten geeigneten Kandidat/inn/en“ spricht. Im Hinblick auf § 98 Abs. 6 UG ist nun aber sicherlich nicht gemeint, dass nur diese „(ange)fragten“ Personen sich präsentieren dürfen. Dies wäre eine sachwidrige Einschränkung, da die „Angefragten“ den Fachbereichsmitgliedern in aller Regel bekannter sein werden als junge Dozent/inn/en von anderen (ausländischen) Universitäten. Der in der gegenständlichen Norm angesprochene Personenkreis umfasst daher wohl jedenfalls die Personen, die von den Gutachter/inne/n nicht als ungeeignet bezeichnet wurden. § 98 Abs. 6 UG verpflichtet die Rektorin bzw. den Rektor, allen geeigneten Kandidat/inn/en Gelegenheit zur Präsentation zu geben. „Alle geeigneten“ Kandidat/inn/en sind im Grunde genommen alle, bei denen die Gutachter/innen nicht feststellen, dass sie die Anstellungsvoraussetzungen nicht erfüllen. Das Gesetz spricht nicht davon, dass nur die nach Ansicht der Gutachter/innen am besten Geeigneten die Möglichkeit zur Präsentation erhalten sollen. In der Praxis kann das freilich dazu führen, dass der Kreis der „Geeigneten“ recht groß ist. Die Satzungen helfen sich in diesem Fall damit weiter, als sie den Gutachter/inne/n auftragen,

festzustellen welche Bewerber/innen im Vergleich zu anderen „im besonderen Maße über die geforderte wissenschaftliche Qualifikation verfügen“⁵⁸.

Das UG sieht nicht zwingend vor, dass das Hearing in die Beurteilung einbezogen wird; vielmehr ist nach § 98 Abs. 7 UG „auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen“ die Berufungsliste zu erstellen. Gutachter/innen und Kommissionsmitglieder müssen an einer solchen Präsentation nicht teilnehmen; auch die Bewerber/innen sind grundsätzlich nicht zu einem Berufungsvortrag verpflichtet; die Qualifikation der/des Eingeladenen ist dann eben an Hand der Bewerbungsunterlagen zu beurteilen⁵⁹. Allerdings könnte die Satzung eine entsprechende Präsenz fordern und die Präsentation in die Beurteilung einbeziehen⁶⁰.

7. Berufungsvorschlag (§ 98 Abs. 7 UG)

„Auf Grund der Gutachten und Stellungnahmen“ ist von der Berufungskommission ein begründeter Berufungsvorschlag vorzulegen, der die drei am besten geeigneten Kandidat/inn/en zu enthalten hat (§ 98 Abs. 7 UG).

Über das Stellungnahmerecht (z.B. befugter Personenkreis, Stellenwert, etc.) enthält das UG keine weiteren Regelungen. Der Wortlaut des § 98 Abs. 7 UG legt aber nahe, dass die Stellungnahmen – ebenso wie die Gutachten und die allfällige Präsentation – in die Entscheidung und Begründung des Berufungsvorschlags einfließen müssen.⁶¹

Für die Auswahlkriterien gilt das bereits oben zur fachlichen Beurteilung durch die Gutachter/innen Gesagte: Als Maßstab sind § 97 Abs. 2 UG („entsprechend hohe wissenschaftliche oder künstlerische und berufliche Qualifikation für das Fach“) und der Ausschreibungstext heranzuziehen. Nach *Kucsko-Stadlmayer* werden insb. Universitätsausbildung, wissenschaftliche bzw. künstlerische Leistungen, pädagogische und didaktische Eignung, Einbindung in die internationale Forschung bzw. Entwicklung und Erschließung der Künste, facheinschlägige außeruniversitäre Praxis, aber auch etwa Führungsqualifikationen eine Rolle spielen⁶².

Der Terna-Vorschlag muss auf Grund der ausdrücklichen gesetzlichen Anordnung begründet sein. Dieser Begründungspflicht kommt die Berufungskommission nur dann korrekt nach, wenn die Gründe für die (Nicht-)Aufnahme in den Besetzungsvorschlag schlüssig, nachvollziehbar und

⁵⁸ So etwa WU Wien.

⁵⁹ Ebenso *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. VIII.1. zu § 98 UG.

⁶⁰ So etwa Montanuniversität. Vgl. auch *Novak*, Berufungsverfahren 23, der darauf hinweist, dass das Hearing nicht nur Kennenlernfunktion hat, sondern auch als Beurteilungskriterium in Betracht kommt.

⁶¹ Vgl. *Novak*, Berufungsverfahren 24f, der das Stellungnahmerecht den Professor/inn/en des Fachbereichs und des fachlich nahestehenden Bereichs einräumt.

⁶² *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. IX.3 zu § 98 UG.

überprüfbar sind: Aus den Unterlagen und Protokollen muss der Entscheidungsmaßstab erkennbar sein; die Gutachten müssen bewertet werden; bei widersprüchlichen Gutachten muss begründet werden, warum man einem (nicht) folgt; alle Bewerber/innen sind einzeln zu beurteilen; etc.⁶³. Fehlen nachvollziehbare Aussagen darüber, was für oder gegen die/den jeweilige/n Bewerber/in spricht oder nach welchen qualitativen Gesichtspunkten die Auswahl erfolgte, so kann die Rektorin bzw. der Rektor die Berufungskommission um entsprechende Ausführungen ersuchen oder aber selbst ergänzende Erhebungen durchführen;⁶⁴ kommt sie/er dabei zu einem anderen Terna-Vorschlag, so ist der Berufungsvorschlag an die Kommission zurückzuverweisen.

Nach dem klaren Wortlaut des § 98 Abs. 7 UG hat der Berufungsvorschlag „die drei am besten geeigneten Kandidat/inn/en“ zu enthalten; ein Vorschlag mit weniger als drei Kandidat/inn/en ist besonders zu begründen⁶⁵. Daraus folgt unmissverständlich, dass eine Liste mit mehr als drei Personen gegen § 98 Abs. 7 UG verstößt. Die Berufungskommission muss daher so lange nach sachlichen Kriterien den Kandidat/inn/enkreis reduzieren, bis drei oder weniger Personen über sind. Listen mit mehr als drei Personen oder gar - wie kürzlich geschehen: „1. AA, 2. BB vor CC, 3. DD vor EE“ - entsprechen nicht dem Gesetz. Das UG erlaubt eben - wie auch schon seine Vorgängerbestimmung⁶⁶ - nur ein Unterschreiten in begründeten Ausnahmefällen.

Das Gesetz sieht keine Reihung der drei besten Kandidat/inn/en vor. Freilich kann die Berufungskommission eine solche Reihung in Form eines bewertenden Vergleichs vornehmen⁶⁷. Auch die Satzungen ermächtigen verschiedentlich zur Reihung. Nachdem aber nach verschiedenen Gesichtspunkten gereiht werden kann (z.B. Reputation in der scientific community; Breite der bisherigen Forschung; internationale Vernetzung; etc.) ist von der Kommission bekannt zu geben, welche Kriterien für die Reihung herangezogen wurden und

warum auf Grund dieser (allenfalls auch sehr speziellen) Kriterien die/der eine als besser geeignet erscheint als die/der andere. Darüber hinaus müssen die Kriterien natürlich sachadäquat sein, sich also am Aufgabenprofil der Professur und am Ausschreibungstext orientieren.

Allerdings ist die Rektorin bzw. der Rektor an eine Reihung durch die Berufungskommission nicht gebunden; denn nach § 98 Abs. 8 UG hat sie/er die Auswahlentscheidung aus dem Vorschlag zu treffen. Zwar wird eine Reihung oftmals sinnvoll sein, weil die Berufungskommission als fachkundiges Gremium für einen wertenden Vergleich der fachlichen Qualifikation in aller Regel besser qualifiziert ist. Die von der Rektorin bzw. dem Rektor zu treffende Auswahl- bzw. Zurückverweisungsentscheidung hat nach sachlichen Kriterien zu erfolgen; da die Rektorin bzw. der Rektor oftmals aber nicht über die einschlägige Fachkompetenz verfügen wird, muss sie/er die Beurteilung insb. anhand der Gutachten, Stellungnahmen und Protokolle vornehmen.

8. Auswahlentscheidung oder Zurückverweisung (§ 98 Abs. 8 UG)

Die Rektorin bzw. der Rektor ist an den Vorschlag der Berufungskommission gebunden soweit dies die Auswahlentscheidung betrifft: Sie/er kann nur eine Person aus dem Besetzungsvorschlag auswählen und sie/er kann den Vorschlag nur dann an die Berufungskommission zurückverweisen, wenn sie/er der Auffassung ist, dass der Vorschlag nicht die am besten geeigneten Personen enthält (§ 98 Abs. 8 UG). Um diese Befugnis nicht leer laufen zu lassen, muss der Besetzungsvorschlag entsprechend detailliert begründet werden und müssen der Rektorin bzw. dem Rektor die einschlägigen Protokolle, Gutachten und Stellungnahmen zur Verfügung stehen. Nur dies ermöglicht es der Rektorin bzw. dem Rektor, die Entscheidung der Berufungskommission nachzuvollziehen.

⁶³ Ähnlich *Novak*, Berufungsverfahren 31 m.w.N. Vgl. auch *Heyl/Neisl*, Gender Proofing 41 mwN, denen zufolge gering formalisierte Personalrekrutierungsstrukturen zu einer geringeren Frauenrepräsentanz führen und unklar formulierte Kriterien den Spielraum für persönliche Abhängigkeiten und Fehleinschätzungen vergrößern.

⁶⁴ Ebenso bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 242.

⁶⁵ Ein sachlicher Grund für eine Einer- oder Zweier-Liste kann insb. darin liegen, dass weniger als drei sich dem Berufungsverfahren stellende Wissenschaftler/innen dem Anforderungsprofil (§ 97 UG) oder dem Ausschreibungstext entsprechen. In der Begründung für die „Kurzliste“ wird insb. auszuführen sein, ob amtswegig Kandidat/inn/en gesucht wurden bzw. warum die allermeisten Bewerber/innen als „nicht geeignet“ bewertet wurden.

⁶⁶ Vgl. § 23 Abs. 4 UOG 1993. Nur dessen Vorgängerbestimmung (§ 28 Abs. 2 UOG 1975) ordnete an, dass „mindestens“ drei Bewerber/innen in den Berufungsvorschlag aufzunehmen sind.

⁶⁷ *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. IX.2 zu § 98 UG; *Novak*, Berufungsverfahren 33. *Wimmer*, Berufungsverfahren 15: „sanfter Druck“, der auf die Ernennung eines ‚Wunschkandidaten‘ zielt“. Eine Ermächtigung zur Reihung besteht z.B. an TU Graz, WU Wien, Universität Linz, Veterinärmedizinischer Universität, Universität für Bodenkultur; eine Verpflichtung zur Reihung besteht z.B. an TU Wien, Universität Klagenfurt und der Universität Graz. An der Universität Salzburg „soll“ gereiht werden. An der TU Graz ist darüber hinaus vorgesehen, dass über die drei Bestgeeigneten drei externe vergleichende Gutachten einzuholen sind.

Der eigentlichen Auswahlentscheidung hat die Prüfung voranzugehen, ob tatsächlich die drei am besten geeigneten Personen in den Besetzungsvorschlag aufgenommen worden sind. Ist die Rektorin bzw. der Rektor der Auffassung, dass ein/e Bewerber/in besser geeignet ist als die in den Besetzungsvorschlag Aufgenommenen, so kann sie/er nicht einfach über die Liste hinweggehen und mit dieser Person Berufungsverhandlungen führen; in einem solchen Fall hätte sie/er den Besetzungsvorschlag an die Berufungskommission zurückzuverweisen⁶⁸. Der Beurteilung der an der Professur interessierten Personen durch die Berufungskommission und die Gutachter/innen folgt also eine weitere: jene durch die Rektorin bzw. den Rektor, ob tatsächlich die drei Bestgeeigneten nominiert wurden, die Berufungskommission ihre Aufgabe also sachgerecht nachgekommen ist. Die Rektorin bzw. der Rektor hat anhand der Unterlagen zu prüfen, ob die (Nicht-)Aufnahme in den Berufungsvorschlag als „am besten geeignet“ schlüssig ist⁶⁹.

Das UG enthält keine expliziten Kriterien für die Auswahlentscheidung der Rektorin bzw. des Rektors. Aber auch in diesem Fall werden die Stellenwidmung, der Ausschreibungstext und das Anforderungsprofil für Professor/inn/en einschlägig sein⁷⁰. Dabei ist wohl auch zu prüfen, ob das Verfahren sachgerecht verlaufen ist und der Berufungsvorschlag mit den nachweislich festgelegten Kriterien übereinstimmt⁷¹.

An eine allfällige Reihung ist die Rektorin/der Rektor grundsätzlich nicht gebunden. Wenn die Reihung nachvollziehbar und sachlich objektivierbar begründet ist, wird sie/er sich schwer tun, von der Reihung abzuweichen. Nicht nur, dass sie/er sich beim Abweichen den Unmut der Berufungskommission (und des Senates) zuziehen wird; sie/er setzt sich auch einem durch den Arbeitskreis für Gleichbehandlungs-

fragen einleitbaren Verfahren vor der Schiedskommission aus. Es sprechen aber auch verfassungsrechtliche Aspekte gegen völlige Auswahlfreiheit: Die Berufungskommission erfüllt die Funktion eines sachverständigen Gremiums; im Hinblick auf das Willkürverbot wird die Rektorin bzw. der Rektor - gestützt auf Äußerungen fachlich Qualifizierter - begründen müssen, warum sie/er zu einer anderen Reihung der drei Bestgeeigneten gelangt⁷².

Im Falle der Zurückverweisung hat die Berufungskommission einen neuen Dreivorschlag zu erstellen⁷³. Hält sie die Zurückverweisung hingegen für rechtswidrig, kann sie ein Aufsichtsverfahren nach § 45 UG einleiten⁷⁴. Ein „Beharrungsbeschluss“, d.h. das Festhalten an den bereits einmal vorgeschlagenen, ist - bei unveränderter Sach- und Rechtslage - nicht möglich⁷⁵.

Von der Auswahlentscheidung, d.h. der Festlegung mit welcher Person Berufungsverhandlungen geführt werden, ist der Betriebsrat zu informieren (§ 42 Abs. 7 UG); ein Mitwirkungsrecht bei der konkreten Personalauswahl kommt ihm freilich nicht zu. Im Fall einer Zurückverweisung steht hingegen nicht bloß ein Informationsanspruch zu: Da es um die Erstellung eines neuen Berufungsvorschlags geht, bestehen die personalvertretungsrechtlichen Mitwirkungsbefugnisse.

9. Mitteilung an Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (§ 98 Abs. 9 UG)

Die Rektorin/der Rektor hat dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Auswahlentscheidung mitzuteilen. Diese Mitteilung hat nach dem klaren Gesetzeswortlaut „vor der Aufnahme der Berufungsverhandlungen“ zu erfolgen⁷⁶. Dieser kann dagegen binnen zwei Wochen Beschwerde an die Schiedskommission erheben, über die diese mit Bescheid

⁶⁸ Ebenso *Novak*, Berufungsverfahren 36; *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. X.1 zu § 98 UG; *Thienel*, Berufungsverfahren 269.

⁶⁹ Vgl. bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 268ff zur verfassungsrechtlichen Problematik der Überprüfung einer Entscheidung eines sachkundigen Gremiums durch eine fachfremde Person.

⁷⁰ *Novak*, Berufungsverfahren 35.

⁷¹ Ebenso *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 51.

⁷² Vgl. bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 292. Explizit vorgesehen ist eine solche Begründungspflicht im Falle des Abweichens etwa an der Universität Salzburg, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Veterinärmedizinischen Universität oder der Universität für Bodenkultur.

⁷³ Nach *Novak*, Berufungsverfahren 36, hat die Berufungskommission dabei die Ansicht der Rektorin/des Rektors entsprechend zu berücksichtigen. Ebenso *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. X.1 zu § 98 UG.

⁷⁴ Ebenso *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. X.1 zu § 98 UG; *Hauser*, zfhr 2007, 122.

⁷⁵ *Novak*, Berufungsverfahren 36f; *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. X.1 zu § 98 UG; jeweils mit dem Hinweis auf die andere Rechtslage nach § 23 Abs. 7 UOG 1993 bzw. § 24 Abs. 8 KUOG. Einen solchen „Beharrungsbeschluss“ (mit unterschiedlichen Konsequenzen) kennen z.B. WU Wien, Universität Graz, Universität Linz, Veterinärmedizinische Universität und die Universität für Bodenkultur.

⁷⁶ Nach § 42 Abs. 6 Z. 3 UG ist dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen die Liste der zu Aufnahmegesprächen eingeladenen Bewerber/innen zu übermitteln. Jene Personen, mit denen die Rektorin bzw. der Rektor Berufungsverhandlungen führt - welche ja einem Aufnahmegespräch gleich kommen - sind dem Arbeitskreis „unverzüglich“ und daher in aller Regel schon vor dem Verhandlungsbeginn bekannt zu geben.

abzusprechen hat (§ 98 Abs. 9 UG). Wird die Beschwerde wegen Geschlechterdiskriminierung eingelegt, so hat die Schiedskommission binnen vier Wochen zu entscheiden (§ 43 Abs. 5 UG); hält der Arbeitskreis die Auswahlentscheidung aus anderen Gründen für verfehlt (z.B. Altersdiskriminierung), so hat die Schiedskommission „ohne jeden Aufschub, spätestens aber nach sechs Monaten“ zu entscheiden (§ 73 AVG). Weist die Schiedskommission die Beschwerde ab, so kann die Rektorin bzw. der Rektor die Berufungsverhandlungen aufnehmen; gibt sie der Beschwerde statt, hat die Rektorin bzw. der Rektor eine neue Entscheidung unter Beachtung der Rechtsansicht der Schiedskommission zu treffen (§§ 98 Abs. 10 und 43 Abs. 6 UG).

10. Berufungsverhandlungen (§ 98 Abs. 11 UG)

Bei den Berufungsverhandlungen geht es üblicherweise um die Entgelthöhe, das Lehrausmaß und den Kündigungsschutz sowie um Zusagen hinsichtlich Personal- und/oder Sachressourcen⁷⁷. Kommt es zu einer Einigung zwischen Kandidat/in und Rektor/in, wird in weiterer Folge ein Arbeitsvertrag abgeschlossen, mit dem die/der Berufene zugleich die *venia docendi* erhält (§ 98 Abs. 12 UG). Scheitern die Verhandlungen, so ist grundsätzlich mit einer anderen im Berufungsvorschlag genannten Person zu verhandeln. Diese „neue“ Auswahlentscheidung ist wiederum unter Berücksichtigung von § 98 Abs. 9 und 10 UG (Beteiligung des Betriebsrates sowie des Arbeitskreises und allenfalls auch der Schiedskommission) zu treffen⁷⁸. Freilich kann die Rektorin bzw. der Rektor auf Grund der Verhandlung zum Schluss kommen, dass die zu besetzende Professur in der Form, wie es sich die Universität vorstellt, nicht zu besetzen ist⁷⁹. In diesem Fall empfiehlt sich eine Aussprache zwischen Universitätsrat, Rektorat und Senat über die weitere Vorgangsweise.

Hat die Rektorin bzw. der Rektor den Berufungsvorschlag erfolglos „abverhandelt“, ist das Berufungsverfahren „erledigt“. Es müsste ein neues Berufungsverfahren gestartet werden⁸⁰.

Unzulässig erscheint es angesichts der klaren Festlegung auf die „drei am besten geeigneten Kandidat/inn/en“, unter den Bewerber/innen nachträglich die/den Viert-, Fünft- oder Sechstbeste/n zu Berufungsverhandlungen einzuladen. Da das UG keine eindeutige Regelung enthält, gehen die Satzungen und Richtlinien teilweise einen anderen Weg: Zumindest an der TU Graz, der WU Wien, der Veterinärmedizinischen Universität, der Universität für Bodenkultur sowie der Universität Linz ist ausdrücklich normiert, dass die Rektorin bzw. der Rektor anstelle einer Neuausschreibung einen neuen Berufungsvorschlag anfordern kann; lediglich die Universität Graz verlangt ausdrücklich die Wiederholung des Berufungsverfahrens.

Der Abschluss von Berufungsverfahren verzögert sich zuweilen, weil die/der Berufene oftmals Bleibeverhandlungen mit ihrer/seiner Heimatuniversität führt, um dort die Beschäftigungskonditionen zu verbessern. Empfohlen wird diesbezüglich etwa die Setzung einer maximal sechswöchigen Frist zur Rufannahme; nach Fristablauf soll der Ruf an eine/n andere/n Gelistete/n gerichtet werden⁸¹.

Den erfolgreichen Abschluss der Berufungsverhandlungen hat die Rektorin bzw. der Rektor jedenfalls dem Betriebsrat (für das wissenschaftliche Universitätspersonal) und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen mitzuteilen (§ 42 Abs. 7 UG).

11. Arbeitsvertrag (§ 98 Abs. 11 UG)

Führen die Berufungsverhandlungen zu einer Übereinkunft zwischen Rektor/in und Bewerber/in, so wird im Anschluss daran ein privatrechtlicher Arbeitsvertrag abgeschlossen. Es soll freilich auch schon vereinzelt vorgekommen sein, dass ein Professor⁸² seine Beamtenstellung auch an der neuen Universität aufrecht erhalten konnte, indem er im Wege einer Dienstzuteilung an das Amt der (neuen) Universität „transferiert“ wurde.

Mit dem Arbeitsvertrag wird die „Berufungsvenia“ verliehen (§ 98 Abs. 12 UG). Diese kann von einer allenfalls bereits erworbenen „Habitationsvenia“ abweichen; mehrere

⁷⁷ Zur Berufungszusage vgl. etwa *Novak*, Berufungsverfahren 38 m.w.N.

⁷⁸ Ähnlich *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. XI.1 zu § 98 UG.

⁷⁹ So z.B. weil die/der Berufene mit überdurchschnittlich Lehre betraut werden muss oder weil für diese Professur keine moderne Sachausstattung zur Verfügung gestellt werden kann.

⁸⁰ Ebenso *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. XI.1 zu § 98 UG; *Hauser*, zfhr 2007, 123. Anders *Novak*, Berufungsverfahren 39, der bei „einer größeren Zahl qualitativ fachlich nahe stehender“ Kandidat/inn/en eine neuerliche Befassung der Berufungskommission für denkbar erachtet. Die Rektorin bzw. der Rektor ist m.E. nicht verpflichtet, mit mehr als drei Personen zu verhandeln, wenn der „Terna-Vorschlag“ mehr als drei Bewerber/innen enthält. Würde man in diesem Fall eine Pflicht zum „Liste abverhandeln“ annehmen, würde man die Rektorin bzw. den Rektor zu einer Handlung auf Basis eines gesetzwidrigen Vorschlags verpflichten.

⁸¹ So etwa *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 56.

⁸² Dass auch eine Dozentin oder ein Dozent ihr/sein Beamt/inn/endienstverhältnis auf diese Weise hätte aufrecht erhalten können, ist bisher nicht bekannt geworden. Dieser Personengruppe wird eine „Freistellungsmöglichkeit für max. 15 Jahre zu Zwecken einer Professur nach UG“ eingeräumt (§ 160 Abs. 2 BDG).

erworbene Venien lassen einander unberührt und existieren mit den jeweils aus ihnen erfließenden Rechten nebeneinander⁸³.

12. Exkurs: „Hausberufung“

Das Berufungsverfahren dient der Personalrekrutierung. Das legt zunächst einmal nahe, das bestehende Personal zu ergänzen, also jemanden dazu zu holen. Freilich kann es auch sinnvoll oder geboten sein, hauseigene Dozent/inn/en „aufsteigen“ zu lassen. Denn warum soll man sie, wenn sie über hohe wissenschaftliche Reputation verfügen, zwingen, die eigene Fakultät zu verlassen? Es gibt durchaus eine ganze Reihe von hausberufenen Professor/inn/en, deren Berufung sich wissenschaftlich als äußerst erfolgreich herausgestellt hat⁸⁴. Und es könnte ja durchaus auch so sein, dass die/der Hausbewerber/in unter allen in Betracht kommenden Kandidat/inn/en tatsächlich am besten qualifiziert ist und dass es daher ausgesprochen unsinnig und in Bezug auf die eigene Universität selbstschädigend wäre, sie/ihn nur deshalb nicht zu berufen, weil es sich dabei um eine Hausberufung handeln würde⁸⁵. Diese Idee aufgreifend heißt es etwa im Entwicklungsplan der Universität für Bodenkultur: „Bei Freiwerden von Professor/inn/enstellen wird die Option geprüft, qualifizierten Dozent/inn/en aus dem Haus (ev. über ein internes Auswahlverfahren) die Leitung eines Instituts anzuvertrauen und die frei werdenden Ressourcen zur Erneuerung von `unten` zu benutzen. Damit sind zwei Vorteile verbunden: Karriereperspektiven für jüngere Dozent/inn/en im Inneren (als Beitrag zur Personalentwicklung und Motivation) und mehr Ressourcen für die Ausbildung von wissenschaftlichem Nachwuchs (als ein wichtiger Leistungsindikator für Universitäten)“.

Das UG 2002 hat bewusst keine Regelung über „Hausberufungen“ aufgenommen⁸⁶. Nach den Gesetzesmaterialien „wird es an den Universitäten liegen, selbst darauf zu achten, dass Berufungen nicht durch unsachliche Einflüsse beeinträchtigt werden. Eine allfällige Sonderregelung für `Hausberufungen` könnte in die Satzung aufgenommen werden“⁸⁷. Sicherzustellen ist im Rahmen der Berufungsverfahren, dass die Qualität der zu berufenden Person objektiv und allgemein, d.h. über den Rahmen der eigenen Fakultät hinaus, anerkannt ist⁸⁸.

Einige Universitäten haben einschlägige Bestimmungen erlassen. Dabei unterscheiden sie sich schon bei der Definition der „Hausberufung“: „im ausgeschriebenen Fachgebiet bereits an der Universität tätig“⁸⁹, „Kandidat/in aus dem Dienststand“⁹⁰, „hauptberuflich an der Universität tätig“⁹¹ oder „an der Universität Habilitierte“⁹². Die Problematik der ersten Umschreibungen liegt auf der Hand: Sie inkludieren z.B. auch eine/n Gastprofessor/in oder eine/n Lektor/in; auch ist nicht klar ob dieser Tatbestand im Ausschreibungszeitpunkt oder im Zeitpunkt der Listenerstellung erfüllt sein muss.

Auch bei den „Hürden“, die für „hauseigenes Personal“ zu überwinden sind, unterscheiden sich die Regelungen sehr stark: Vorschläge für Hausberufungen, d.h. für die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag, sind „von der Berufungskommission besonders zu begründen“⁹³. Dies gilt auch an der Universität Salzburg; dort ist aber zusätzlich normiert, dass eine Hausberufungen durch die Rektorin bzw. den Rektor nur zulässig ist, wenn die/der Hauskandidat/in „eindeutig besser als die anderen Bewerber/innen geeignet ist, wobei die Rektorin bzw. der Rektor im Zweifel gegen die Hausberufung zu entscheiden hat und sie/er zur Klärung

⁸³ *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. XII.2 zu § 98 UG; *Novak*, Berufungsverfahren 40, der auch dem (Nicht-)Weiterbestand der Venia bei Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses nachgeht.

⁸⁴ So auch bereits *Rudolf Strasser*, Die Hausberufung als hochschulpolitisches und rechtliches Problem, in Strasser (Hg), Universität zwischen Bewahrung und Reform (1984) 27.

⁸⁵ Ähnlich *Strasser*, Hausberufung 40.

⁸⁶ Anders noch § 23 Abs. 6 UOG 1993 und § 24 Abs. 7 KUOG.

⁸⁷ RV 1134 BlgNR 21. GP, 96.

⁸⁸ *Strasser*, Hausberufung 41.

⁸⁹ Medizinuniversität Innsbruck.

⁹⁰ Universität Salzburg; ähnlich Universität Innsbruck („zur dauernden Dienstleistung zugewiesen oder in einem Arbeitsverhältnis zur Universität“).

⁹¹ Universität Klagenfurt.

⁹² WU Wien. *Thienel*, Berufungsverfahren 295, hält das Abstellen auf die Habilitation als ein zur Qualitätssicherung geeignetes Kriterium, weil in diesem Fall zwei verschiedene Universitäten über die fachliche Eignung befinden.

⁹³ Medizinuniversität Graz, Veterinärmedizinische Universität. An der Universität Innsbruck gelten als einschlägige Gründe, die eine Aufnahme in den Besetzungsvorschlag rechtfertigen, neben einer besonders herausragenden Eignung der/des Hauseigenen im Vergleich zu den externen Bewerber/inn/en insb. ein Ruf an eine andere Universität oder mehrere Listenplätze in Berufungsverfahren an anderen Universitäten.

dieser Fragen ein Gutachten einholen kann⁹⁴. Auch die Universität Innsbruck fordert von ihrem eigenen Personal, dass dieses „im Verhältnis zu den externen Bewerber/inne/n über eine besonders herausragende Eignung verfügt“⁹⁵. An der Wirtschaftsuniversität Wien sind Hausberufungen im Hinblick auf bestimmte Kriterien „besonders zu begründen, wenn die/der an der Universität Habilitierte noch keinen Ruf auf eine Professur an eine andere Universität erhalten hat“⁹⁶. Dann ist zu prüfen, ob sie/er „1. eine besondere z.B. im Rahmen eines Berufungsverfahrens deutlich gewordene Reputation in der Scientific Community aufzuweisen hat“⁹⁷ und 2. während der wissenschaftlichen Laufbahn eine einschlägige mindestens einjährige (= akademisches Studienjahr) hauptberufliche Tätigkeit an einer anderen Universität oder gleichrangigen Forschungseinrichtung nachweisen kann“. Ähnlich ist die Klagenfurter Regelung, dass die Berufungskommission „besonders zu prüfen hat, ob die/der Bewerber/in eine besondere, z.B. im Rahmen eines Berufungsverfahrens deutlich gewordene Reputation in der Scientific Community aufzuweisen hat und ob ausreichend Erfahrung mit wissenschaftlicher Tätigkeit an einer anderen Universität oder gleichrangigen Forschungseinrichtung vorliegt; wird eine solche Person durch die Berufungskommission in den Besetzungsvorschlag aufgenommen, ist vor der Weiterleitung des Vorschlags an die Rektorin/den Rektor eine Stellungnahme des Senats durch geheime Abstimmung

einzuholen, die ebenfalls der Rektorin/dem Rektor vorzulegen ist“⁹⁸. An objektiverbare Kriterien knüpft auch die Regelung der Medizinuniversität Innsbruck an: „Reihung in einem Berufungsverfahren einer anderen Universität als Rang 1-3 oder Leitung eines mehr als 3jährigen Forschungsprojektes, das einem internationalem Evaluierungsverfahren (peer-reviewed) unterzogen wurde“.

Bei einigen dieser Regelungen stellt sich freilich die Frage, warum es gerechtfertigt erscheint, vom hauseigenen Personal Zusatzqualifikationen zu verlangen. Warum müssen sie „Listenplätze“ oder gar einen „Ruf“ vorweisen oder ein „mehr als dreijähriges international evaluiertes Forschungsprojekt“ geleitet haben und ihre Mitbewerber/innen nicht? Ist es tatsächlich sachlich, Zusatzqualifikationen vorzusehen, die von hausfremden Bewerber/inne/n nicht erfüllt werden müssen? Der Berufungsvorschlag hat nach § 98 Abs. 7 UG die am besten Geeigneten zu enthalten. Diesen Grundsatz kann die Satzung nicht außer Kraft setzen, indem sie von Hausbewerber/inne/n zusätzliche Qualifikationen fordert. Ist die/der Hausbewerber/in – auch ohne die Zusatzqualifikationen – unter den drei am besten Geeigneten, so ist sie/er auch dann in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen, wenn sie/er die von der Satzung aufgestellten Zusatzkriterien nicht erfüllt⁹⁹. Es wäre gesetzeswidrig, eine/n schlechter qualifizierte/n zu nominieren, nur weil die/der besser qualifizierte Hausbewerber/in z.B. noch keinen Ruf an eine andere Uni-

⁹⁴ Unklar bleibt bei dieser Formulierung, ob die/der Hauskandidat/in eindeutig besser als alle anderen Bewerber/innen sein muss oder ob es genügt, dass sie/er eindeutig besser als die hinter ihr/ihm gereihten bzw. nichtgereihten Bewerber/innen ist. Mit anderen Worten: Darf mit einer/einem Salzburger Dozent/in nur verhandelt werden, wenn sie/er mit Abstand Erstgereichte/r ist? Oder reicht auch ein dritter Listenplatz, weil sie/er zwar etwas weniger brillant ist als die ersten beiden, aber deutlich besser als die anderen Bewerber/innen? Nachdem das UG die „am besten Geeigneten“ auf dem Vorschlag sehen will, wird man - gesetzeskonform interpretierend - der zweiten Variante den Vorzug geben müssen; es muss also ausreichen, dass man als Zweite/r oder Dritte/r besser ist als die danach bzw. gar nicht gelisteten Bewerber/innen. Die Beurteilung, ob ein/e Hauskandidat/in „eindeutig besser“ ist, kann auch bereits durch die Berufungskommission erfolgen, in dem sie sie/ihn in einem gereihten Vorschlag nicht aequo loco platziert. Bei aequo loco-Platzierung oder nicht gereihtem Vorschlag kann die Rektorin bzw. der Rektor ein Gutachten einholen.

⁹⁵ Hier stellen sich ähnliche Fragen wie bei der Salzburger Regelung: Muss die/der Innsbrucker/in im Vergleich zu allen Bewerber/innen besonders herausragend geeignet sein oder nur im Vergleich zu den hinter ihr/ihm gereihten? Nachdem von Gesetzes wegen die „drei am besten Geeigneten“ auszusuchen und in den Besetzungsvorschlag aufzunehmen sind, wird eine gesetzeskonforme Regelung wohl auf „besser als die dahinter gereihten Bewerber/innen“ reduziert werden müssen.

⁹⁶ WU Wien. Ein (allenfalls auch abgelehnter) Ruf an eine andere Universität ist in manchen Fächern ein nur schwer überwindbares Hindernis auf dem Weg zu einer Professur an der Universität, an der sich die/der Bewerber/in habilitiert hat. Die Ausübung einer § 99-Professur an einer anderen Universität müsste diesen Tatbestand freilich bereits erfüllen.

⁹⁷ Heißt das „Ruf“ oder „Listenplatz“ oder „mehrere Listenplätze“ und muss das Berufungsverfahren zwingend an einer anderen Universität stattgefunden haben? Die Formulierung lässt mehrere Nachweise der Reputation in der Scientific Community zu. Zu berücksichtigen ist darüber hinaus, dass die Reputation auch durch andere Leistungen nachgewiesen werden könnte: z.B. Hauptvortrag bei der Jahrestagung der Fachvertreter/innen oder bei einem großen internationalen Kongress. Auf solche zusätzlichen Nachweise sollte insb. dann zurückgegriffen werden, wenn die Möglichkeit, einen Listenplatz oder gar einen Ruf zu erwerben, wegen der geringen Anzahl von Professuren sehr eingeschränkt ist (z.B. Numismatik oder Altgriechisch).

⁹⁸ Der Wechsel von der entscheidungsbefugten Berufungskommission zurück zum Senat ist relativ unproblematisch, weil hier dem Senat nur eine Stellungnahmemöglichkeit, nicht aber ein Eingriff in die Aufgaben der weisungsfrei gestellten Berufungskommission eingeräumt wird.

⁹⁹ Ebenso bereits *Thienel*, Berufungsverfahren 294.

versität erhalten hat. Und die Rektorin bzw. der Rektor darf den Berufungsvorschlag nicht zurückverweisen, nur weil unter den drei Bestgeeigneten auch ein/e Hausbewerber/in ist, welche/r die Zusatzqualifikationen nicht aufweist. Rechts-, wissenschafts- oder universitätspolitische Ziele eines Hausberufungsverbots (z.B. Verhinderung von Schulbildung, Zurückdrängung unsachlicher Entscheidungen, Forcierung der Mobilität, etc.) dürfen eben nur so weit verfolgt werden, wie sie die gesetzlichen Kriterien für die Personalauswahl unberührt lassen. Ziel des Berufungsverfahrens nach dem UG ist das Finden der am besten geeigneten Personen für eine bestimmte Professur, nicht aber die Personalvermehrung auf Kosten hochqualifizierter Beschäftigter. Zulässig sind Vorkehrungen gegen unlautere Mittel bei der Personalauswahl, nicht aber eine unverhältnismäßige Behinderung der hauseigenen Dozent/inn/en. Wenn aus objektiven Gründen jemand berücksichtigt werden muss, weil sie/er den gesetzlichen Anforderungen voll entspricht, muss der Wille des Universitätsorgans zurücktreten; eine/n Hausbewerber/in nicht auf den Besetzungsvorschlag zu nehmen, obwohl sie/er zu den drei Bestgeeigneten gehört, wäre Willkür.

Nach *Thienel* geht es bei der Beschränkung der Hausberufung um die Sicherstellung, dass die/der Berufene eine über ihre/seine Stammuniversität hinausgehende wissenschaftliche Anerkennung genießt¹⁰⁰. Der „Ruf“ an eine andere Universität ist sicherlich ein geeignetes Mittel für den Nachweis eines hohen wissenschaftlichen Standards; adäquat, d.h. verhältnismäßig im engeren Sinne, ist das aber nicht unbedingt. Bei der Abwägung der gegenüber stehenden Interessen („Blutaufrischung“ versus „Beförderung“) ist auf die tatsächlichen Gegebenheiten Rücksicht zu nehmen. Dabei ist zu beachten, dass der Nachweis der geforderten Reputation nicht ausschließlich dadurch erfolgt, dass man zwischendurch die Universität gewechselt hat. Es könnten auch die Gutachter/innen beauftragt werden, festzustellen, ob die Hausbewerber/innen in der Scientific Community (sehr) gut verankert sind. In manchen Fachgebieten wird

wegen der geringen Anzahl von Berufungsverfahren auch schon ein einziger Listenplatz als (alternativer) Nachweis der überregional anerkannten Qualifikation gelten müssen. Und man wird auch das Umfeld beachten müssen: In einzelnen Fachgebieten wird sich der einschlägige Arbeitsmarkt allenfalls noch auf Deutschland ausdehnen lassen (z.B. Rechtsgeschichte); und dort herrscht in einigen Fächer ein übergroßes Angebot an jobsuchenden Privatdozent/inn/en¹⁰¹. Andere Länder schreiben u.U. nur wenige Professuren aus, weil sie großteils auf Selbstergänzung im Wege eines tenure track setzen¹⁰². Im internationalen Vergleich zeigt sich, dass die Berufung von außen, also das deutsch-österreichische Lehrstuhlmodell, tendenziell zu Gunsten der internen Beförderung an Gewicht verliert¹⁰³. Dem entsprechend wird sich eine sachliche Regelung des Berufungsverfahrens nicht gegen die europaweite Tendenz zur Laufbahnförderung vor Ort stellen können.

Letztlich ermächtigt das UG zu Regelungen, die sicherstellen, dass die Personalauswahl nach der Qualifikation für die spezifische Professur erfolgt und ungerechtfertigte Bevorzugungen verhindert werden. Es geht darum, dass nicht persönliche Vernetzung und Selbstmarketing an die Stelle der Qualifikation tritt; oder mit anderen Worten: dass persönliche Bekanntschaft nicht die wissenschaftliche Bekanntheit ersetzt. Personalentscheidungen sind immer so sachlich wie die, die sie fällen. Fehlt es an innerer ethischer Disziplin, Sachlichkeit und Urteilskraft, helfen äußere Kriterien fast nichts; schlimmer noch: Das Bedürfnis nach solchen äußerlichen Behelfen und Leitplanken ist selbst Indiz dafür, dass es an inneren Gesetzen gelegentlich fehlt¹⁰⁴. Inneruniversitäre Regelungen, die mehr als eine besondere Begründung¹⁰⁵ für die Aufnahme in den Besetzungsvorschlag verlangen, sprechen den potentiellen Berufungskommissionsmitgliedern und den Gutachter/inn/en den „Amtsethos der Sachlichkeit“¹⁰⁶ ab. Sie geben nur vordergründig „Auslegungshilfen“, gehen aber über das vom Gesetz geforderte, nämlich die „Bestenauslese“ hinaus. Satzungen und Richtlinien unterliegen eben auch

¹⁰⁰ *Thienel*, Berufungsverfahren 296.

¹⁰¹ Bis Ende 2004 galt in Deutschland ein generelles Hausberufungsverbot; seit 2005 ist die Regelung von Hausberufungen den jeweiligen Ländern vorbehalten.

¹⁰² So z.B. USA, Schweden, die Niederlande oder England; vgl. *Centrum für Hochschulentwicklung*, Berufungsverfahren 16, 27, 34 und 40.

¹⁰³ *Centrum für Hochschulentwicklung*, Berufungsverfahren 11.

¹⁰⁴ So *Dieter Subr*, Zur Rationalität im Verwaltungsverfahren am Beispiel der Besetzung von Hochschullehrerstellen, DÖV 1975, 767 (771).

¹⁰⁵ In der Begründung des Besetzungsvorschlags bzw. der Auswahlentscheidung ist der Nachweis für eine verfassungs- und gesetzeskonforme Auswahl nach Eignung, Leistung und Befähigung zu erbringen; die Begründungspflicht bringt also eine erhöhte Sorgfaltspflicht für die mit der Auswahl verantwortlichen Berufungskommissionen und Rektor/inn/en.

¹⁰⁶ *Subr*, DÖV 1975, 771.

der Bindung an das Sachlichkeits- und Gleichbehandlungsgebot des verfassungsrechtlichen Gleichheitssatzes¹⁰⁷.

13. Rechtsschutz der Bewerber/innen

Das Berufungsverfahren ist kein mit einem Bescheid endendes - und daher hoheitliches - Verwaltungsverfahren. Es besteht daher keine Möglichkeit der Berufung gegen die letztlich getroffene Auswahlentscheidung.

Allerdings sind die Universitäten gemäß § 4 UG als juristische Personen öffentlichen Rechts eingerichtet. Sie sind eigene Rechtsträgerinnen, für die der Bund eine Verantwortung trägt¹⁰⁸, und die der Erfüllung einer öffentlichen Aufgabe dienen. *Novak* schließt insb. aus den Wirkungen der Entscheidungen der Berufungskommission, dass deren Handlungen „ob ihrer Einseitigkeit und Gestaltungswirkung gegenüber den Bewerbern als typischen Hoheitsakten inhaltsverwandt“ bewertet werden können; daher seien jedenfalls die Grundsätze eines rechtsstaatlichen Verfahrens (z.B. ordnungsgemäße Sachverhaltsermittlung, Sachlichkeit, ausreichende Begründungsdichte, Nachvollziehbarkeit, Ausschluss Befangener, Parteiengehör) zu beachten¹⁰⁹. Hingegen ist nach *Hauser* davon auszugehen, dass sich die Rechtsbeziehung zwischen den einzelnen Bewerber/innen und der Universität nach zivilrechtlichen Grundsätzen bestimmen; allerdings seien die Handlungen der öffentlich-rechtlichen Einrichtung Universität „am Leisten der Grundrechtsgeltung“ (insb. Sachlichkeitsgebot als Willkürverbot) zu bemessen¹¹⁰.

Unabhängig davon, welcher Auffassung man folgt, ergeben sich daher gewisse Rechtsansprüche der Bewerber/innen, namentlich insb. jene auf Einhaltung der das Auswahlverfahren konkretisierenden Rechtsnormen und auf eine sachlich korrekte und nachvollziehbare Entscheidung. Es besteht aller-

dings kein Anspruch der Bewerber/innen auf eine Professur; es besteht keine Vertragsabschlussverpflichtung zu Gunsten der/des Bestgeeigneten¹¹¹.

Als einschlägige Rechtsbehelfe für übergangene Bewerber/innen nennt *Hauser* die Geltendmachung des Aufsichtsrechts des Bundes, die zivilgerichtliche Feststellung der Verletzung der Grundsätze des Berufungsverfahrens in einem Verfahren nach § 228 Zivilprozessordnung sowie die Geltendmachung eines Schadenersatzanspruches im Rahmen eines zivilgerichtlichen Amtshaftungsverfahrens¹¹².

14. Stellung der Bewerber/innen

Generell sollte gelten, dass nicht „Stellen besetzt“, sondern hoch qualifizierte Personen für die zentralen Aufgaben einer Universität gewonnen werden müssen¹¹³. Das inkludiert aber auch, dass die Bewerber/innen nicht als Bittsteller/innen behandelt werden sollten. Es liegt im Interesse der ausschreibenden Universität, hochkarätige Mitarbeiter/innen der höchsten Personalkategorie zu bekommen. Eine entsprechende Wertschätzung sollte sich in der Ablauforganisation widerspiegeln: Die Bewerbungssituation sollte nicht den Charakter einer fachlichen Prüfung haben, in der sich ein Prüfling beweisen muss; und sie sollte auch nicht dazu dienen, der/dem Neuen gleich einmal die realen Machtverhältnisse zu demonstrieren. Vielmehr sollte ihre/seine Anwesenheit dazu benutzt werden, Kontakte zu ermöglichen (Stichwort: soziale und kommunikative Kompetenz); dazu ist es freilich notwendig, vom halbstündigen Vortrag mit anschließender Diskussion und halbstündigem Hearing vor der Kommission zu längerdauernden Kontaktphasen zu gelangen. Auch eine verbesserte Verfahrenstransparenz ist in vielen Fällen machbar: Information über den Stand des Verfahrens, Auskunft über die Gründe für die Nicht-Berufung, etc.¹¹⁴.

¹⁰⁷ Für das Arbeitsrecht ist der Gleichbehandlungsgrundsatz insb. in den verschiedenen GleichbehandlungsG umgesetzt. Die - auf die Universitäten anwendbaren - §§ 17, 18 und 18a Bundes-GleichbehandlungsG normieren eine Schadenersatzpflicht für den Fall einer Diskriminierung bei der Begründung eines Arbeitsverhältnisses oder dem beruflichen Aufstieg.

¹⁰⁸ Vgl. etwa RV 1134 BlgNR 21. GP, 70; §§ 6, 9, 12 und 45 UG.

¹⁰⁹ *Novak*, Berufungsverfahren 8.

¹¹⁰ *Hauser*, zfhr 2007, 124.

¹¹¹ Ähnlich *Hauser*, zfhr 2007, 125; *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. III zu § 98 UG.

¹¹² *Hauser*, zfhr 2007, 125f. *Thienel*, Berufungsverfahren 245ff, kommt hingegen zum Ergebnis, dass der Berufungsvorschlag als Bescheid zu deuten sei, der vor den Höchstgerichten anfechtbar sei: vor dem VfGH hinsichtlich der Einhaltung der Grundrechte (insb. des Willkürverbotes) und vor dem VwGH hinsichtlich der Ermessensausübung durch die Berufungskommission. Zur Judikaturdivergenz beim Rechtsschutz von Bewerber/innen um eine Beamt/inn/enstelle und den gedanklichen Verrenkungen, die nötig sind, weil die einschlägigen Gesetze keine klaren Regelungen enthalten, vgl. jüngst *Stefan Greimel*, Die Parteistellung im Schulleiterbestellungsverfahren, ZfV 2007, 778. Nach *Kucsko-Stadlmayer*, Anm. III zu § 98 UG, ist die bisherige VfGH-Judikatur zur Parteistellung der in einen Berufungsvorschlag aufgenommenen Bewerber/innen obsolet, da es sich nunmehr um ein Verfahren zum Abschluss privatrechtlicher Arbeitsverträge handelt.

¹¹³ So etwa *Centrum für Hochschulentwicklung*, Berufungsverfahren 7.

¹¹⁴ Vgl. *Dt. Wissenschaftsrat*, Empfehlungen 32, wonach eine hohe Verfahrenstransparenz eine unverzichtbare Voraussetzung für Qualitätssicherung bilde und als zuverlässiges Korrektiv gegenüber der Gefahr der Bewertung nach sachfremden Kriterien fungiere. *Ders.*, a.a.O. 40: „äußerst mangelhafte Praxis“ und „hermetische Vorgangsweise“.

15. Best Practice-Beispiele

Die beiden Franzens-Universitäten in Innsbruck und Graz haben umfangreiche Papiere ausgearbeitet, um bei Berufungsverfahren objektive und gute Ergebnisse zu erzielen.

An der Universität Graz wurde vom Genderbeirat eine „Materialien-Mappe Berufungsverfahren“ zusammengestellt. Diese enthält nicht nur alle einschlägigen Rechtsnormen sondern auch Formulare zur Standardisierung der Bewerbungen und Gutachten sowie Arbeitshilfen zur Beurteilung von Managementqualitäten. Auf typische Beurteilungsfehler wird hingewiesen; eine Gender Mainstreaming-Checkliste und Leitlinien für eine strukturierte Sitzungs- und Protokollführung liegen ebenfalls vor. Der Senat bzw seine Berufungskommissionen verwenden diese Mappe allerdings nicht; allerdings hat der Senat Anfang 2007 ein „Formular für die Bewertung von Professuren“ als Anhang zum Satzungsteil „Berufungsverfahren“ beschlossen und im Mitteilungsblatt kundgemacht¹¹⁵.

An der Universität Innsbruck hat der Rektor eine 43seitige Empfehlung für die Durchführung von Berufungsverfahren veröffentlicht¹¹⁶. Dieses Papier „soll helfen, formale Fallstricke zu erkennen und aus Eigenem den für das jeweilige Fachgebiet zielführendsten Weg zu finden“; es will helfen, den „Auswahlprozess so effizient wie möglich zu gestalten“. Zunächst ist von der Berufungskommission ein Kriterienkatalog auszuarbeiten. Dabei geht es um Qualitätskriterien; „quantitative oder formale Kriterien können qualitative Kriterien zwar stützen, aber nicht ersetzen“. Der Kriterienkatalog wird auf der homepage der Fakultäten-Servicestelle veröffentlicht. Die Kriterien be-

ziehen sich auf die wissenschaftliche, die didaktische und die soziale Kompetenz; zu berücksichtigen seien eine „Wertschöpfungsperiode“ (damit nicht die Quantität automatisch den Ausschlag gegen jüngere Bewerber/innen gibt), eine altersadäquate Qualitätsdefinition und die Berücksichtigung der Rahmenbedingungen zur Leistungserbringung. Bibliometrische Verfahren werden in diesem Papier als „pseudoqualitative Kriterien“ bezeichnet, weil sie nicht die Qualität, sondern die Wahrnehmung der wissenschaftlichen Welt messen würden. Neben Ausführungen zu den Gutachter/inne/n und dem Besetzungsvorschlag finden sich in der Rektorsempfehlung schließlich auch solche zur persönlichen Präsentation. Die Präsentation bietet die hauptsächliche Grundlage für die Feststellung der didaktischen und sozialen Kompetenz. Jede/r Bewerber/in erhält eine Patin oder einen Paten, die/der als Ansprechpartner/in zur Verfügung steht und vor dem öffentlich zugänglichen Vortrag eine (standardisierte) Kurzvorstellung macht. Anschließend an das nicht-öffentliche Hearing mit der Berufungskommission über Perspektiven für Forschung und Lehre, Wünsche und Erwartungen, Ernsthaftigkeit, persönliches und berufliches Selbstbild, etc, soll noch ein Zusammentreffen mit den (anderen) Institutsmitgliedern erfolgen. Leitlinien für den Aufbau des Aktes und die Protokolle sind ebenfalls Bestandteil der Empfehlung.

Ao. Univ.-Prof. Mag.Dr. Rudolf Feik
Fachbereich Öffentliches Recht
Universität Salzburg
rudolf.feik@sbg.ac.at

¹¹⁵ Vgl. <http://www.uni-graz.at/zv1www/mi070212a.pdf>.

¹¹⁶ Vgl. <http://www.uibk.ac.at/service/c101/mitteilungsblatt/2006-2007/68/mitteil.pdf>. Vgl. auch die „Informationsplattform Berufungsverfahren“, in der die einzelnen Verfahrensschritte detailliert dargestellt werden: <http://www.uibk.ac.at/info-berufungsverfahren/>.

Das Bologna-Fiasko: Bitte endlich hinschauen

Christian Scholz¹

Der Autor dieses Beitrages ist seit über 20 Jahren Hochschullehrer und hat die Entscheidung für diesen Berufsweg bis heute nicht bereut. Hochschulen müssen sich laufend weiter entwickeln und neuen Ideen öffnen: Vor diesem Hintergrund durfte der Autor bereits vor 15 Jahren an seiner Heimathochschule in Saarbrücken einen MBA-Studiengang einrichten, damals (seines Wissens nach) den ersten an einer deutschen Universität. Was allerdings gegenwärtig unter dem Etikett „Bologna-Reform“ diskutiert und in der Hochschullandschaft implementiert wird, könnte kontraproduktiv für alle anstrebbaren Ziele einer Hochschule sein. Es führt gleichzeitig dazu, dass man in der gegenwärtigen Situation niemandem mehr raten kann, sich in Deutschland oder Österreich für das Berufsziel Hochschullehrer/in zu entscheiden - wobei wir in dem sich abzeichnenden System aber sowieso nur noch wenige Hochschullehrer/innen brauchen werden. Der nachfolgende Beitrag bezieht sich auch in diesem Punkt auf Deutschland und Österreich gleichermaßen, weil sich die Akteure in beiden Ländern im Hinblick auf den Bologna-Prozess weitgehend ähnlich verhalten.

Was ändert sich wirklich?

Hinter dem Schlagwort „Bologna-Prozess“ stecken fünf, teilweise zunächst voneinander unabhängige Bewegungen:

- ▶ Die erste Veränderung ist die so genannte „Bologna-Reform“, bei der ein gesamteuropäischer Hochschulraum geschaffen werden soll. Zentrales Kernstück dieser Idee ist die flächendeckende Umstellung von Universitäten, Fachhochschulen, pädagogischen Akademien, Berufsakademien und diverser anderer Einrichtungen auf die Abschlüsse „Bachelor und Master“.
- ▶ Die zweite Veränderung bezieht sich auf die Hochschulorganisation. Hier werden in der Aufbauorganisation dezentrale, teilautonome (Markt-)Entscheidungen ersetzt durch eine zentrale Gesamtsteuerung. Dies hat vor allem in Deutschland zu drastischen Verschiebungen geführt: Die Autonomie der Hochschulleitung gegenüber dem Ministerium wird erhöht, gleichzeitig die Autonomie der Fakultäten und Professoren/innen gegenüber der Hoch-

schulleitung drastisch reduziert. So kann praktisch der Präsident/Rektor alleine über Berufungskommissionen, Berufungslisten, Fächer, Lehrinhalte, Forschungsinhalte, Entwicklungsrichtungen und über sämtliche Personalfragen von Besoldung bis hin zur Ernennung von Dekanen/innen entscheiden. Diese Machtfülle impliziert ein fachliches und menschliches Anforderungsprofil, das nicht leicht zu erfüllen ist.

- ▶ Die dritte Veränderung ist die Institutionalisierung von externen Evaluatoren/innen. Egal, ob es sich hierbei um Einrichtungen wie das Centrum für Hochschulevaluation (CHE) oder um die vielfältigen Akkreditierungsagenturen handelt: Immer sind es hochschulferne Institutionen mit einer hochschulfernen Sicht, die gleichermaßen Regeln für Hochschulen aufstellen und die Einhaltung dieser Regeln bewerten.
- ▶ Die vierte Veränderung ist als unausweichliches Ergebnis der oben genannten drei Veränderungen eine Steigerung der Bürokratie. Hierzu gibt es in der Ablauforganisation unzählige Vorschriften plus Akkreditierungsagenturen plus Qualitätssicherungseinheiten, die man angesichts der erwarteten Qualitätsprobleme vorsorglich installiert hat. Hinzu kommt ein Moloch aus unterschiedlichsten EU-Institutionen zur Bologna-Standardisierung. Statt einer Verschlinkung von Studiengängen gibt es – so berichten leidgeprüfte Kollegen/innen – inzwischen umfangreichste Modulhandbücher, die alles festlegen und keinerlei Spielraum mehr lassen.
- ▶ Die fünfte Veränderung ist die Einführung von Studiengebühren. Hierfür gibt es offizielle und nicht offizielle Begründungen. Zu letzteren gehört die simple Tatsache, dass die vier zuvor genannten Veränderungen massiv Geld kosten.

Bereits der letzte Punkt lässt ahnen, was der Auslöser für den „Bologna-Prozess“ war und ist: Der Staat will Geld sparen! Gleichzeitig gibt es Druck aus der Wirtschaft auf leichter verwertbare Absolventen/innen und dann natürlich den Regierungswunsch in Richtung auf einen gemeinsamen Bildungsraum in Europa.

¹ Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz, seit 1986 Inhaber des Lehrstuhls für Betriebswirtschaftslehre, insb. Organisation, Personal- und Informationsmanagement an der Universität des Saarlandes in Saarbrücken sowie Gründungsdirektor des dortigen MBA-Programms, seit 1995 Honorarprofessor für Personalmanagement an der Universität Wien.

„Aber ist Bologna nicht verpflichtend?“

Einer der wirklich interessanten Mythen betrifft die Frage, was an der „Bologna-Reform“ eigentlich verpflichtend ist. So gibt es zwar entsprechende Vorgaben, gleichzeitig wird aber klar gemacht, dass „nationale Eigenheiten“ weiterhin berücksichtigt werden können. Bezogen auf das Fachgebiet des Autors dieses Beitrages bedeutet dies, dass auch die Beibehaltung eines Diplomstudienganges mit dem Abschluss Diplom-Kaufmann Bologna-kompatibel sein kann.

Spätestens hier greift eine fatale Rhetorik, durch die man kaum kritisch abwägend über Bologna (und vor allem seine völkerrechtliche Unverbindlichkeit) diskutieren kann. Jede Diskussion über Bologna führt sofort zu Vorwürfen wie „an die Gleise der Vergangenheit ketten“, „Besitzstandswahrung“, „europafeindlich“ und „unflexibel“. Denn schließlich sollten wir doch alle europaweite Mobilität, internationale Wettbewerbsfähigkeit, raschere sowie bessere Studiengänge und vieles andere wollen. Die Ziele sind durchaus richtig: Nur hat sich leider der „Bologna-Prozess“ als untaugliches Mittel zur Erreichung der Ziele herausgestellt.

Irgendwie erstaunlich: In Europa gibt es viele Überlegungen und Beschlüsse, beispielsweise zum Umweltschutz, zum 3-Liter-Auto, zur Zerschlagung von konsumentenfeindlichen Monopolen, zur Hilfe für die Dritte Welt und zu vielen anderen Themen. Diese Ideen finden keine Verfechter/innen, werden kaum umgesetzt und landen auf der langen Bank, bis sie hinten ganz unauffällig hinunterfallen. Die Bologna-Idee dagegen hat bei Politikern/innen offenbar sofort offene Türen eingerannt und wird inzwischen noch intensiver umgesetzt, als sie am Anfang konzipiert gewesen war. Warum? Zum einen ist aus Sicht der Politik dieser Prozess relativ harmlos, tut außer Hochschullehrern/innen niemanden weh, hat etwas mit Europa zu tun und spart Geld. Zum anderen haben Studenten/innen – anders als die von anderen „Reformen“ betroffenen Interessengruppen – in Deutschland und Österreich keine Lobby, die sie vor einer fatalen Verschlechterung der Studienbedingungen und ihrer Employability schützen. Aus diesem Grund ist zumindest in Nachhinein die faktische Unausweichlichkeit dieses „Bologna-Prozesses“ nachvollziehbar, trotz seiner offenkundigen Defizite und trotz seiner fatalen Wirkungen für Studierende, Unternehmen und Hochschulen.

Wie wird sich die Qualität der Ausbildung verändern?

Zentraler Anspruch der Bologna-Reform ist (neben einer Vereinheitlichung der Ausbildung in Europa) eine Verbesserung der Ausbildungsqualität. Das Zauberwort hier lautet „Berufsqualifizierung“, zu verstehen als die unmittelbar verwendbare Eignung von Absolventen, in Unternehmen eine wertschöpfende Tätigkeit aufzunehmen.

Von besonderer Bedeutung ist die Zerteilung des Studiums in eine Bachelor(BA)-Phase und eine Master(MA)-Phase. Für alle diejenigen, die nur die dreijährige BA-Phase durchlaufen, wird sich zu einem Universitätsabschluss, der zuvor fünf Jahre gedauert hat, die Ausbildungsqualität zwangsläufig verschlechtern: Statt eine/n Architekt/in erhält man allenfalls eine/n spezialisierten Bauzeichner/in, statt einem/r Diplom-Kaufmann allenfalls eine/n Buchhalter/in.

Dramatisch und in seiner Konsequenz noch überhaupt nicht durchdacht ist aber die MA-Phase. Hier soll es zweijährige Vertiefungen oder Ergänzungen geben. Auch wenn gegenwärtig manchmal noch von „eigenständiger Festlegung von Zulassungsbedingungen“ gesprochen wird, muss man davon ausgehen, dass die MA-Programme für alle Absolventen, die irgendeinen BA-Abschluss vorweisen können, geöffnet werden müssen. Dies bedeutet, dass in ein betriebswirtschaftliches MA-Programm Absolventen von BA-Programmen aus Universitäten, Fachhochschulen, Berufsakademien und vielleicht sogar aus Lehrlingsausbildungen („BA-Professional“) aufgenommen werden (müssen), und zwar egal, ob sie ihren Bachelor in „Grundlagen der Biologie“ oder in „pazifischen Korallen“ gemacht haben. Denn: Gerade diese Querverbindungen von BA in der einen Richtung und MA in der anderen Richtung sollen durch Bologna gefördert werden.

Das Ergebnis sind unausweichlich MA-Kurse auf Volkshochschulniveau. Statt einem integrierten 5-Jahres Programm wie bei der bewährten Diplombildung bekommen die Studierenden im günstigsten Fall eine Zufallskombination zweier Studienblöcke aus Einführungsveranstaltungen.

Personalmanagement an der Uni Saarbrücken als trauriges Beispiel?

Bezogen auf das Fachgebiet des Autors bedeutet dies, dass im „alten“ System die Studierenden vier bis fünf Jahre lang umfassend eine betriebswirtschaftliche Ausbildung bekamen. Dabei konnten sich die Studierenden Vertiefungsbereiche auswählen: Im Fach Personalmanagement in Saarbrücken wurden im ersten Semester Grundlagen der operativen Personalarbeit vermittelt. Danach lernten die Studierenden dann im Laufe des Studiums Gebiete wie Personalentwicklung, Organisationsentwicklung oder Personalstrategie kennen, konnten sich in Arbeitsrecht und Psychologie vertiefen, befassten sich mit Marketing und konnten dies auf Personalmarketing hin vertiefen, hatten über Seminar- und Diplomarbeiten Kontakt zu Unternehmen, konnten in internationalen Teams mit Kommilitonen/innen aus anderen Ländern via Internet zusammen arbeiten, verbrachten häufig ein Semester im Ausland, absolvierten zwei bis drei Praktika und trafen am Ende der Ausbildung „echte“ Personalvorstände von Top-Unternehmen.

Jetzt sind auch wir in Saarbrücken dabei, „auf BA/MA umzustellen“. Ob und inwieweit es Personalmanagement überhaupt in der Lehre noch geben wird, ist offen. Auf keinen Fall wird durch diese Umstellung die Ausbildungsqualität aus dem integrierten 5-Jahres-Programm erreicht werden. Dass die substanzielle Breite fehlt, liegt auf der Hand. Aber selbst wenn man sich nur auf eine (einseitige) Spezialisierung in Personalmanagement („Master in Personalmanagement“) konzentrieren würde, ist das Ergebnis mit Fragezeichen besetzt: Denn man müsste in den vier Semestern gleichzeitig betriebswirtschaftliche Grundlagen vermitteln (da ja auch Nicht-Betriebswirte in diesem Masterprogramm studieren werden) und eine Vertiefung in Personalmanagement anbieten. Das ist schwer realisierbar. Und falls man sich auf einen Teilbereich des Personalmanagements beschränken würde („Master in Personalentwicklung“), wäre das Ergebnis noch weniger berauschend: Es gäbe einige allgemeine BWL-Kurse und etwas Personalentwicklung. Die Absolventen/innen dieses Studienganges – und solche Mini-Master gibt es schon – sind danach allenfalls qualifiziert, Personalentwicklungsprogramme zu konzipieren und „nett über Personalentwicklung zu plaudern“. Aber bereits bei der Frage nach einer Personalstrategie oder der Gestaltung einer Stellenanzeige werden sie abwinken. Also: Auch das kann es eigentlich nicht sein!

Um es im Ergebnis ganz deutlich zu sagen: Die Aufbauarbeit von über 20 Jahren in Saarbrücken, die (und dies lässt sich durch externe Aussagen belegen) zu einer der zentralen Professuren für Personalmanagement geführt hat, ist auf einen Schlag zunichte gemacht. Dies macht betroffen, ratlos und deprimiert.

Was sind generell die bisherigen Erfahrungen?

Weder Studierende noch Unternehmen als „Abnehmer“ wurden und werden ernsthaft in die Diskussion einbezogen: Es gab nie eine Meinungsbildung bei Kunden/innen (und auch nicht bei Hochschulen als Produzentinnen) zum Thema „Bologna: Ja oder Nein?“ – allenfalls Marginaldiskussionen zu Umsetzungsdetails. Also: *Autoritär statt demokratisch!*

Sieht man von letztlich nicht zulässigen zwangskonsekutiven Programmen ab, kann man im Prinzip von jedem Bachelor zu jedem Master wechseln, solange man nur ausreichend Stunden vorweist. Dies bedeutet, dass ein Master kaum auf irgendetwas aufbauen und sich kaum vom Bachelor unterscheiden kann: Alles fängt immer wieder bei Null an. Also: *Qualitätsabsenkung statt Exzellenz!*

Bereits oben wurde darauf hingewiesen, dass Bologna eine wahre Bürokratielawine losgetreten hat. Vor diesem Hintergrund ist die Einführung neuer Kurse und aktueller Lehrinhalte unmöglich. Also: *Bürokratie statt Flexibilität!*

Systemumstellungen, zwangsläufig ineffiziente Modulsysteme und vor allem die europaweite Administration hin zu einem Europäischen Einheitshochschulraum verschlingen Unsummen. So musste beispielsweise Bayern alleine für die Gebühren, die von den Akkreditierungsagenturen kassiert wurden, rund 100 Millionen Euro einplanen. In dieser Summe ist der tatsächliche Aufwand der Hochschulen ebenso wenig eingerechnet wie die Kosten für „Akkreditierungsberatung“ und „Akkreditierungsmitarbeiter“. Also: *Kostensteigerung statt Kostenneutralität!*

Zumindest in Österreich und Deutschland verbringen Dozenten/innen gegenwärtig immer mehr Zeit damit, Tonnen unsinnigen Papiers zu produzieren, die von Akkreditoren, Evaluatoren/innen und Kommissionen Schritt für Schritt zu Tonnen unsinniger Gutachten verarbeitet werden. Zudem weiß kaum jemand, wie man ein früher stimmiges Lehrprogramm in exakt reglementierte und weitgehend fixierte Module festschreiben soll. Also: *Innovationshemmend statt fortschrittsfördernd!*

Die angekündigte Internationalisierungswelle führt gegenwärtig allenfalls dazu, dass an manchen Hochschulen österreichische Dozenten/innen vor österreichischen Studierenden in Englisch unterrichtet werden. Ansonsten macht es die verschulte Modulstruktur immer schwieriger, während der Bachelor- oder Masterphase ins Ausland zu gehen. Zudem haben die Amerikaner laut *Newsweek* angekündigt, dass für sie Europa immer weniger interessant werde, weil hier die Hochschulen überlastet, überevaluiert und unterfinanziert sind. Also: *Nationalisierung statt Internationalisierung!*

Es wird immer zweifelhafter, ob ein Bachelorprogramm tatsächlich in drei Jahren Studienzeit studiert werden kann, wenn Praktika und Auslandsaufenthalte integriert werden sollen. Addiert man jetzt noch rund zwei Jahre für ein Masterprogramm dazu, hat sich der Mythos einer Studienzeitverkürzung in Luft aufgelöst. Gleichzeitig gibt es eine dramatisch verschulte Festschreibung der Arbeitsleistung, verbunden mit dem aus der Existenz von Studiengebühren abgeleiteten Postulat nach Überschneidungsfreiheit. Folgerichtig werden viele Kurse am Samstag und in der vorlesungsfreien Zeit stattfinden müssen. Also: *Studienzeitverlängerung statt Verkürzung!*

Inzwischen gibt es Lehrbücher, die damit werben, „auch für Bachelors“ lesbar zu sein. Zudem nimmt der Anteil der Schulungsunterlagen mit dem Untertitel „Einführung“ überproportional zu. „Richtige“ Lehrbücher werden aussterben. Letztlich sind bald alle Kurse nur noch Einführungen, weil in der aktuellen „Modulvielfalt“ kaum noch ein Kurs verpflichtend auf irgendeinem anderen aufbauen kann: Für Studierende vielleicht auf den ersten Blick ein Paradies, für die Praxis ein mittelfristiges Fiasko. Also: *Verflachung statt Spitzenleistung!*

Die Verfechter von Bologna wollen mit „BA + MA + ggf. MBA“ ein einheitliches System einführen und die „alten“ (und deshalb automatisch schlechten) Studiengänge vollkommen abschaffen. Dies ist aber eine Zentralsteuerung, wie sie als Prinzip selbst in vielen Teilen von Osteuropa abgeschafft wurde. Gleichzeitig – und dies widerspricht in sträflicher Form jeglicher seriöser Reform – soll durch die totale Abschaffung der „alten“ Systeme verhindert werden, dass sich „der Markt“ gegen die Bologna-Struktur entscheidet und den Bologna-Unsinn als solchen entlarvt. Also: *Zentralsteuerung statt offener Markt!*

Wie grotesk der gesamte Bologna-Prozess eigentlich ist, wird deutlich, wenn man sich den offiziellen „Bericht über den Stand der Umsetzung der Bologna-Ziele in Österreich 2007“ anschaut. Dort liest man im Vorwort *„Der Bologna-Prozess ... macht junge Menschen wettbewerbsfit und eröffnet ihnen die einmalige Chance internationale Erfahrungen zu sammeln.“* Was das genau bedeutet, kann man in diesem imposanten Zahlenband auf Seite 101 nachlesen: Danach gingen 2006 im Rahmen der diversen Mobilitätsprogramme von österreichischen Universitäten gerade einmal 3.143 Studierende ins Ausland – eine Steigerung von 29 (!) Studierenden gegenüber dem Vorjahr und in der Summe nahezu unerheblich, wenn man sie auf die über 200.000 Studenten an österreichischen Universitäten bezieht. Und: Das Vorwort beginnt mit folgender, äußerst bemerkenswerter Feststellung: *„Der Bologna-Prozess ist das wahrscheinlich vorbildlichste Beispiel für eine freiwillige Kooperation von Hochschuleinrichtungen ...“*. Die Hochschulen in Deutschland und Österreich machen also den ganzen Zauber wirklich freiwillig?

Was bedeutet dies für die Betroffenen?

Studierende müssen davon ausgehen, dass sie zumindest in den nächsten zehn Jahren mit verschlechterten Lehrkonzepten rechnen müssen. Die Verschulung in exakt abzuarbeitende Vorgaben, die Verbürokratisierung, die Aufsplitterung in Einzelveranstaltungen, die allenfalls im Modulhandbuch verbunden sind, die nahezu beliebigen Kombinationen von Kursen zu wohlklingenden, aber schlecht gefüllten BA- und MA-Studiengängen, wird nicht nur den Spaß aus dem Studium nehmen, sondern auch das eigentliche Ziel verfehlen: Lernen, selber zu denken, über den Tellerrand zu schauen, sich angst- und stressfrei mit Themen beschäftigen zu können, die einen interessieren. Wenn wir nicht einmal mehr das unseren Kindern ermöglichen können und die Hochschulen zu grotesk-tayloristischen Abarbeitungsmaschinen umfunktioniert sind, spätestens dann sollten die Betroffenen aufwachen und nicht nur gegen die Studiengebühren protestieren.

Unternehmen gehen gegenwärtig davon aus, dass ihnen der Bologna-Prozess rascher einsetzbares Humankapital liefert, das zudem billiger ist. Das mag auf den ersten Blick und

für einige wenige BA-Absolventen zutreffen, ist aber ansonsten ein gefährlicher Irrtum, der für die Unternehmen teuer werden wird: Alleine durch Bologna werden sich bei der entsprechenden Zielgruppe die Kosten für die Personalentwicklung langfristig mindestens verdreifachen. Denn auf Unternehmen kommt in dreifacher Hinsicht erheblicher Aufwand zu: (1) Die Bologna-Absolventen/innen sind derartig „dünn“ ausgebildet, dass rasch erheblicher Nachschulungsbedarf entsteht. (2) Die Bologna-Absolventen/innen verfügen ausschließlich über sofort einsetzbares Spezial-Wissen, nicht aber über ein breiteres Meta-Wissen, das ihnen eine Einarbeitung in andere Felder erlaubt; deshalb sind sie nicht multifunktional einsetzbar. (3) Die Bologna-Absolventen/innen werden durch die entmündigende Verschulung nicht mehr lernen, selber in eigener Sache über sich und die eigene Employability nachzudenken; das Unternehmen muss ihnen also das Denken abnehmen. Ob die Unternehmen überhaupt in der Lage und zudem bereit sind, eine derartige Aufrüstung ihres Personalmanagements vorzunehmen, muss bezweifelt werden.

Hochschulleitungen sind die eindeutigen Gewinner. Sie erhalten Autonomie gegenüber den Ministerien und absolutistische Durchgriffsrechte in ihrer Hochschule. Hier haben Lobby-Vereinigungen wie das CHE und die Deutsche Hochschulrektorenkonferenz als Standesvereinigung der Hochschulleitungen ganze Arbeit geleistet.

Die Politik freut sich darüber, durch BA/MA-Umstellungen ihre Innovationsbereitschaft und Europaorientierung beweisen zu können. Was bei der ganzen Euphorie übersehen wird: Europa als Ganzes und jedes einzelne Land stehen unter einem global immer intensiver werdenden Wettbewerb. Vielleicht gibt es Länder in Europa, die von Bologna profitieren. Für Deutschland und Österreich bedeutet diese Reform aber qualitativer Abstieg. Dass einige wenige Politiker dies inzwischen begriffen haben, sieht man an der Einführung von Exzellenz-Initiativen, womit aber kaum der Bologna-Schaden gekittet werden kann. Zudem muss bezweifelt werden, ob die Bologna-Nivellierung und vor allem die Bologna-Verschulung probate Mittel im internationalen Wettbewerb sind. Denn zumindest aus einigen asiatischen Ländern ist bekannt, dass derartige Bildungsmaschinen letztlich keinen Wettbewerbsvorteil für ein Land produzieren.

... und für Hochschullehrer/innen?

Um diese Frage zu beantworten, muss man sich vor Augen halten, warum man überhaupt Hochschullehrer wird. Es ist sicher nicht wegen des Geldes. In Deutschland verdient ein unverheirateter Universitätsprofessor (W3) mit 40 Jahren nach Abzug von Steuern und Abgaben rund 30.000 Euro pro Jahr. (Zwar gibt es formal manchmal Leistungsprämien, die aber wegen Budgetknappheit kaum zur Auszahlung

kommen). Diese Entlohnung ist viel, wenn man es mit dem Sozialhilfesatz vergleicht, aber wenig in Relation zum Gehalt ähnlich qualifizierter Manager. Wenn man dann noch bedenkt, dass ein/e Assistent/in mit 29 Jahren, der/die eine halbe Stelle hat, nach TVÖD vor Steuern etc. auf 1.400 Euro pro Monat kommt, wird klar, dass Geld sicherlich nicht der Motivator ist!

Grund für diese Berufswahl ist im Regelfall Spaß an Lehre und Forschung, kombiniert mit einem hohen Grad an Autonomie. Alles dies wird den Hochschullehrern/innen gegenwärtig genommen: In der Bologna-Struktur kann Lehre keinen Spaß mehr machen, wegen der ganzen Bürokratie bleibt keine Zeit mehr für Forschung, und die Autonomie ist bei den neuen top-down-Zentralplansystemen ausstrahlt. Unter dieser neuen Prämisse kann kein intelligenter Mensch mehr in Deutschland und Österreich Hochschullehrer/in werden – leider!

Da hilft es auch nicht, wenn man die Einstiegshürden für Dozenten/innen absenkt, in dem man Promotionen vereinfacht und Habilitationen de facto abschafft. Auch die sich bereits abzeichnende Tendenz ist kein probates Mittel, bei entsprechender Entgeltabsenkung die Anzahl von Lektoren/innen zu vergrößern, die nicht einmal einen MA-Abschluss vorweisen können.

Was aber wird geschehen? Jüngere Kollegen/innen und Nachwuchswissenschaftler/innen werden in dieser „adverse selection“ in Unternehmen oder ins Ausland gehen. Letzteres fällt insofern leicht, weil man seit Jahren predigt, möglichst nur in Englisch und möglichst nur im Ausland zu publizieren. Ältere und nicht-mehr-vermittelbare Kollegen/innen werden in die innere Kündigung gehen, Golf spielen lernen, endlich die vielen Bücher lesen, zu denen man bislang nicht gekommen sind, und werden das Ganze durch Scheinaktivitäten und Demutsgesten so kaschieren, dass dieser Zustand der inneren Kündigung nicht als solcher erkennbar wird.

Vor diesem Hintergrund wird klar, dass nach der Bologna-Reform die „Guten“ nicht mehr an der Hochschule zu halten sind, sondern einen lukrativen Job im Ausland oder in der freien Wirtschaft bevorzugen werden. Damit stellt sich allerdings die Frage, wer die zukünftigen High Potentials ausbilden soll. Auf diese Frage ergibt sich aber für die Bologna-Verfechter/innen eine simple Antwort, deren fatale Plausibilität man in einigen europäischen Ländern beobachten kann: Danach sind weder das Abwandern von Hochschullehrern/innen noch die innere Kündigung ein wirkliches Problem, da man in der neuen Struktur mit dem niedrigen Ausbildungsniveau kaum noch Hochschullehrer/innen braucht. Es reicht ein mittelmäßig ausgebildetes Heer an Lektoren/innen. Wenn die Politiker/innen und Hochschulleitungen in den nächsten Jahren tatsächlich Top-Professoren/innen bekommen oder halten wollen, werden sie

Gehälter signifikant erhöhen müssen, um die Demotivationaleffekte des Bologna-Prozesses durch ein entsprechendes „Schmerzensgeld“ auszugleichen.

Wie wird es weitergehen?

Man stelle sich ein Autorennen vor: Einige Rennwagen haben zu wenig Luft in den Reifen und können praktisch nicht fahren. Daraufhin will die Rennleitung eine Harmonisierung und nimmt auch bei den schnellen Wagen die Luft aus den Reifen. Ab diesem Zeitpunkt liegt die Verantwortung dafür, dass die Rundenzeiten schlechter werden, objektiv nicht mehr bei den Fahrern. Deshalb ist die Feststellung wichtig, dass die Verantwortung für die Schwierigkeiten mit dem Bologna-Prozess sowie die qualitativen Einbrüche bei Forschung und Lehre eindeutig bei den Politikern und Hochschulleitungen liegt, die uns in diese Situation gebracht haben. Auf diesen Tatbestand ist immer wieder hinzuweisen!

Ein Umdenken ist nötig und wird früher oder später auch einsetzen, sobald die Prozessgläubigkeit („da kann man sowieso nichts machen“) nachlässt. Vor allem ist die Umstellungsbereitschaft in Europa weit weniger groß, als die Bologna-Protagonisten behaupten: Wenn beispielsweise Irland „auf dem Weg nach Bologna“ schon relativ weit ist, so liegt das nicht daran, dass dort viel geändert wurde. Vielmehr war bereits vor Bologna ein entsprechendes System etabliert. Nur Deutschland und Österreich stellen radikal um und gefährden dadurch ihre internationalen Wettbewerbsvorteile. Da die Bologna-Nivellierung aktuell nicht mehr zu stoppen ist, muss nach Alternativen jenseits des Fiaskos gesucht werden. Wir müssen den Bologna-Prozess hinter uns lassen, nach vorne schauen, die Fehler korrigieren und neue Ideen für ein wettbewerbsfähiges Hochschulsystem in Europa entwickeln. Hier gibt es zwei Ansatzpunkte:

Zum einen läuft 2010 der Bologna-Prozess mit allen seinen traurigen Facetten aus und die zuständigen Minister/innen wollen „2010 als Gelegenheit begreifen, unsere Hochschulsysteme neu (!) auf einen Kurs einzustellen, der die Hochschulen in die Lage versetzt, sich den Herausforderungen zu stellen, die unsere Zukunft bestimmen“. Dieser Kurs muss anders aussehen als das, was man 1999 anvisiert und zum Glück nicht ganz erreicht hat. Hierzu brauchen wir mehr Diskussion mit dem Zieldatum 2010. Vor allem aber dürfen wir nicht wieder die Hochschulreform den Politikern/innen und ihren Exekutoren überlassen. Zudem ist zumindest für Deutschland klar, dass Gremien wie das CHE und die Hochschulrektorenkonferenz allenfalls Lobbygruppen für zentralistische Hochschulleitungen und fantasielose Politiker/innen sind, in keiner Weise aber auch nur ansatzweise Interessensvertretungen von Hochschulen, also von Studierenden oder Hochschullehrern/innen. Hier müssen neue Gruppierungen geschaffen oder aber bestehende Gruppierungen ihre Ver-

antwortung ernster nehmen. Zudem müssen Unternehmen aufgeklärt werden, was Bologna wirklich bedeutet, und sie müssen eingebunden werden in die Suche nach neuen Strukturen.

Zum anderen kann man auch in der Bologna-Struktur sofort über vieles nachdenken: In Unternehmen gibt es Betriebsklimauntersuchungen. Warum nicht auch in Hochschulen? Es gilt vor allem, Begleitforschungen aufzusetzen, die nicht der Frage nachgehen, ob man Bologna gut umsetzt; vielmehr ist zu prüfen, welche Bologna-Ideen sinnvoll sind und welche nicht; das sind ganz andere Fragen, die zur Zeit leider überhaupt nicht gestellt werden, weil sie politisch nicht opportun sind. Zudem braucht man mutige Hochschulen, die Alternativmodelle wie das 5-jährige integrierte Studium umsetzen. Es gilt, verschärfte Qualifikationsanforderungen für die Akkreditierungseinrichtungen und deren Akteure zu schaffen. Die Pflicht zur Akkreditierung, die nur der Unsicherheit über Bologna entspricht, muss ebenso hinterfragt werden wie die Flut von bürokratischen Regelungen. Wo es Hochschulräte gibt, ist über deren Besetzung nachzudenken – hier liegt einiges im Argen. Politikern/innen muss klar gemacht werden, dass man nicht auf eine Reform von Bologna warten

darf, sondern zumindest als „Studienversuche“ Alternativen jenseits von Bologna zulassen muss. Und letztlich sollte wieder mehr Autonomie in die Professuren verlagert werden, damit sie wieder für Forschung und Lehre verantwortlich sein können. Diese Liste lässt sich fortsetzen. Sie bedarf aber wieder als erstes eines Forums, um überhaupt zur Agenda zu werden.

Beiden Ansatzpunkten ist gemeinsam: Wenn Hochschul-lehrer/innen, Studierende und Unternehmen nicht endlich aktiv werden und weiterhin nur desinteressiert-skeptisch abwarten, was „da oben“ bei Hochschulleitungen, Politikern/innen und Eurokraten entschieden wird, brauchen sie sich nicht zu beklagen, wenn der nächste Bologna-Prozess noch kontraproduktiver für Europa ausfällt.

Univ.-Prof. Dr. Christian Scholz
Lehrstuhl für Organisation,
Personal- und Informationsmanagement
Universität des Saarlandes – Saarbrücken
Honorarprofessor für Personalmanagement
an der Universität Wien
<http://www.orga.uni-sb.de>

Privatisierung statt Gleichstellungspolitik – Neoliberale Selbstregulation der Geschlechter¹

Gabriele Michalitsch

Der Mensch als des Menschen Wolf – Hobbes' für die Moderne letztlich paradigmatische Definition menschlicher „Natur“ findet im Prinzip ökonomischer Konkurrenz ihren zivilisierten Ausdruck, galten Handel und die damit einhergehende kapitalistische Wirtschaftsweise in ihrer Frühzeit doch stets als Friedensbringer. Neoliberale Diskurse und Politiken, „die Etablierung monetaristischer und anti-etatistischer Zielwerte verschärf(en) Konkurrenzkämpfe“ (Kreisky: 47). Konkurrenzfähigkeit avanciert, gepaart mit Selbstverantwortung, zur gesellschaftlichen Leitidee, die nicht zuletzt Anforderungen an die Einzelnen bestimmt. Vor dem „permanenten ökonomischen Tribunal“ (Foucault, in Lemke: 249) von Leistungsdruck, ökonomischer Verwertbarkeit, Erfolgswang und Versagensangst gestalten sich soziale Beziehungen ebenso wie individuelle Selbstverhältnisse zunehmend als privatistische Relationen Vereinzelter.

Neoliberalismus, gegenwärtig dominanter, auf ökonomischer Selbstregulation basierender, gesellschaftlicher Deutungs-, Ordnungs- und Entwicklungsentwurf, zielt folglich nicht nur auf Restrukturierung von Ökonomie, Staat und Gesellschaft, sondern bedeutet einen Wandel der „Regierung“, die stets Zugriff auf Denkweisen und Ausrichtung des Subjekts impliziert: Während sich Marktprinzipien als organisierende und regulierende Modi von Staat und Gesellschaft etablieren, wird das Individuum als unternehmerisches und konkurrenztaugliches Subjekt redefiniert, seine Rationalität auf marktorientiertes Nutzenkalkül verengt (vgl. Lemke: 240ff, Michalitsch, Gerlach, Hondrich, Sennett). Geschlecht und Geschlechterverhältnisse bleiben davon nicht unberührt.

Privatisierung bildet eine grundlegende Strategie neoliberaler Transformation. Deren geschlechtsspezifische Implikationen stehen im Zentrum des vorliegenden Beitrags und werden abschließend im Kontext von Selbstregulation als neoliberaler Regierungsrationalität beleuchtet.

Geschlechtsspezifische Privatisierung

Das Dispositiv von Öffentlichem und Privatem durchzieht die Geschichte der Moderne, es markiert – je nach Deutung

– die Grenze zwischen Politik und Ökonomie oder Haushalt und Unternehmen (vgl. Elshtain, Pateman, Kerchner/Wilde, Weber) und fungiert als soziale Beziehungen regulierendes, gesellschaftliches Organisations- und Wahrnehmungsmuster (Sauer: 5), als „symbolische Ordnung, die eine spezifische Repräsentation des sozialen Raums organisiert“ (Demirović: 13).

Öffentlichkeit bezieht sich auf Staat, Parteien, Kunst, Medien, während Privatheit, stets an Persönliches geknüpft, Ehe, Familie, Freundschaften umfasst. Doch die Zuordnung bleibt arbiträr, gilt der Markt aus Staatsperspektive doch als privat, aus Sicht der Versorgungsökonomie als öffentlich. In seiner idealtypischen liberalen Fassung wird das Private als dem Öffentlichen komplementär jenseits des Politischen verortet. Doch Privatheit ist nicht von staatlich-politischer Öffentlichkeit getrennt, sondern vielmehr deren Kehrseite, asymmetrisch mit dieser verbunden. Wird Öffentlichkeit mit Freiheit, Demokratie, Rationalität, Universalität, und Männlichkeit assoziiert, so figuriert das Private als mit entgegengesetzten Attributen wie irrational, freiheitsbeschränkend, undemokratisch, weiblich verknüpfter Bereich. Obgleich die Dichotomie von Öffentlichem und Privatem als „zu ungenau, um deutlich abgrenzbare Sphären zu bezeichnen“ (Demirović: 13), gilt, firmiert sie im feministischen Diskurs als zentraler Topos von Macht, Herrschaft und Unterdrückung, denn sie verbindet sich mit „historisch flexible(n) Be- und Entgrenzungsprozesse(n), die Zweigeschlechtlichkeit je neu konstituieren“ (Sauer: 6). Stets bildet sie ein geschlechtliches Trennungsdiskursiv, an das sich Hierarchie, Exklusion und Unterordnung knüpfen (vgl. Elshtain, Pateman).

Wie die Kategorien von Privatem und Öffentlichem unterliegt auch deren Relation zueinander einem durch Privatisierung charakterisierten Redefinitionsprozess. Privatisierung bezieht sich folglich nicht nur auf Überführung öffentlichen Eigentums in privates oder die Schaffung privatrechtlicher Unternehmensgrundlagen, sondern meint die weit darüber hinausgehende Reorganisation des Dispositivs Öffentlich/Privat.

¹ Der hier veröffentlichte Beitrag ist eine gekürzte und überarbeitete Fassung von *Gabriele Michalitsch*: Selbstregulierte Subjekte. Privatisierung und Geschlechter-Regierung. In: *Marlen Bidwell-Steiner/Ursula Wagner* (Hg.): Freiheit und Geschlecht. Offene Beziehungen, Prekäre Verhältnisse. Innsbruck 2008, 63-75.

1.

Privatisierung manifestiert sich als Rückbau des Staates durch Auslagerung öffentlicher Leistungserbringung an private Unternehmen und „Verschlankung“ der Verwaltung, die erhebliche Personalreduktion im öffentlichen Dienst implizieren. Damit gehen Arbeitsplätze in jenem Bereich verloren, der sich im Allgemeinen durch wesentlich geringere geschlechtsspezifische Einkommensdifferenzen als der privatwirtschaftliche Sektor auszeichnet (vgl. Statistik Austria 2006: 229ff). Darüber hinaus werden damit Arbeitsplätze im Geltungsbereich gleichstellungspolitischer Programme – in Österreich des Bundesgleichbehandlungsgesetzes mit seiner Verpflichtung zu Frauenförderung – reduziert.

Aber auch der Staat selbst wird zunehmend als Unternehmen definiert und entsprechend Marktprinzipien unterworfen. Gewinnorientierung und betriebswirtschaftliche Effizienz werden hierbei zu zentralen Kriterien staatlicher Aktivitäten und treten gegenüber anderen Zielen in den Vordergrund, während Ideale öffentlichen Managements mehr und mehr jene politischer Führung ablösen.

2.

Darüber hinaus geht Privatisierung mit Deregulierung des Arbeitsmarktes und Reduktion sozialer Sicherheit einher. Rücknahme staatlicher Intervention, Erweiterung unternehmerischer Handlungsspielräume, Abbau arbeits- und sozialrechtlicher Standards führten zu Erosion von Normalarbeitsverhältnissen und verstärkter geschlechtlicher Segregation (vgl. Schunter-Kleemann). Der Arbeitsmarkt zerfällt zunehmend in einen männlich dominierten Kernarbeitsmarkt und einen weiblichen „marginalisierten“ Arbeitsmarkt, in dem atypische Beschäftigungsverhältnisse wie Teilzeitarbeit, freie Dienstverträge, geringfügige und befristete Beschäftigung oder Scheinselbstständigkeit vorherrschen. So waren in Österreich 2006 bereits über 40 % aller erwerbstätigen Frauen, aber nur 6,5 % der erwerbstätigen Männer teilzeitbeschäftigt (Statistik Austria 2007: 48).

Hohe Arbeitsplatzunsicherheit, niedrige Löhne, fehlende Aufstiegschancen, schlechte Arbeitsbedingungen und mangelnde soziale Sicherheit charakterisieren atypische Beschäftigung. In vielen Fällen ermöglicht sie keine unabhängige Existenzsicherung. Es kommt zu Feminisierung von Armut und sozialer Polarisierung, wie sie seit Jahren in Großbritannien, Kanada und den USA zu beobachten sind. So waren in Österreich zuletzt 12,3 % der Männer, aber 14 % der Frauen armutsgefährdet (BMSG 2004: 213). Die Armutsgefährdungsquote betrug selbst bei voller Erwerbstätigkeit 6 %, bei teilweiser Erwerbstätigkeit 18 % (BMSG 2004: 217). Ökonomische Geschlechterdisparitäten nehmen entsprechend zu – und werden vom Sozialsystem immer weniger abgeschwächt.

Auf kontinuierlicher Freistellung von Versorgungsarbeit basierend, honoriert das österreichische Sozialsystem vor allem Dauer von Erwerbstätigkeit und Höhe des Erwerbseinkommens. Frauen stehen aufgrund der ihnen zugewiesenen Versorgungsarbeit im Gegensatz zu Männern dem Arbeitsmarkt jedoch nicht kontinuierlich und ausschließlich zur Verfügung, ihre Einkommen liegen arbeitszeitbereinigt bei etwa 80 % der Männereinkommen (BMSG 2004: 270f). Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt wird im Sozialsystem damit strukturell verfestigt (vgl. Rosenberger). Dies manifestiert sich etwa bei Pensionsleistungen, aber auch Arbeitslosenunterstützung oder Notstandshilfe. So betrug die durchschnittliche Neuzugangspension österreichischer Frauen zuletzt nur 57 % jener von Männern (Statistik Austria 2006: 244). Von Ehe oder Lebensgemeinschaft abgeleitete Ansprüche und punktuelle Honorierung familiärer Versorgungsarbeit etwa durch Anrechnung von Kindererziehungszeiten reagieren wohl auf weibliche Lebenskontexte, schreiben diese zugleich jedoch fest, ohne deren Nachteile auszugleichen.

In den letzten Jahren vorgenommene Leistungskürzungen durch Anhebung des Pensionsantrittsalters, Abschläge für Frühpensionen und Ausdehnung von Beitragszeiten verschärfen geschlechtsspezifische Differenzen und zwingen nicht zuletzt zu individueller Alterssicherung, um die Durchsetzung eines auf der Kombination von staatlicher, betrieblicher und privater Altersvorsorge beruhenden Drei-Säulen-Modells voranzutreiben. Infolge geringer Einkommen bleiben Möglichkeiten zu individueller Altersvorsorge für Frauen überaus begrenzt, zumal sie bei Privatversicherungen bis dato mit höheren Prämien als Männer rechnen mussten. Frauen profitieren folglich auch von seit dem Jahr 2000 bestehenden steuerlichen Begünstigungen privater Altersvorsorge kaum. Darüber hinaus beschränkt sich betriebliche Pensionsvorsorge vorrangig auf Vollzeitbeschäftigte im Kernarbeitsmarkt, in dem Frauen jedoch unterrepräsentiert sind.

Aufgrund fehlender oder nur partieller Integration in das Sozialsystem verschärfen atypische Beschäftigungsformen geschlechtsspezifische Ungleichheiten auch im Bereich sozialer Sicherung. Sie lassen verstärkte Armut und soziale Ausgrenzung vor allem älterer Frauen erwarten. Schon jetzt gilt mehr als ein Viertel aller alleinstehenden österreichischen Pensionistinnen als armutsgefährdet (vgl. BMSG 2004: 220).

3.

Privatisierung kennzeichnet schließlich Rücknahme oder mangelnden Ausbau öffentlichen Angebots an Dienstleistungen etwa im Pflege-, Kinderbetreuungs- oder Gesundheitsbereich. Einschränkungen öffentlicher Dienste – selbst zugunsten von Transferzahlungen – führen dazu, dass diese in weiterer Folge verstärkt über den Markt zugekauft oder

im Privaten erbracht werden müssen und somit in vermehrter, vorrangig Frauen zugewiesener Versorgungsarbeit (vgl. Statistik Austria 2002: 87ff) resultieren. Steigt das Ausmaß unbezahlter Versorgungsleistungen im Privatbereich aber, so sinken Partizipationschancen von Frauen am Arbeitsmarkt. Dessen geschlechtsspezifische Segmentation sowie damit einhergehende Ungleichheiten in sozialen Sicherungssystemen verstärken sich.

4.

An Deregulierung des Arbeitsmarktes, Reduktion sozialer Sicherheit und Einschränkungen öffentlicher Dienste manifestiert sich verstärkte Ausrichtung von Politiken auf eigenverantwortliche Lösungsstrategien. Diese Tendenz zu Individualisierung impliziert sinkende Anerkennung politischer Regulierungserfordernisse. Gesellschaftliche Problemstellungen werden damit als private redefiniert, als Folge „freier Wahl“ jenseits politischer Zuständigkeit gedeutet. Der Bereich des politisch – und damit demokratisch – Verhandlung und Kontrollierbaren wird damit eingeschränkt, die Grenze zwischen Öffentlichem und Privatem verschoben, bislang Politisches privatisiert. Für Gleichstellungspolitik bedeutet Zurückweisung öffentlicher Verantwortung, Geschlechterhierarchien im Kontext von Chancengleichheits- und Eigenverantwortungspostulaten als individuelle Problemlagen zu reinterpreten, während ausgleichende staatliche Intervention ausbleibt. „(D)ass ein soziales Verhältnis als öffentliches anerkannt wird“, stellt jedoch ein wesentliches „Mittel der Emanzipation“ (Demirović: 23) dar.

Privatisierung kennzeichnet demnach eine Vielzahl von Politiken, die öffentliche Verantwortung zunehmend durch private ersetzen, und geht mit Entstaatlichung, Entpolitisierung und Entdemokratisierung einher. Sie zielt auf Durchsetzung eines Modells marktzentrierter Selbstregulation, in dem Wettbewerb Verhaltens- und Denkweisen auf ökonomische Verwertbarkeit ausrichtet. Ungleiche Ausgangsbedingungen ausblendend, werden individuelle Lebenschancen nach dem Konkurrenzprinzip zugewiesen. An die Stelle gesellschaftlicher Interessenkonflikte tritt nur noch als individueller Kampf wahrnehmbarer Wettbewerb. Neoliberalismus bietet solcherart einen Entwurf gesellschaftlicher Harmonie: Gegensätze und Widersprüche werden auf die Ebene der Individuen verschoben. Marktmechanismen lösen staatliche Regulation ab. Neue Formen der Kontrolle jenseits autoritärer Repression und wohlfahrtsstaatlicher Integration werden so institutionalisiert und determinieren Handlungsoptionen der Einzelnen.

Selbststeuerung

Mit Neoliberalismus verbindet sich folglich keine Rückkehr oder bloße Wiederbelebung, sondern eine fundamentale

Weiterentwicklung des klassischen Liberalismus: Der Staat überwacht nicht länger, wie es der liberalen Konzeption entspricht, Marktfreiheit, sondern der Markt selbst wird zum organisierenden und regulierenden Prinzip von Staat und Gesellschaft: Ein begrenzendes und äußerliches wird durch ein regulatorisches und inneres Prinzip ersetzt, die wirtschaftstheoretische Vorstellung interventionsloser Selbstregulation von Märkten mit jener von Individuen verknüpft. Individuelle Selbstregulierungskapazitäten und ökonomische Profitmaximierung verbinden sich: Wirtschaftswachstum, Erfolg im Wettbewerb und persönliches Glück ergänzen einander, Wohlbefinden wird eng an ökonomischen Wohlstand gekoppelt.

Vor allem Erwerbstätigkeit und Arbeitslosigkeit werden „[...] unter dem Gesichtspunkt einer rundum herrschenden Konkurrenz zwischen den Arbeitskräften neu formuliert und zumindest teilweise als Frage ihrer psychischen Verfassung, ihrer Neigung und Motivation betrachtet. Andererseits wird der Einzelne als Verbündeter des ökonomischen Erfolgs angesprochen, indem man dafür sorgt, dass er in das Management, die Präsentation, die Weiterentwicklung und Stärkung des eigenen ökonomischen Kapitals im Sinne eines persönlichen Vermögens und lebenslanges Projekt investiert“ (Rose: 93).

So zur persönlichen Verantwortung des/der Einzelnen bestimmt, wird mit Arbeit und Erwerbslosigkeit verbundene Problemlösungskompetenz an das Individuum delegiert, der/die Einzelne zum „aktiven Agenten“ stilisiert, „der sich selbst durch Kapitalisierung der eigenen Existenz ökonomisch steuert“ (Rose: 93). Eigeninitiative sind hierbei keine Grenzen gesetzt, unter dem Aspekt ökonomischer Verwertbarkeit steht die gesamte Lebensführung auf dem Prüfstand. Als „Unternehmer seiner selbst“ gilt der/die Einzelne folglich nicht als Produkt der Gesellschaft, sondern als Eigenprodukt, das sich im Konkurrenzkampf zu bewähren hat (vgl. Hondrich, Kocyba). Entkoppelt von wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Bedingungen erscheint ökonomischer Erfolg „fortan als Funktion des Maßes an Unternehmungsbereitschaft, an Fertigkeiten, an Erfindungsreichtum und Flexibilität, über das der Einzelne verfügt“ (Rose: 92) – und avanciert zum zentralen Referenzpunkt menschlicher Existenz, der marktgerechte Selbstregulation sicherstellen soll.

Ausblendung gesellschaftlicher Ungleichheiten, die implizite Voraussetzung freier Verfügbarkeit für den Markt sowie damit einhergehende Negation von unbezahlter Versorgungsarbeit, weiblichen Lebenskontexten und Geschlechterhierarchien führen hierbei jedoch zu vorrangig Frauen treffenden widersprüchlichen Anforderungen. Kontinuität traditioneller Geschlechtermuster, einseitige Zuweisung unbezahlter privater Versorgungsarbeit und überwiegend bloß marginalisierte In-

tegration von Frauen in den Arbeitsmarkt verstärken soziale, ökonomische und familiäre Machtgefälle zwischen den Geschlechtern, während Anerkennung von Geschlechterhierarchien als gesellschaftliche Problemlagen und Raum für Gleichstellungspolitik schwinden. Gesellschaftliche Benachteiligung wird gleichzeitig als Folge falscher individueller Entscheidungen, Gleichberechtigung als Frage individueller Arrangements reinterpretiert. Selbststeuerung verbindet sich folglich nicht nur mit Retraditionalisierung von Geschlech-

terverhältnissen, sondern verweist auf eine insbesondere für Frauen repressive Regierungsrationalität.

MMag. Dr. Gabriele Michalitsch
Ökonomin und Politikwissenschaftlerin
Lektorin am Institut für
Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie
Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Wien
gmichal@wu-wien.ac.at

Literatur

- Bundesministerium für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz (BMSG) (Hg.), Bericht zur sozialen Lage 2003–2004. Wien 2004.
- Demirović, Alex*, Hegemonie und das Paradox von Privat und Öffentlich. In: Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen 4/2001, 12–23.
- Elshtain, Jean Bethke*, Public Man, Private Woman. Women in Social and Political Thought. Princeton 1993.
- Gerlach, Thomas*, Denkgifte. Psychologischer Gehalt neoliberaler Wirtschaftstheorie und gesellschaftspolitischer Diskurse. Dissertation, Universität Bremen 2001.
- Hondrich, Karl Otto*, Der Neue Mensch. Frankfurt/Main 2001.
- Kerchner, Brigitte* und *Wilde, Gabriele* (Hg.), Staat und Privatheit. Aktuelle Studien zu einem schwierigen Verhältnis. Opladen 1997.
- Kocyba, Hermann*, Aktivierung. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke (Hg.): Glossar der Gegenwart. Frankfurt/Main 2004, 17–22.
- Kreisky, Eva*, Ver- und Neuformungen des politischen und kulturellen Systems. Die maskuline Ethik des Neoliberalismus. In: Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen 4/2001, 38–50.
- Lemke, Thomas*, Eine Kritik der politischen Vernunft. Foucaults Analyse der modernen Gouvernementalität. Berlin/Hamburg 1997.
- Michalitsch, Gabriele*, Die neoliberale Domestizierung des Subjekts. Von den Leidenschaften zum Kalkül. Frankfurt/Main 2006.
- Pateman, Carole*, Feminist Critiques of the Public/Private Dichotomy. In: Susan Moller Okin und Jane Mansbridge (Hg.), Feminism. Vol. 1. Aldershot 1994, 327–349.
- Rose, Nikolas*, Tod des Sozialen? Eine Neubestimmung der Grenzen des Regierens. In: Ulrich Bröckling, Susanne Krasmann und Thomas Lemke (Hg.), Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt/Main 2000, 72–109.
- Rosenberger, Sieglinde*, Auswirkungen sozialpolitischer Maßnahmen auf die Gestaltung der Geschlechterverhältnisse. In: Bundesministerin für Frauenangelegenheiten/Bundeskanzleramt (Hg.), Bericht über die Situation der Frauen in Österreich. Frauenbericht 1995. Wien 1995, 387–397.
- Sauer, Birgit*, Öffentlichkeit und Privatheit revisited. Grenzbeziehungen im Neoliberalismus und die Konsequenzen für Geschlechterpolitik. In: Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen 4/2001, 5–11.
- Schunter-Kleemann, Susanne*, Zwischen Welfare und Workfare – Sozialpolitische Strategien gegen die Feminisierung der Armut. In: Christine Stelzer-Orthofer (Hg.), Zwischen Welfare und Workfare. Soziale Leistungen in der Diskussion. Linz 2001, 21–45.
- Sennett, Richard*, Der flexible Mensch. Die Kultur des neuen Kapitalismus. Berlin 1998.
- Statistik Austria, Geschlechtsspezifische Disparitäten. Wien 2002.
- Statistik Austria (Hg.), Statistisches Jahrbuch Österreichs 2007. Wien 2006.
- Statistik Austria (Hg.), Arbeitskräfteerhebung 2006. Ergebnisse des Mikrozensus. Wien 2007.
- Weber, Beat*, Öffentlich/Privat – neue Grenzziehungen im Übergang zum Postfordismus. In: Kurswechsel. Zeitschrift für gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen 4/2001. 24–37.

Gender trouble – wider die Natur des Geschlechts

Renate Wieser

„Als die erste Frau lesen lernte, trat die Frauenfrage in die Welt.“ Dieser Satz der österreichischen Schriftstellerin Marie von Ebner-Eschenbach (1830–1916) verweist auf eine inzwischen Jahrhunderte lange Tradition von lesenden, schreibenden und theoriebildenden Frauen; er verweist auf Frauen, denen es in den jeweiligen Kontexten ihrer Gesellschaftsform gelang, die Frage nach Bedingungen und Möglichkeiten ihres Frauseins zu stellen, die aber auch – teils unter schweren Repressionen, teils sogar unter Einsatz ihres Lebens – die Unterdrückungsverhältnisse, in denen sie und ihre Geschlechtsgenossinnen standen, kritisch reflektierten und argumentativ widerlegten. Jedoch gab es diese Option einer eigenen kritischen Theoriebildung für Frauen nur in seltenen Fällen; meist waren es klösterlich lebende oder adelige Frauen, die aufgrund ihres Standes Zugang zu Bildung und Wissenschaft hatten; da dem Gros der Frauen aber bis weit in das 20. Jahrhundert hinein der Zugang zu den Institutionen der Wissenschaft verunmöglicht wurde, waren es fast ausschließlich Männer – Philosophen, Staatstheoretiker, Natur- und Humanwissenschaftler, Politiker –, die sich im Laufe der Geschichte Gedanken über das „rechte“ Zusammenleben von Männern und Frauen, über die spezifischen Aufgaben von Frauen und Männern und damit auch über das „Wesen“ der Frau, weniger allerdings über ihr eigenes männliches „Wesen“, machten. Männer verfassten die ersten Geschlechtertheorien, die männliche Perspektive prägte seit der antiken Philosophie die Vorstellungen von „Geschlecht“ und „Geschlechtlichkeit“ und Männer schufen mit diesen Theorien soziale Wirklichkeiten und Gesellschaftssysteme. Dabei sind allerdings die Geschlechtertheorien, welche bis heute in unseren Köpfen wirksam sind, erst ein Erbe der bürgerlichen Aufklärung¹. Denn die Vorstellung zweier voneinander biologisch und darum wesentlich verschiedener Geschlechter, die Vorstellung, dass die Passivität und fürsorgliche

Emotionalität der Frau und die Aktivität und Rationalität des Mannes in ihrer jeweiligen Natur begründet seien, ist erst im Laufe des 18. Jahrhunderts entstanden². Davor – in der vorneuzeitlichen, antiken und mittelalterlichen Philosophie – betrachtete man Männer und Frauen zuallererst als Mitglieder von institutionalisierten Gemeinschaften, der kleinen des Hauses („oikos“) oder der größeren des Staates („polis“). Vor dem Hintergrund der Frage nach einem geglückten, einem gelingenden Leben hatten Männer und Frauen ihre je spezifischen Aufgaben in der Gemeinschaft zu erfüllen. Die Lebensform von Frauen und Männer war an ihre gesellschaftlichen Position, an ihren Stand gebunden, die gesamte Gesellschaftsordnung wiederum galt als von Gott und/oder der Schöpfungsordnung vorgegeben und gerechtfertigt. Dies alles ändert sich mit der Aufklärung. Menschen werden von ihren gesellschaftlichen Positionen losgelöst, als einzelne Individuen sichtbar und es entsteht die Idee der individuellen Freiheit. Weder die Schöpfungsordnung noch Gottes Wille können in der Folge zur Rechtfertigung der Herrschaft von Menschen über Menschen herangezogen werden. Die Aufklärung als bürgerliche Befreiungsbewegung wollte alle Menschen von der ständisch-feudalen Herrschaft freisetzen. Alle Menschen sind gleich an Würde geboren, alle Menschen haben darum das Anrecht auf die vollen Menschen- und Bürgerrechte; fundamentale Prämisse liberalen Denkens ist, dass auf der Basis natürlicher Differenzen keine Herrschaft begründet werden kann. Dies würde dann wohl auch für die Frauen gelten, dachten jedenfalls einige Frauen³ damals – tat es aber nicht. Der Kampf der französischen Revolution ist hier wörtlich und ernst zu nehmen; denn es ging wirklich um „Freiheit, Gleichheit und *Brüderlichkeit*“ und eben nicht um die Schwestern. Wenn nun aber alle Menschen qua Geburt gleiches Recht und gleiche Würde haben, wie begründet

¹ Vgl. zum Folgenden: Sabine Doyél/ Marion Heinzl/ Friederike Kuster, Einleitung, in: *dies.* (Hg.), *Philosophische Geschlechtertheorien. Ausgewählte Texte von der Antike bis zur Gegenwart*, Stuttgart 2002, 7–67.

² „Von ihren gesellschaftlichen Positionen losgelöst, maßgeblich durch ihren Geschlechtscharakter definierte Subjekte werden erst im Zuge der Entstehung der bürgerlichen Gesellschaft konzeptualisiert.“, in: *Doyél Heinzl Kuster*, Einleitung, in: *dies.* (Hg.), *Philosophische Geschlechtertheorien*, 7.

³ So z.B. die französische politische Theoretikerin, Dichterin, Dramatikerin und Aktivistin der Revolution Olympe de Gouges (1748–1793), welche für ihre „Déclaration des droits de la Femme et de la Citoyenne“ (1791) geköpft wurde. – vgl. Barbara Holland-Cunz, *Die alte neue Frauenfrage*, Frankfurt/M. 2003, 24–25 und Barbara Thiessen, *Feminismus: Differenzen und Kontroversen*, in: Ruth Becker/ Beate Kortendiek (Hg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie*, Wiesbaden 2004, 35–41, 35.

man dann den Ausschluss der Frauen aus dieser Konzeption? Exemplarisch sei an dieser Stelle Rousseau⁴ angeführt, der die Zweideutigkeit des Naturbegriffs dafür nutzte, eine Vorstellung des Geschlechterverhältnisses zu etablieren, die es möglich machte, Frauen den Zugang zu vollen Menschen- und Bürgerrechten zu verwehren. Einerseits knüpft er mit der Verwendung des Naturbegriffs an den naturrechtlichen Diskurs der Aufklärung an, also an den Gedanken, dass alle Menschen von Natur aus gleich und frei geboren sind und darum auch die gleichen Rechte haben. Andererseits stellt er in seinem Geschlechterentwurf die „Wirkmacht der Natur“ über die „Zuständigkeit des Rechts“ und wendet sich damit im Grunde gegen den aufklärerischen Rationalismus und dessen Konzeption einer Rechtsnatur als universaler Berufungsinstanz des Vernunftrechts und der Menschenrechte. Der normative Bezugspunkt seiner Geschlechterordnung liegt in der Natur und diese lässt – ihm zufolge – geschlechtsdifferenzierte naturwüchsige männliche und weibliche Anlagen erkennen. Insofern kann die Ungleichheit der Rechtslagen von Mann und Frau in dem Maße als legitim erachtet werden, als sie ihren unterschiedlichen Geschlechtsnaturen entspricht. Durch die Entkoppelung von Natur und Recht gelingt hier die neuerliche Verbannung der Frau in die familiäre Privatsphäre und die Beschränkung der Ausübung bürgerlicher Rechte auf das männliche Geschlecht. Rousseaus berühmter Ausspruch „Zurück zur Natur“ bedeutete für Frauen nicht mehr und nicht weniger als ein philosophisches „Zurück an den Herd“⁵. In diesem Zusammenhang expliziert Friederike Kuster: „Der Rückgriff auf die Natur befördert im Fall des Mannes Ziele der politischen Emanzipation: nämlich Freiheit und wechselseitige Anerkennung im Konzept der Gleichheit. Im Falle der Frau wird jedoch dasjenige als ihre Natur festgeschrieben, was sie im Rahmen des bürgerlichen Staates als Rolle übernehmen soll, nämlich eine sich ihrer ausschließlichen Pflichten als Gattin und Mutter bewusste Frau zu sein“⁶.

Um Frauen also die volle Teilhabe an den Bürger- und Menschenrechten auch weiterhin vorenthalten zu können, wurde im 18. Jahrhundert das naturhafte Wesen der Frau, die Konzeption von der biologisch begründeten asymmetrischen

Komplementarität der Geschlechter, kreiert⁷. Dazu der Historiker Thomas Laqueur: „Man erfand zwei biologische Geschlechter, um den sozialen eine neue Grundlage zu geben“⁸. Durch die Fixierung des Wesens der Frau bekommt das Geschlechterverhältnis den Charakter eines naturwüchsigen, der Veränderbarkeit entzogenen Binnenbereichs der bürgerlichen Gesellschaft. Damit bleibt aber auch das revolutionär liberale Gedankengut der Aufklärung hinter sich selbst zurück.

Die seit den 60er Jahren des 20. Jahrhunderts breit einsetzende feministische Theoriebildung hat diese herrschaftslegitimierende Funktion bürgerlicher Geschlechtertheorien aufgedeckt und aus diesem Grund gelten den diversen feministischen Theorien auch Biologismen, Naturalisierungen und Ontologisierungen des Geschlechts, also die Herleitung eines weiblichen Charakters aus der weiblichen Anatomie, als zutiefst ideologieverdächtig.

Daher ist die feministische Denkbewegung seit Beginn mit dem Problem befasst, wie wir von „Frau“ und „Mann“ sprechen können, ohne biologistisch zu sein, das heißt: Wie wir von „Frau“ und „Mann“ sprechen können, ohne eine „frau-liche“ oder „männliche“ biologische Substanz anzunehmen, die definier- und vorschreibbar macht, was Frauen tun und wie sie sind bzw. was Männer tun und wie diese sind. Die Notwendigkeit, für dieses Problem eine Lösung zu finden, resultiert – wie gesagt – daraus, dass die Unterdrückungsgeschichte von Frauen zumindest in der Neuzeit wesentlich auf der Annahme eines weiblichen Geschlechtscharakters basiert, der determiniert, was und wie eine Frau ist, was sie deshalb tun darf und wie sie es tun muss.

Inzwischen ist die feministische Theoriebildung zu einem fast unüberschaubaren Feld geworden, doch so unterschiedliche die einzelnen Theorieansätze auch sein mögen, sie treffen sich in folgenden Punkten:

1. in der Einschätzung, dass es sich mit der heute etablierten Geschlechterordnung um eine gesellschaftlich institutionalisierte Deformation menschlicher Existenzmöglichkeiten handelt; es ist eine Geschlechterordnung, die Frauen wie Männern, die Hetero-, Homo- wie Transsexuellen nicht die volle Entfaltung ihrer menschlichen Potenziale erlaubt.

⁴ Vgl. Doyél Heinzl Kuster, Einleitung, in: *dies.*, Philosophische Geschlechtertheorien, 26–29 und Friederike Kuster, Die Erfindung des bürgerlichen Geschlechterverhältnisses, in: Doyél Heinzl Kuster (Hg.), Philosophische Geschlechtertheorien, 158–164.

⁵ Das Ertragen von Zwang, die Tendenz zur Unterwerfung, habituelle Sanftmut und Duldsamkeit sind – nach dem „Differenztheoretiker“ Rousseau – die spezifisch weiblichen Tugenden, in denen sich die weibliche Natur vollendet. – vgl. Kuster, Die Erfindung des bürgerlichen Geschlechterverhältnisses, in: Doyél Heinzl Kuster (Hg.), Philosophische Geschlechtertheorien, 161.

⁶ Kuster, Die Erfindung des bürgerlichen Geschlechterverhältnisses, in: Doyél Heinzl Kuster (Hg.), Philosophische Geschlechtertheorien, 164.

⁷ Die im letzten Drittel des 18. Jahrhunderts einsetzende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung, welche eng an die Differenzierung von Erwerbs- und Familienleben beim Übergang zur Moderne gekoppelt ist, verstärkt diese Polarisierung der Geschlechter noch. – vgl. Isolde Karle, „Da ist nicht mehr Mann noch Frau“. Theologie jenseits der Geschlechterdifferenz, Gütersloh 2006, 24.

⁸ Zit. nach: Astrid Deuber-Mankowsky, Natur/Kultur, in: Christina von Braun/ Inge Stephan (Hg.), Gender@Wissen. Ein Handbuch der Gender-Theorien, Köln 2005, 200–219, 209.

2. in ihrer kritischen Analyse der Bedingungen der herrschenden Geschlechterordnung als ganzer sowie in ihrem wissenschaftlich-politischen Interesse an der Verfasstheit und der Veränderung von Geschlechterverhältnissen⁹.

Die Erste Frauenbewegung (Mitte 19. Jahrhundert bis zum II. Weltkrieg¹⁰) befasste sich vornehmlich auf politischer Ebene mit der Forderung, den aufklärerischen Impetus, dass alle Menschen frei und gleich an Rechten und Würde geboren seien, endlich logisch-konsequent zu Ende zu denken und damit auch Frauen mit den ihnen qua Menschsein zustehenden Menschen- und Bürgerrechten auszustatten¹¹. Mit Simone de Beauvoirs¹² These vom sozialen Gewordensein von Frauen und Männern beginnt die eigentliche feministische Theoriebildung. Mit ihren Analysen und ihrem berühmt gewordenen Zitat „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“ eröffnet sie einen Forschungsraum, der durch die Geschlechtertheorien der Aufklärung verschlossen wurde. Denn indem die Aufklärer das weibliche Wesen und die gesellschaftliche Position der Frau an ihre biologisch-körperliche Beschaffenheit rückbanden, verbannten sie das Thema der „Frau“ aus dem Bereich des Hinterfrag-, Analysier- und Veränderbaren: Wenn nämlich das biologische Geschlecht bestimmt, wie Frauen sind und was ihr Platz in der Gesellschaft ist, dann war das immer so und wird auch immer so bleiben. Beauvoir wendet sich auf wissenschaftlich-analytischer Ebene gegen die aufklärerischen Geschlechtertheorien und widerlegt durch ihre philosophische Argumentation den Satz, dass Anatomie quasi Schicksal sei; damit gibt sie der feministischen Theoriebildung, der Frauen- und Geschlechterforschung ihren Forschungsgegenstand, nämlich die Frauen, zurück, die nun nicht mehr auf immer und ewig auf ihre Frauenrolle festgelegt erscheinen, denn ihre Rolle in der Gesellschaft ergibt sich nun keineswegs mehr zwingend aus ihrer biologischen Geschlechtszugehörigkeit, weshalb sie auch analysierbar und zum Positiven hin veränderbar wird. Initiiert durch Simone de Beauvoir wird in der feministischen Theoriebildung die Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“, also zwischen dem biologischen Geschlecht und seiner sozialen Erscheinungsform etabliert¹³.

Simone de Beauvoir (1908–1986) wurde in Paris in eine streng katholische Familie hineingeboren. „Die Tochter aus gutem Hause“ (Titel ihrer Autobiographie) rebellierte Zeit ihres Lebens gegen den Konformismus und die „bedrückende Tyrannei“ des Bürgertums, aus dem sie kam. Mit siebzehn Jahren begann sie ein Literatur- und Mathematikstudium, studierte danach Philosophie und wurde damit eine der ersten Philosophielehrerinnen Frankreichs. Nach 1943 war sie freie Schriftstellerin. Beauvoir war eine führende Vertreterin des Existenzialismus und schuf mit ihrem Werk „Le Deuxième Sexe“ (1949; Das andere Geschlecht) eine der theoretischen Grundlagen für die erstarkende Neue Frauenbewegung.

So unterschiedlich sich nun auch die verschiedenen feministischen Ansätze im Laufe der letzten 50 Jahre entwickelt haben, hinter die Erkenntnis, dass aus einem bestimmten „sex“ keineswegs notwendigerweise und auch nicht kausal-logisch ein bestimmtes „gender“ folgt, kommt keine wissenschaftliche Geschlechtertheorie mehr zurück. Diese Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“ ermöglichte und eröffnete eine Fülle von Forschungsmöglichkeiten unter der Fragestellung: Wie *werden* denn nun eigentlich Frauen und Männer? Ein paar je fachspezifische Zugänge und Antworten auf diese Frage seien im Folgenden benannt: Frauen und Männer werden durch unterschiedliche Sozialisation und Erziehung, durch unterschiedliche philosophische Konzepte vom Mann-Sein und Frau-Sein, durch normativ-gesellschaftliche Rollenvorgaben für Männer und Frauen, durch medial vermittelte Bilder vom Frau- und Mann-Sein, durch eine Unzahl von alltäglichen Kommunikationen und Interaktionen, in denen sich Frauen als Frauen und Männer als Männer gebärden und sich dabei stets aufs Neue herstellen (doing gender)¹⁴. Mit Beauvoir begann also die kritische Befragung und Widerlegung der Naturalisierung des Frauengeschlechtes. Judith Butler wird in den 90er Jahren des 20. Jh. diese Problematisierung des natürlichen, biologischen Geschlechtskörpers als Fundament männlicher und weiblicher Geschlechtsidentität radikalieren und an die Spitze treiben.

⁹ Vgl. Doyél Heinzl Kuster, Einleitung, in: dies. (Hg.), Philosophische Geschlechtertheorien, 59. »Feministische Theorie« bezeichnet demnach keine Festlegung auf einen bestimmten Analyseansatz, wohl aber das Festhalten an einer kritischen Perspektive in der Analyse von Geschlechterverhältnissen. Insofern ist nicht jede Form der wissenschaftlichen Beschäftigung mit der Geschlechterthematik als »feministisch« zu bezeichnen.« – in: Regina Becker-Schmidt/ Gudrun-Axeli Knapp, Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg 2001, 11.

¹⁰ Vgl. Annette Kuhn, Frauenbewegungen, in: Elisabeth Gössmann u.a. (Hg.), Wörterbuch der Feministischen Theologie, Gütersloh 2. vollständig überarb. und grundl. erw. Aufl. 2002, 179–182, 179.

¹¹ Vgl. Ilse Lenz, Frauenbewegungen. Zu den Anliegen und Verlaufsformen von Frauenbewegungen als sozialen Bewegungen, in: Becker/ Kortendiek (Hg.), Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 665–675, 666–667.

¹² Vgl. dazu Beauvoirs Grundlagenwerk: Simone de Beauvoir, Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau, Reinbek 1986.

¹³ Sex als „naturegegebene“ biologische Ausstattung und gender als soziale Konstruktion und kulturelle Zuschreibung. – vgl. Christina von Braun/ Inge Stephan, Einführung, in: dies. (Hg.), Gender@Wissen, 7–45, 32.

¹⁴ Paula-Irene Villa, (De)Konstruktion und Diskurs-Genealogie: Zur Position und Rezeption von Judith Butler, in: Becker/ Kortendiek, Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung, 141–152, 141.

Die 1956 in Cleveland/Ohio geborene Judith Butler wächst in einer jüdischen Familie auf und kommt schon sehr früh mit philosophischen und theologischen Schriften in Berührung; seit den 90er Jahren des 20. Jh. gilt sie durch ihre Werke „Gender trouble“ (Das Unbehagen der Geschlechter) und „Bodies that matter“ (Körper von Gewicht), welche in mehr als 20 Sprachen übersetzt wurden, als einer der Superstars der feministischen Theoriebildung; derzeit ist sie Professorin für Rhetorik und Vergleichende Literaturwissenschaft an der Universität Berkeley/Kalifornien.

Butler wurde jedoch – wie kaum eine andere feministische Theoretikerin vor ihr – kontrovers und hochemotional diskutiert. Und das wohl vor allem deswegen, weil sie die feministische Forschung auf ihre grundlegenden Kategorien hin befragt¹⁵:

1. In ihrem einflussreichen Werk „Das Unbehagen der Geschlechter“ (1991; Originaltitel: „Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity“) wirft sie der feministischen Forschung vor, dass diese „Frauen“ fälschlicherweise als homogene Gruppe mit gemeinsamen Merkmalen und Interessen betrachtet, in deren Namen dann feministische Praxis und Theorie die Aufhebung von patriarchalen Unterdrückungsstrukturen fordert. Butler hingegen hinterfragt eben jene Annahme einer als homogen und einheitlich gedachten Gruppe „Frau“. Denn diese Annahme habe nicht nur trennende kulturelle, klassenspezifische und ethnische Differenzen zwischen Frauen übersehen lassen, sondern darüber hinaus noch das binäre System der Geschlechterbeziehungen bestätigt, in dem Menschen in zwei deutlich voneinander unterschiedene Gruppen, nämlich in Männer und Frauen, geteilt werden. Zwar habe der Feminismus im Namen der Frauen die Vorstellung abgelehnt, dass Anatomie Schicksal sei, dabei aber gleichzeitig die Auffassung verfestigt, ein binäres System der Zweigeschlechtlichkeit sei kulturell unvermeidlich.

Butler macht mit dieser Anfrage an die feministische Theoriebildung eine Aporie, eine philosophische Ungereimtheit, die schon Simone de Beauvoirs Werk als Moment der Unruhe eingeschrieben ist, radikalisiert zum Thema: „Was bedeutet die Erkenntnis, dass ‚die Frau nicht existiert‘, das heißt eine ‚Erfindung‘ ist, für das feministische Projekt, eine Theorie sexueller Differenz, eine Theorie des Unterschieds der Geschlechter zu schreiben“¹⁶. Steht also feministische Theo-

riebildung, deren Forschungsbereich „Männer und Frauen“ und die „Geschlechterordnung“ umfasst, nicht in dem Dilemma, in der eigenen Theoriebildung den Dualismus von Natur und Kultur zu wiederholen, ergo selbst naturalisierend zu wirken, eine Natur des Geschlechts vorgängig zu setzen und darum anstelle die dual-hierarchisch strukturierte Geschlechterordnung begrifflich aufzulösen, sie auch noch zu verfestigen? Anders: Solange feministische Theoriebildung von „Frauen“ als Gruppe und „Männern“ als Gruppe ausgeht, solange ist sie selbst noch in der Geschlechterordnung gefangen, die sie doch eigentlich an- und hinterfragt.

2. Butlers zweite Anfrage gilt der in der feministischen Forschung spätestens seit den 70er Jahren des 20. Jh. etablierten Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“, also zwischen biologischem und sozialem Geschlecht. Ihrer Meinung nach greift diese Unterscheidung zu kurz, da sie die Grenze zur Biologie, zum biologischen Körper ja nur verschiebt und nicht aufhebt. Der biologische Pol der Geschlechteridentität, also „sex“, besteht weiterhin und damit auch die Tatsache, dass ein Teil der Geschlechteridentität, nämlich eben der als biologisch gedachte, jedem Zugriff entzogen bleibt.

Butler selbst versucht nun zu analysieren, wie es geschehen konnte, dass eine bestimmte kulturelle Konfiguration und Ausformung der Geschlechtsidentität die Stelle des Wirklichen und Normalen einnehmen konnte. Dabei ist es ihr primäres Ziel, die Kategorie des „Menschlichen“ so auszuweiten, dass Individuen, die aus welchen Gründen auch immer nicht in die gesellschaftliche Norm von „männlich“, „weiblich“ oder „heterosexuell“ passen, sich nicht mehr als sozial ausgeschlossen erleben müssen. Der ethische Impetus, aus dem sich ihr kritisches Forschen und Denken speist, besteht also in der Ausweitung der Normen, die es Menschen ermöglichen, ein lebenswertes Leben in sozialen und öffentlichen Räumen zu führen¹⁷.

Dafür stellt Butler die Existenz einer *eigentlichen* Natur des Geschlechts in Frage.

1. So problematisiert sie zunächst einmal die voraussetzungs-volle Annahme einer notwendigen Kohärenz zwischen den verschiedenen Dimensionen des Geschlechts. Nach den Vorgaben hegemonialer und heterosexueller Norm/alität folgt ja aus „sex“ (biologisches Geschlecht) notwendigerweise ein entsprechendes, identisches „gender“ (soziales Geschlecht) und aus diesen beiden notwendig das Begehren nach einem

¹⁵ Vgl. zum Folgenden: Judith Butler, Das Unbehagen der Geschlechter, Frankfurt/M. 1991. Judith Butler, Körper von Gewicht. Die diskursiven Grenzen des Geschlechts, Berlin: 1995. Hannelore Bublitz, Judith Butler zur Einführung, Hamburg 2. ergänzte Aufl. 2005.

¹⁶ Sabine Hark, Dissidente Partizipation. Eine Diskursgeschichte des Feminismus, Frankfurt/M. 2005, 279.

¹⁷ „Critique is not developed merely for the pleasure of the question; far from it, since if anything may be said to characterize Butler’s work as a whole, it is its ethical impetus to extend the norms by which ‚humans‘ are permitted to conduct liveable lives in socially recognized public spheres.“ – in: Sara Salih, Introduction, in: *dies.* with Judith Butler (Hg.), The Judith Butler Reader, Malden (MA) u.a. 2004, 1–17, 4. „Butler’s work is always politically and ethically motivated, and her autocritiques valorize contingency, unknowingness, and unrealizability themselves as components of a radical democratic project that seeks both to resist and to extend the discursive norms by which subjects are currently defined.“ – in: Salih, Introduction, in: *dies.* with Butler, The Judith Butler Reader, 6.

Objekt des je anderen Geschlechts. Nur so ergibt sich eine anerkannte Geschlechtsidentität: Ein weiblicher Körper führt zu einem Leben als Frau und dem heterosexuellen Begehren nach einem Mann – Anatomie, Begehren und Geschlechtsidentität scheinen einander zu bedingen. Jedoch sind diese drei Pole nach Butlers Untersuchungen weitaus weniger kohärent als angenommen. „Gender trouble“, Geschlechterverwirrung, entsteht dort, wo diese quasi „metaphysische“ Dreieinigkeit des Geschlechts aufgelöst wird (vgl. bi- oder transsexuelle Personen). Gleichzeitig verweist „Gender trouble“ darauf, dass der Zusammenhang zwischen diesen drei Komponenten keineswegs naturgegeben oder ontologisch ist.

2. Mit einem zweiten Gedankengang stellt Butler die Existenz einer eigentlichen Natur des Geschlechts in Frage: Hierbei knüpft Butler an der Einsicht Beauvoirs in die Gewordenheit der Frau an, radikalisiert diese aber, indem sie fragt, inwieweit es überhaupt gerechtfertigt ist, „sex“ als *natürliche* Grundlage des Geschlechts vorzusetzen.

Butler geht in der Folge nicht mehr von einer Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“ aus, sondern versteht „sex“, also das natürliche Geschlecht, als eine Dimension von „gender“; damit denkt sie die „natürliche“ Zweigeschlechtlichkeit, das „natürliche“ Geschlecht als ebenso kulturell produziert wie „gender“.

Das heißt nun aber selbstverständlich nicht, dass wir keinen Körper haben; Butler leugnet keineswegs die Präsenz einer vordiskursiven, vorkulturellen Natürlichkeit¹⁸. Aber dass wir unseren Körper als einen biologisch/naturhaft vorgegeben eindeutig männlichen oder weiblichen Körper wahrnehmen, aus dem dann eine entsprechende Geschlechteridentität und ein damit übereinstimmendes Begehren folgen, das ist kulturell und sozial gemacht, ist konstruiert. Denn der Körper – was immer er an sich auch ist – kann vordiskursiv nicht gefasst werden, es ist kein vor-kultureller Zugriff auf einen rein biologischen Körper, kein Rückgriff auf einen Körper, der nicht schon kulturell interpretiert wird, möglich. Die Natur ist immer schon Ergebnis – und nicht Voraussetzung – kultureller Erkenntnisse, denn schon die Unterscheidung zwischen Na-

tur und Kultur ist eine kulturelle und darum kann Natur auch nicht unabhängig von Kultur gedacht werden; jeder Rekurs auf „Natur“ erfolgt innerhalb einer bestimmten Kultur und ihrer Denkmuster und ist damit auch kulturell-sozial.

So bilden eben auch kulturspezifische Ordnungsstrukturen das historische Apriori, die historische Bedingung unserer Wahrnehmung des Körpers als binär strukturierter Geschlechtskörper und den Rahmen für die Zuordnung zu ausschließlich einem Geschlecht.

Das natürliche Geschlecht („sex“) ist also immer schon ein soziales Geschlecht („gender“), das nur als biologisches Geschlecht *gedacht* wird. Letztendlich ist es nicht möglich, „sex“ und „gender“ zu trennen, denn der Körper als gesamter erscheint als Konstruktion, die seine Materialität als auch sein „gender“ einschließt¹⁹.

Geschlecht als Ganzes ist also damit nicht etwas, das wir haben oder sind, sondern etwas, das wir tun und in einem permanenten Prozess immer wieder neu herstellen („doing gender“). Männlichkeit und Weiblichkeit sind keine Abbildung der Wirklichkeit, kein „Ausleben“ von etwas biologisch-naturhaft vorgegebenen, sondern werden „produziert“. Geschlecht wird damit zum Produkt verschiedener sozialer Technologien wie der Medien, der Alltagspraxis usw.; in diesen und durch diese diversen Technologien reproduzieren wir „gender“ immer wieder neu, aber eben auch die Art und Weise, wie wir unsere Körperlichkeit wahrnehmen. Damit wird von dieser feministischen Theorierichtung die angebliche Unhintergebarkeit der Differenz von Frauen und Männern infrage gestellt und die eigentlichen Fragen lauten daher nicht mehr „Wie sind Männer?“ und „Wie sind Frauen?“, sondern: Wie und warum existieren diese Differenzen? Wem nützen sie und wie schauen die Prozesse ihrer Herstellung aus?

MMag. Renate Wieser

Lektorin für Frauen- und Geschlechterforschung

an der Katholisch-Theologischen Fakultät

Karl-Franzens-Universität Graz

renatewieser@hotmail.com

¹⁸ „It is one thing to say that bodies are only available through discourse and it’s another thing to say that bodies are only discourse. I think that there are two different claims. The first one is an epistemological claim and the second one is an ontological claim. And I am making the epistemological claim out of the perceptual model and I am trying to put it in a linguistic model.“ – Interview mit Judith Butler, „Gender is not something which one puts on“, in: Die GEZEIT. Zeitschrift der Fakultätsvertretung Geisteswissenschaften, Universität Wien, Nr. 3, 1994, 21, zit. nach: Becker-Schmidt/ Knapp, Feministische Theorien, 90.

¹⁹ „So wie ich sie verstehe, ist die Geschlechterdifferenz ein Ort, an dem wieder und wieder eine Frage in Bezug auf das Verhältnis des Biologischen zum Kulturellen gestellt wird, an dem sie gestellt werden muss und kann, aber wo sie, streng genommen, nicht beantwortet werden kann. Wenn wir sie als eine Grenzvorstellung verstehen, so hat die Geschlechterdifferenz psychische, somatische und soziale Dimensionen, die sich niemals gänzlich ineinander überführen lassen, die aber deshalb nicht letztlich voneinander abgesetzt sind. Schwankt die Geschlechterdifferenz also hin und her, als eine schwankende Grenze, die eine erneute Artikulation dieser Begriffe ohne jede Vorstellung von Endgültigkeit verlangt? Ist sie daher kein Ding, keine Tatsache, keine Vorannahme, sondern vielmehr ein Verlangen nach erneuerter Artikulation, das niemals zur Gänze verschwindet – das sich ebenso wenig jemals zur Gänze zeigen wird!“ – in: Judith Butler, Das Ende der Geschlechterdifferenz?, in: Museum für Gestaltung Zürich (Hg.), Konturen des Unentschiedenen, Zürich 1997, 36, zit. nach: Becker-Schmidt/ Knapp, Feministische Theorien, 82.

Machttheorien – Zwischen Freiheit und Zwang

Sigrid Eder

1. Ausgangslage

Mehrjährige universitäre Berufserfahrung und die kritische Auseinandersetzung mit der Analysekategorie „Macht“ ermöglichten u.a. die präzise Wahrnehmung einer Komponente, welche die vielschichtigen Kommunikations- und Interaktionsstrukturen der universitären Praxis innerhalb der Mauern des hierarchisch organisierten „Unternehmens“ Universität wesentlich mitbestimmt: Es ist dies das Phänomen „Macht“. Dieser Beitrag will mithilfe der Vorstellung vier verschiedener Ansätze, welche exemplarisch für die Hauptaspekte von „Macht“ aus den Disziplinen der Soziologie, der Politischen Theorie und der Philosophie stehen, unterschiedliche Aspekte, Schattierungen und Konnotationen des Machtphänomens zur Sprache bringen und Verstehenshilfen für den universitären Arbeitsalltag bieten.

2. Das Machtphänomen bei Hannah Arendt (1906–1975)

Die jüdische Publizistin, Journalistin und Gelehrte Politischer Theorie Hannah Arendt analysiert das Machtphänomen auf dem Hintergrund des Totalitarismus, des Vietnamkrieges und der schweren Studierendenunruhen im Jahre 1969 in New York an der Columbia University. Studierende wollten damals mit ihren teilweise durchaus gewalttätigen Aufständen Reformen erzwingen, womit sie zum Teil auch erfolgreich waren. Arendt denkt Politik, Macht und schöpferische Handlungsfähigkeit zusammen. Ihr Ausgangspunkt ist das Handeln bzw. die Handlungsfähigkeit des Menschen, welches sie mit dem Im-Stande-Sein des Menschen, etwas Neues zu beginnen, in Verbindung bringt¹. Dieses ist für sie die Antwort des Menschen auf das Geborensein selbst, auf die Möglichkeit, zu existieren. Der Mensch wird durch seine Fähigkeit zu handeln zu einem politischen Wesen, indem er dieses Können einsetzt, um sich mit anderen zusammenzuschließen, gemeinsame Sache zu machen, sich gemeinsam Ziele zu setzen, kurz: um kollektiv zu handeln. Arendts Definitionen von Macht, Stärke, Kraft, Autorität und Gewalt

ergeben sich aus dem politischen Kontext von organisierten Gruppenbildungen, Staats- und Regierungsformen: „Macht entspricht der menschlichen Fähigkeit, nicht nur zu handeln oder etwas zu tun, sondern sich mit anderen zusammenzuschließen und im Einvernehmen mit ihnen zu handeln. Über Macht verfügt niemals ein Einzelner; sie ist im Besitz einer Gruppe und bleibt nur solange existent, als die Gruppe zusammenhält. Wenn wir von jemandem sagen, er ‚habe die Macht‘, heißt das in Wirklichkeit, daß er von einer bestimmten Anzahl von Menschen ermächtigt ist, in ihrem Namen zu handeln“². Weiters thematisiert Arendt die Tatsache, dass Macht und Autorität sowie Macht und Gewalt in bestimmten Situationen gemeinsam auftreten können. Macht ist immer da. Sie ist dem Gruppenzusammenschluss immanent und gehört damit zur Substanz aller organisierten Gruppen. Aus sich heraus ist Macht legitim³. Zu rechtfertigen ist aber der Machtursprung, die Gruppengründung, und daher die Frage, wie eine Person zur Macht gekommen ist. Dies alles benötigt einen ethisch gerechtfertigten Grund. Macht muss also legitimiert werden, das heißt, sie muss rechtmäßig erworben worden sein. Eine Rechtfertigung des Einsatzes von Macht – wie beim Einsatz von Gewalt – ist nach Arendt nicht notwendig. Macht bedarf deshalb keiner Rechtfertigung, weil sie – wie bereits erwähnt – allen menschlichen Gruppen inhärent ist. Entscheidend ist die Überprüfung der Legitimität, der Rechtmäßigkeit, nicht aber die Rechtfertigung.

3. Aspekte des Machtphänomens bei Michel Foucault (1926–1984)

Die Intention des französischen Philosophen Michel Foucault war es, eine Geschichte der verschiedenen Verfahren zu entwerfen, durch die in unserer Kultur Menschen zu Subjekten gemacht werden. Somit ist in erster Linie das Subjekt⁴ Thema seiner Forschung. Nachdem das menschliche Subjekt nicht losgelöst von Produktions- und Sinnverhältnissen betrachtet werden kann, führt das zu einer Ana-

¹ Vgl. *Hannah Arendt*, Macht und Gewalt, München u.a. ⁵1985, 81.

² *Arendt*, Macht, 45.

³ Vgl. *Arendt*, Macht, 52f.

⁴ Zum Subjektbegriff bei Foucault siehe *Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp*, Feministische Theorien zur Einführung, Hamburg ²2001, 129f.

lyse dieser Verhältnisse, welche Machtverhältnisse miteinschließen⁵. Mit dem Begriff „Subjekt“ verbindet Foucault Folgendes: „Das Wort *Subjekt* hat einen zweifachen Sinn: vermittelt Kontrolle und Abhängigkeit jemandem unterworfen sein und durch Bewußtsein und Selbsterkenntnis seiner eigenen Identität verhaftet sein. Beide Bedeutungen unterstellen eine Form von Macht, die einen unterwirft und zu jemandes Subjekt macht“⁶. Foucault begreift das Machtphänomen als Beziehungsgeschehen: „[E]s gibt Macht nur als von den ‚einen‘ auf die ‚anderen‘ ausgeübte. Macht existiert nur *in actu*, auch wenn sie sich, um sich in ein zerstreutes Möglichkeitsfeld einzuschreiben, auf permanente Strukturen stützt“⁷. Weiters charakterisiert er Macht als eine Vielfalt von Kraftverhältnissen und betont, dass Macht in allen Beziehungen zugegen ist: „Unter Macht scheint mir, ist zunächst zu verstehen: die Vielfältigkeit von Kraftverhältnissen, die ein Gebiet bevölkern und organisieren; das Spiel, das in unaufhörlichen Kämpfen und Auseinandersetzungen diese Kraftverhältnisse verwandelt [...] und schließlich die Strategien, in denen sie zur Wirkung gelangen und deren große Linien und institutionellen Kristallisierungen sich in den Staatsapparaten, in der Gesetzgebung und in den gesellschaftlichen Hegemonien verkörpern [...]. Die Macht ist der Name, den man einer komplexen strategischen Situation in einer Gesellschaft gibt [...]. Die Machtbeziehungen verhalten sich zu anderen Typen von Verhältnissen (ökonomischen Prozessen, Erkenntnisrelationen, sexuellen Beziehungen) nicht als etwas Äußeres, sondern sind ihnen immanent“⁸.

Foucault fragt in seiner Machtanalyse danach, wie Macht ausgeübt wird und was geschieht, wenn Individuen ihre Macht über andere ausüben. Dabei unterscheidet er drei Typen von Verhältnissen, die ineinander verschachtelt sind und sich gegenseitig stützen. Es sind dies die sachlichen Fähigkeiten, das ist jene Macht, die man über Dinge ausübt, weiters die Kommunikationsbeziehungen und schließlich die Machtverhältnisse. Immer wieder betont er das Ineinander und Miteinander dieser drei Verhältnisse: „Was nicht heißt, daß es sich um drei getrennte Bereiche handelt und daß es einerseits den Bereich der Dinge, der zielgerichteten Technik, der

Arbeit und Transformation des Realen gäbe, andererseits den der Zeichen, der Kommunikation, der Reziprozität und der Fabrikation des Sinns, und schließlich den der Herrschaft, der Zwangsmittel, der Ungleichheit und des Einwirkens von Menschen auf Menschen“⁹.

Unter Machtausübung selbst versteht er die Wirkweise gewisser Handlungen, die andere verändern bzw. die Strukturierung des Feldes möglichen Handelns der anderen. Es geht dabei also stets „um eine Weise des Einwirkens auf ein oder mehrere handelnde Subjekte, und dies, sofern sie handeln oder zum Handeln fähig sind. Ein Handeln auf Handlungen“¹⁰. Machtverhältnisse bilden keine zusätzliche Struktur über oder innerhalb oder außerhalb der Gesellschaft, sondern sie sind tief im gesellschaftlichen Leben verwurzelt¹¹. Zentral für die Machtausübung ist das Element der Freiheit, welche Foucault als Existenzbedingung von Macht betrachtet: „Wenn man Machtausübung als eine Weise der Einwirkung auf die Handlungen anderer definiert, wenn man sie durch das ‚Regieren‘ – im weitesten Sinn dieses Wortes – der Menschen untereinander kennzeichnet, nimmt man ein wichtiges Element mit hinein: das der Freiheit. Macht wird nur auf ‚freie Subjekte‘ ausgeübt und nur sofern diese ‚frei‘ sind. Hierunter wollen wir individuelle oder kollektive Subjekte verstehen, vor denen ein Feld von Möglichkeiten liegt, in dem mehrere ‚Benehmen‘, mehrere Reaktionen und verschiedene Verhaltensweisen stattfinden können. Dort wo die Determinierungen gesättigt sind, existiert kein Machtverhältnis [...]“¹². Gegen die allgemeine Auffassung, Macht sei eine rein negative Angelegenheit, merkt er an: „Spricht man von der Macht, so begreift man sie meist auf ziemlich spontane Weise als Gesetz, als Verbot, als Absperrung und Unterdrückung, und hat sich damit selbst der Waffen beraubt, ihre positiven Mechanismen und Wirkungen zu verfolgen“¹³.

Foucault betont immer wieder die Prozesshaftigkeit der Machtausübung. „Machtausübung ist keine rohe Tatsache, keine institutionelle Gegebenheit, auch nicht eine Struktur, die besteht oder zerbricht: sie schreibt sich fort, verwandelt sich, organisiert sich, stattet sich mit mehr oder weniger abgestimmten Prozeduren aus“¹⁴.

⁵ Vgl. Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, in: Hubert L. Dreyfuß/Paul Rabinow (Hg.), Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus und Hermeneutik, Weinheim 1994, 241–261, 243.

⁶ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 246f.

⁷ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 254.

⁸ Michel Foucault, Der Wille zum Wissen, Frankfurt a. M. 1989, 113ff.

⁹ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 252.

¹⁰ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 254.

¹¹ Vgl. Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 257.

¹² Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 255.

¹³ Michel Foucault, Dispositive der Macht. Über Sexualität, Wissen und Wahrheit, Berlin 1978, 103.

¹⁴ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 258.

Weiters stellt er fest, dass es *die* Macht nicht gibt. Es gibt mehrere Mächte, das heißt Formen der Herrschaft, Formen der Unterwerfung. Es gibt weder eine vorrangige Zentralmacht, aus der man die Mächte ableiten könnte¹⁵, noch ein grundlegendes Machtprinzip, sondern verschiedene Formen von Macht, ausgehend von der Möglichkeit der Einwirkung auf das Handeln anderer¹⁶.

Foucault ortet ein Zentrum der Machtbeziehung. Darin steckt die Widerspenstigkeit des Wollens und die der Freiheit. Er zieht daraus den Schluss, dass jedes Machtverhältnis Widerstand enthält und dass daher auch ein Ausweg aus diesem Verhältnis bzw. eine Umkehrung möglich ist: „Denn wenn es stimmt, daß es im Kern der Machtverhältnisse und als deren ständige Existenzbedingungen das Aufbegehren und die widerspenstigen Freiheiten gibt, dann gibt es kein Machtverhältnis ohne Widerstand, ohne Ausweg oder Flucht, ohne eventuelle Umkehrung“¹⁷.

4. Das Machtphänomen bei Heinrich Popitz (1925–2002)

Der deutsche Soziologe definiert die Kategorie „Macht“ folgendermaßen: Macht ist „etwas, was der Mensch vermag: das Vermögen, sich gegen fremde Kräfte durchzusetzen“¹⁸. Er leitet den Begriff vom gr. *krátos* (generelle Überlegenheit) und lat. *potentia* (überlegene Kräfte jeder Art), auf welches sich das engl. *power* und frz. *pouvoir* beziehen, her. Kant hat dies ebenso bereits vermerkt: „Macht ist ein Vermögen, welches großen Hindernissen überlegen ist“¹⁹. Popitz beschreibt die allgemeinste Kategorie, die dem Macht-Konzept zugrunde liegt, als „die für alles menschliche Handeln konstitutive Fähigkeit des *Veränderens*, die Disposition unseres Handelns zum Andersmachen der Welt“²⁰. In diesem Sinne betrachtet er die „Geschichte menschlicher Macht als die Geschichte menschlichen Handelns“²¹. Macht ist also nach Popitz die Fähigkeit zum Andersmachen der Welt bzw. jene Fähigkeit des *Veränderens*, die jedem menschlichen Handeln zugrunde liegt.

Macht ist ein Phänomen der Ordnung²², die als veränderbar, beeinflussbar, „machbar“ anzusehen ist. Weiters ist Macht überall vorhanden. Sie ist in allen sozialen Beziehungen präsent. Die Macht greift in die Selbstbestimmung anderer ein und ist somit zu hinterfragen, weil sie deren Freiheit begrenzt.

Der Soziologe unterscheidet vier vitale Abhängigkeiten²³ und konstitutive Handlungsfähigkeiten des Menschen, aus denen sich für ihn vier Grundformen der Macht ergeben. Für das Thema dieses Beitrages ist die Darstellung der dritten vitalen Abhängigkeit entscheidend: Es ist die der Anerkennung. Der Mensch ist anerkennungsbedürftig, braucht Orientierung und richtet sich daher nach Maßstäben. Er strebt danach, von Personen und Gruppen, die als maßgebend erkannt werden, selbst anerkannt zu werden. Somit besitzt er auch die Fähigkeit, Anerkennung zu geben und diese zu entziehen, sowie die Fähigkeit, Maßstäbe zu setzen. Wer dies tut, übt autoritative Macht aus. Hier stellt Popitz der „äußeren Macht“ eine „innere Macht“ gegenüber. Seiner Ansicht nach hat es eine innere Macht nicht nötig, mit äußeren Nachteilen und Vorteilen zu arbeiten. Es ist eine Art verinnerlichte Kontrolle, welche die Einstellungen, Perspektiven und Kriterien, die Weise, wie etwas wahrgenommen, und die Art, wie etwas beurteilt wird, steuert. Vom Streben des Menschen nach Anerkennung leitet Popitz somit die Fähigkeit, diese Anerkennung zu geben oder sie zu entziehen, sowie das Vermögen, Maßstäbe zu setzen, ab. Er nennt dies autoritative Macht. In diesem Zusammenhang spricht er von einer inneren Macht, die mit einer Form der Unabhängigkeit und Freiheit gleichgesetzt werden kann.

5. Das Machtphänomen bei Byung-Chul Han (geb. 1959)

Der Philosoph und Theologe Byung-Chul Han will in seinem 2005 erschienenen kurzen aber prägnanten Buch mit dem Titel „Was ist Macht?“ der Unklarheit des Machtbegriffs auf die Spur kommen und beleuchtet diesen vor

¹⁵ Vgl. Jan Engelmann (Hg.), Michel Foucault: Botschaften der Macht. Der Foucault-Reader, Diskurs und Medien, Stuttgart 1999, 176f.

¹⁶ Vgl. Engelmann, Michel Foucault, 198.

¹⁷ Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, 259.

¹⁸ Heinrich Popitz, Phänomene der Macht, Tübingen 1992, 22. Auf die Herkunft des Wortes „Macht“ aus dem althochdeutschen „mugan“ mit der Bedeutung „kneten“ sowie in weiterer Folge „können, vermögen“ macht Stefan Kiechle, Macht ausüben. Ignatianische Impulse 13, Würzburg 2005, 8 aufmerksam.

¹⁹ Immanuel Kant, Kritik der Urteilskraft, Hamburg 1948, 105.

²⁰ Popitz, Phänomene der Macht, 22.

²¹ Popitz, Phänomene der Macht, 23.

²² Vgl. Popitz, Phänomene der Macht, 20.

²³ Vgl. Popitz, Phänomene der Macht, 24–39.

allem in Auseinandersetzung mit Niklas Luhmann²⁴, Michel Foucault²⁵, Friedrich Nietzsche²⁶, Georg Wilhelm Friedrich Hegel²⁷ und Hannah Arendt²⁸ unter den Aspekten der Logik, Semantik, Metaphysik, Politik und Ethik der Macht.

Ausgangspunkt ist für ihn folgende Annahme: Die Macht eines Menschen ist die Ursache dafür, dass bei einem anderen Menschen gegen dessen Willen ein bestimmtes Verhalten bewirkt und damit seine Freiheit einschränkt wird²⁹. Dabei ist der Wille des einen für den anderen etwas Fremdes. Diese Macht ist die Befähigung für den einen, seine Entscheidungen durchzusetzen, ohne auf den anderen Rücksicht nehmen zu müssen. Daher beschränkt die Macht des einen die Freiheit des anderen. Dass die Macht jedoch ein komplexeres Verhältnis darstellt, versucht er, in den folgenden Kapiteln darzustellen. Aus der Lektüre seiner Überlegungen ergibt sich ein Schwerpunkt, der sich auf den Zusammenhang zwischen Macht und Gewalt einerseits sowie Macht und Freiheit andererseits bezieht. Zudem bringt er ein Element, das allen Machtverhältnissen zugrunde liegt, ans Tageslicht. Es ist dies jene Fähigkeit des Machthabenden, bei sich selbst zu sein und sich gleichzeitig im anderen fortzusetzen: „Subjektivität und Kontinuität oder Selbst und Kontinuum sind zwei Strukturmomente, die durch alle Machtmodelle hindurch konstant bleiben. Die Macht ist das Vermögen *Egos*, sich in *Alter* zu *kontinuieren*. Sie stiftet ein *Kontinuum des Selbst*, in dem *Ego* ungebrochen bei sich selbst ist“³⁰. Der Machthabende setzt sich also selbst im anderen fort, indem er in diesem Machtunterworfenen seinen Willen umgesetzt sieht. Für den Machtunterworfenen, gegen dessen Willen der Machthabende entscheiden und handeln kann, ist dies ein Gefühl der Unfreiheit³¹. Somit ist das *Über-sich-hinaus-Gehen*, das gleichzeitig ein *Mit-sich-zusammen-Gehen* ist, eine Gangart der Macht: „Die Mächtigkeit des Lebendigen besteht darin, daß es sich über sich hinaus kontiniert, daß es

mehr Raum mit *sich* besetzt“³². Der eine kontiniert sich im anderen, setzt sich selbst im anderen fort³³. „Die Macht verschafft *Ego Räume*, die *seine* sind, in denen er trotz der Präsenz des Anderen bei *sich selbst* zu sein vermag. Sie befähigt den Machthaber dazu, im Anderen zu *sich* zurückzukehren. Diese Kontinuität kann sowohl durch Zwang als auch durch Gebrauch der Freiheit erreicht werden. Im Falle des Gehorchens, das in Freiheit erfolgt, ist das Kontinuum des *Ego* sehr stabil. Es ist mit *Alter vermittelt*. Die erzwungene Kontinuität des Selbst ist dagegen aufgrund der mangelnden Vermittlung zerbrechlich. Aber in *beiden* Fällen verhilft die Macht *Ego* dazu, sich in *Alter* zu kontinieren, in *Alter* bei sich selbst zu sein. Wird die Vermittlung auf Null reduziert, so schlägt die Macht in Gewalt um. Die reine Gewalt versetzt *Alter* in eine extreme Passivität und Unfreiheit. Es findet keine *innere* Kontinuität zwischen *Ego* und *Alter* statt. Gegenüber einem passiven Ding ist keine Macht im eigentlichen Sinne möglich. So sind Gewalt und Freiheit die beiden Endpunkte der Macht-Skala“³⁴. Das Strukturmoment, auf dem jede Macht basiert, ist demnach die Fähigkeit des einen, sich im anderen fortzusetzen und dabei gleichzeitig bei sich selbst zu bleiben. Dieses Sich-Fortsetzen bedeutet ein *Über-sich-hinaus-Gehen* und die Möglichkeit, immer mehr Räume mit der eigenen Präsenz zu besetzen. Für den Machtuntergebenen heißt diese Form der Machtausübung, dass er den Willen des Machthabenden annehmen muss, auch wenn es nicht sein eigener Wille ist. Dadurch stellt sich ein Gefühl der Unfreiheit ein. Die Machtausübung kann in Gewalt umschlagen, aber auch auf dem Gebrauch der Freiheit basieren.

Macht ist weiters ein Beziehungsverhältnis und keine besitzbare Substanz. So gibt es für den einen keine Macht ohne den anderen³⁵. Macht haben und ausüben ist immer bezogen auf andere. Macht ist daher ein zwischenmenschliches Thema und wird in Beziehungskonstellationen relevant.

²⁴ Vgl. Niklas Luhmann, *Macht*, Stuttgart 1975 sowie Niklas Luhmann, *Macht und System. Ansätze zur Analyse von Macht in der Politikwissenschaft*, Universitas. Zeitschrift für Wissenschaft, Kunst und Literatur 5 (1977), 473–482.

²⁵ Vgl. Michel Foucault, *Der Wille zum Wissen. 1. Sexualität und Wahrheit*, Frankfurt a. M. 1977 sowie Michel Foucault, „Das Subjekt und die Macht“, in: Dreyfus/Rabinow (Hg.), *Michel Foucault. Jenseits von Strukturalismus*, 241–261 und Michel Foucault, *Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses*, Frankfurt a. M. 1976.

²⁶ Vgl. Giorgio Colli/Mazzino Montinari (Hg.), *Friedrich Nietzsche. Sämtliche Werke. Kritische Studienausgabe*, München u.a. 1988.

²⁷ Vgl. Eva Moldenhauer/Karl M. Michel (Hg.), *Georg Wilhelm Friedrich Hegel. Werke in zwanzig Bänden*, Frankfurt a. M. 1970.

²⁸ Vgl. Hannah Arendt, *Macht und Gewalt*, München 1970 sowie Hannah Arendt, *Vita activa oder Vom tätigen Leben*, München 1981.

²⁹ Vgl. Byung-Chul Han, *Was ist Macht?*, Reclams Universal-Bibliothek 18356, Stuttgart 2005, 9.

³⁰ Han, *Was ist Macht?*, 112.

³¹ Vgl. Han, *Was ist Macht?*, 68.

³² Han, *Was ist Macht?*, 67.

³³ Vgl. Han, *Was ist Macht?*, 70.

³⁴ Han, *Was ist Macht?*, 15.

³⁵ Vgl. Han, *Was ist Macht?*, 34.

Wahre Macht ist jene, die nicht auf sich hinweisen muss: „Die Macht erreicht eine hohe Stabilität, wenn sie als ‚Man‘ auftritt, wenn sie sich der ‚Alltäglichkeit‘ einschreibt. Nicht der Zwang, sondern die Automatik der Gewohnheit erhöht ihre Wirksamkeit. Eine absolute Macht wäre die, die nie in Erscheinung träte, die nie auf sich hinwiese, die vielmehr mit der Selbstverständlichkeit ganz verschmölze. *Macht glänzt durch Abwesenheit*³⁶. Und: „Je mächtiger die Macht ist, desto stiller wirkt sie. Wo sie eigens auf sich hinweisen muß, ist sie bereits geschwächt“³⁷.

Macht kann sich mit Sinn verbinden. Dadurch unterscheidet sie sich von der Gewalt. Unter Sinn ist ein Phänomen des Bezogenseins, der Beziehung und des Beziehens zu verstehen. Etwas, ein Gegenstand etwa, erhält erst dann einen Sinn, wenn er sich auf etwas bezieht, wenn er eine Funktion für etwas aufweist (Beispiel: Werkzeug): „Die Macht wird sich also einem Sinnhorizont einschreiben oder gar einen Sinnhorizont bilden müssen, um den Verstehens- und Handlungsprozeß effektiv steuern zu können. Sie gewinnt nur dann an Stabilität, wenn sie im Lichte des Sinns oder des *Sinnvollen* erscheint. Darin unterscheidet sie sich von der Gewalt, die deshalb nackt wirkt, weil sie jeden Sinnes entkleidet ist. Eine nackte Macht gibt es dagegen nicht“³⁸.

Bemerkenswert erscheinen zwei weitere Gedanken Hans zur Macht: „Der Macht als solcher fehlt die Offenheit für die Andersheit. Sie neigt zur *Wiederholung des Selbst und Selben*³⁹. Und: „Aufgrund des der Macht innewohnenden Begehrens wird sie nie ein ‚Gefühl der Fülle‘ hervorrufen können. Die Fülle oder der Überfluß entsteht nicht einfach durch die Akkumulierung der Macht. Die Macht ist möglicherweise nie frei von einem Gefühl des Mangels“⁴⁰. Der Macht fehlt somit die Offenheit für das Andere und sie wird nie ein Gefühl der Fülle bewirken.

Han führt den Gedanken Friedrich Nietzsches, die Lust an der Macht entstehe durch hundertmal erfahrene Ohnmacht, weiter: „Die Lust, die sich einstellt bei der Machtausübung, hat also mit der traumatischen Erfahrung der Unfreiheit und Ohnmacht zu tun. Das Gefühl der Lust, das der Machtgewinn nach sich zieht, ist ein Gefühl der Freiheit. Ohnmacht heißt dem Anderen ausgeliefert sein, *sich* im Anderen

verlieren. Macht dagegen heißt im Anderen bei *sich selbst* sein, d.h. frei sein“⁴¹.

Die Freiheit unterscheidet die Macht vom Zwang und von der Gewalt. Denn wird die Handlung eines anderen erzwungen, dann bildet sich keine Macht. Es geht bei der Macht darum, immer noch die Möglichkeit der Alternative, des Ja- oder Nein-Sagens, des Gehorchens oder Nicht-Gehorchens zu haben. Im Gegensatz dazu steht die Gewalt, die auch die Möglichkeit des Gehorchens zerstört und ein passives Erleiden darstellt⁴². So wie Heinrich Popitz von einer inneren Macht spricht, hält auch Han fest: „Die Macht ist ein Phänomen der Innerlichkeit und Subjektivität. Wer sich nur er-*innern*, wer nur in seinem *Inneren* bzw. bei *sich selbst* zu verweilen bräuchte, wer überhaupt kein Außen hätte, wäre mit einer absoluten Macht begabt. [...] Unendliche Innerlichkeit bedeutet unendliche Freiheit und Macht“⁴³.

Für eine positive Charakterisierung von Macht rezipiert Han vor allem Hannah Arendt und Michel Foucault: „Der Grund dafür, daß die Macht herrscht, daß man sie akzeptiert, liegt ganz einfach darin, daß sie nicht nur als neinsagende Gewalt auf uns lastet, sondern in Wirklichkeit die Körper durchdringt, Dinge produziert, Lust verursacht, Wissen hervorbringt, Diskurse produziert; man muß sie als ein produktives Netz auffassen, das den ganzen sozialen Körper überzieht und nicht so sehr als negative Instanz, deren Funktion in der Unterdrückung besteht“⁴⁴. Macht ist also nicht immer nur störend oder hemmend – im Gegenteil: Sie ist z.B. dafür verantwortlich, dass die Kommunikation in einer bestimmten Richtung rasch vorankommt⁴⁵. Konstruktiv bzw. produktiv ist die Macht folglich als Kommunikationsmedium bzw. Gestaltungsmacht.

6. Zusammenfassung und Ausblick

Die Gelehrte Politischer Theorie Hannah Arendt hebt den Zusammenhang zwischen Macht und Gruppenbildung hervor. Demnach verfügt niemals ein einzelner über Macht, sondern wird von einer Gruppe beauftragt, in ihrem Namen zu handeln. Macht ist die menschliche Fähigkeit, kollektiv zu handeln. Sie ist immer da und legitim. Gewalt hingegen ist nicht legitim.

³⁶ Han, Was ist Macht?, 64.

³⁷ Han, Was ist Macht?, 9.

³⁸ Han, Was ist Macht?, 38.

³⁹ Han, Was ist Macht?, 123.

⁴⁰ Han, Was ist Macht?, 8.

⁴¹ Han, Was ist Macht?, 67.

⁴² Vgl. Han, Was ist Macht?, 18.

⁴³ Han, Was ist Macht?, 75.

⁴⁴ Foucault, Dispositive der Macht, 35.

⁴⁵ Vgl. Han, Was ist Macht?, 15f.

Der Philosoph Michel Foucault analysiert die Verfahrensweisen, wie Menschen in unserer Gesellschaft zu Subjekten werden, und stößt dabei auf das Machtphänomen, welches er als Vielfalt von Kraftverhältnissen charakterisiert. Er unterscheidet sachliche Fähigkeiten, Kommunikationsbeziehungen und Machtverhältnisse. Macht ist für ihn das Einwirken auf das Handeln freier Subjekte, die Strukturierung der Handlungen anderer. Die Freiheit der Reaktionen auf dieses Handeln betrachtet er als Existenzbedingung von Macht. Gewalt hingegen wirkt auf Dinge und Körper und zwingt zur Reaktionslosigkeit und Ohnmacht. Er hebt hervor, dass es keine Zentralmacht gibt. *Die* Macht existiert nicht, sondern vielmehr verschiedene Mächte. Der Widerstand ist dem Machtphänomen immanent.

Der Soziologe Heinrich Popitz begreift Macht als jene Kraft, die imstande ist, etwas zu verändern. Diese Kraft ist jedem menschlichen Handeln eigen. Allgemein betrachtet lässt sich somit sagen: Das große Wort „Macht“ kommt vom kleinen Wort „machen“. Diese Macht ist allen sozialen Beziehungen immanent. Aus der menschlichen Bedürftigkeit nach Anerkennung leitet er die autoritative Macht ab, jene Fähigkeit, Anerkennung zu stiften oder wegzunehmen sowie Maßstäbe zu setzen. In diesem Zusammenhang spricht Popitz von einer inneren Macht, welche mit der Freiheit in Verbindung gebracht werden kann. Macht wird, neben ihrer allgemeinen Charakterisierung als Kraft zum Andersmachen, einerseits in den Horizont der Gewalt und andererseits in den der Freiheit gestellt.

Der Theologe und Philosoph Byung-Chul Han erkennt Strukturelemente, die allen Machtbeziehungen zugrunde liegen. Es sind dies das Selbst und das Kontinuum, die Fähigkeit des einen, sich im anderen fortzusetzen und dabei bei sich selbst zu bleiben. Macht ist raumschaffend, während Gewalt raumreduzierend wirkt. Macht ist ein Beziehungsverhältnis,

kann sich mit Sinn verbinden, verfügt über keine Offenheit Andersartigem gegenüber und wird nie ein Gefühl der Fülle mit sich bringen. Macht ist auf Vermittlung und Kommunikation angelegt. Dies fehlt bei der Gewalt. In der unendlichen Innerlichkeit sieht Han unendliche Freiheit und Macht.

Gemeinsam ist allen hier dargestellten Machtmodellen die Charakterisierung von Macht als menschliche Fähigkeit des Handelns. Weiters ist Macht kein von den anderen Beziehungen abgekoppeltes Phänomen, sondern allen Beziehungen inhärent. Es ist notwendig, eine Abgrenzung zur Gewalt vorzunehmen. Eine Verbindung zum Widerstand, zur Freiheit und positive Perspektiven auf Macht hinsichtlich der Gestaltungsmacht und des Kommunikationsmediums sind ebenfalls auszumachen.

Macht ist ein relationaler Begriff. Wo Menschen zusammen arbeiten, ist Macht gegenwärtig, da sie jegliches Beziehungsgeflecht durchdringt. Zudem ist Macht eine Kraft, die Gestaltung und Veränderung ermöglicht. Macht ist somit Teil des universitären Agierens. Aus universitätspolitischer Sicht ist daher wesentlich, dass alle an der Universität Tätigen für den je eigenen Verantwortungsbereich von den niederdrückenden und lebensmindernden Aspekten der Macht, von Herrschaftsansprüchen und ständiger Erweiterung des Einflussbereiches Abstand nehmen. Möge die Macht als visionäre Kraft weitblickend, gestaltend und Raum schaffend eingesetzt werden, damit im wertschätzenden und behutsamen Umgang miteinander eine positive Gestaltung des universitären Tuns und Denkens sowie ideenreiche und produktive Weiterentwicklung realisiert werden kann.

Univ.-Ass. MMag. Dr. Sigrid Eder
 Institut für Alttestamentliche Bibelwissenschaft
 Universität Graz
 sigr.eder@uni-graz.at

Die Universitäten in der Wissensgesellschaft

Konrad Paul Liessmann

Wir leben in einer Wissensgesellschaft. Dieser Satz beflügelt Bildungspolitiker und Pädagogen, Universitätsreformer und EU-Kommissare, er bewegt Forscher, Märkte und Unternehmen. Wissen und Bildung sind, so heißt es, die wichtigsten Ressourcen des rohstoffarmen Europa, und wer in die Bildung investiert, investiert in die Zukunft. Mit nicht geringem Pathos wird das Ende der industriellen Arbeit beschworen und alle Energie auf die „wissensbasierten“ Tätigkeiten konzentriert.

Der Begriff „Wissensgesellschaft“ ist allerdings ein Euphemismus. Vieles von dem, was unter diesem Titel propagiert und proklamiert wird, erweist sich bei genauerem Hinsehen als eine rhetorische Geste, die weniger einer Idee von Bildung, als handfesten politischen und ökonomischen Interessen geschuldet ist. Weder ist die Wissensgesellschaft ein Novum, noch löst sie die Industriegesellschaft ab. Eher noch lässt sich diagnostizieren, dass die zahlreichen Reformen des Bildungswesens auf eine Industrialisierung und Ökonomisierung des Wissens abzielen, womit die Vorstellungen klassischer Bildungstheorien geradezu in ihr Gegenteil verkehrt werden. Der flexible Mensch, der, lebenslang lernbereit, seine kognitiven Fähigkeiten den sich rasch wandelnden Märkten zur Disposition stellt, ist nicht einmal mehr eine Karikatur des humanistisch Gebildeten, wie ihn Wilhelm von Humboldt in seiner knappen *Theorie der Bildung des Menschen* skizziert hatte, sondern dessen krasses Gegenteil. Bei allem, was Menschen heute wissen müssen und wissen können - und das ist nicht wenig! -, fehlt diesem Wissen jede synthetisierende Kraft. Es bleibt, was es sein soll: Stückwerk - rasch herstellbar, schnell anzueignen und leicht wieder zu vergessen.

Welche Rolle spielen in diesem Prozess die Universitäten? Sie machen mit. Durch die unter dem Vorwand der Internationalisierung in einem Anflug geistiger Selbstkolonisierung vorgenommene Umstellung der Studienstruktur auf das Bachelor-Master-System wird eine gravierende Neudefinition universitärer Bildung inszeniert, die deren Ende bedeuten könnte. Durch die verpflichtende Einführung dreijähriger Bachelor-Studien für alle Fächer sollen die Universitäten die Aufgabe erhalten, primär eine *protowissenschaftliche Berufsausbildung* zu leisten. Auf kaltem Wege wird der Sinn der Universität als Stätte der *wissenschaftlichen Berufsvorbildung*, die ihre Voraussetzung in der Einheit von Forschung und Lehre hat, liquidiert. Der wissenschaftspolitische Sinn des Bakkalaureats, der es für viele Bildungsminister so attraktiv

erscheinen läßt, liegt auf der Hand: Verkürzung der Studienzeit und Hebung der Akademikerquote - auch wenn unter der Hand mitunter zugegeben wird, dass man damit den Studienabschluß für Studienabbrecher geschaffen hat. Wie auch immer: die flächendeckende Einführung berufs- und bedarfsorientierter Kurzstudien, die die Lehre weiter marginalisiert, wird das Bild der Universität nachhaltiger verändern als alle anderen Reformen zuvor.

Betrachtet man schon existierende oder projektierte Studienprogramme neuen Typs, fällt allerdings eines auf: Alles, vom Bachelor über den Master bis zum PhD, wird nun durchstrukturiert, als modularisiertes „Programm“ angeboten. War es bislang, zumindest in den Geistes- und Humanwissenschaften, möglich, spätestens im Doktoratsstudium und natürlich in der Habilitation in thematischer Selbstbestimmung und methodischer Freiheit zu forschen, so führen die vernetzten Kollegs und vorgegebenen Doktoratsprogramme zu einem Wissenschaftsverständnis, das durch die Parameter Planbarkeit, Vernetzung, Standardisierung und Kontrolle gekennzeichnet ist. Zwar möchte man durch solche Graduiertenprogramme jungen Wissenschaftlern auch ökonomisch helfen, sie in bestehende Forschungszusammenhänge einbinden und so ihre Karrierechancen erhöhen, aber die Möglichkeiten für individuelle Zugänge, wirklich originelle Forschungsansätze und unorthodoxe Fragestellungen schwinden damit. Fast scheint es so, als kennten die modernen Universitätsreformer nur einen wirklichen Feind: einen unabhängig forschenden Geist, der sich ihren Vorstellungen von strukturierter und kontrollierter Wissenschaft entzieht.

Gefordert werden allerdings exzellenzträchtige Forschungsprogramme - zumindest von jenen wenigen Universitäten, die sich von der Masse der Ausbildungsstätten durch ihren Elitestatus abheben sollen. Diese sollen nun nicht mehr den Binnenmarkt der Hörsaalbesucher, sondern als ausgezeichnete Forschungsuniversitäten den Weltmarkt der Patente und Reputationen, der internationalen Rankings und Ranglisten und die Verschiebebahnhöfe von *brain drain* und *brain gain* bespielen. Durch die in diesem Zusammenhang vorgenommene, gepriesene Festsetzung vermeintlicher Standards wird der Wissenschaftsbegriff allerdings selbst normiert. Die Differenzen unterschiedlicher Wissenschaftskulturen werden dabei in der Regel ebenso ignoriert wie die Frage nach dem tatsächlichen Gehalt wissenschaftlicher Leistungen. Und vor allem: Evaluationen, Bewertungen und Wettbewerbe werden nach relativ willkürlichen, aber vorher festgelegten Kriterien

vorgenommen, sind also gerade nicht geeignet, das Neue zu entdecken und zu fördern. Entscheidend scheint viel mehr zu sein, dass sich wissenschaftliche Forschung wenigstens der Form nach am Modell kollektiv organisierter anwendungsorientierter Wissenschaften auszurichten hat, was dazu führt, dass auch dort von Teamarbeit und Projekten, von Praxis und Nutzen schwadroniert wird, wo es die Ehrlichkeit und der Stolz gebieten würde, eine individuelle Leistung, die sich der Erkenntnis verpflichtet fühlt, zu verteidigen.

Ganz nebenbei produziert der künstlich erzeugte Wettbewerbsdruck eine neue, eigene Literaturgattung: die Antrags-, Projektbeschreibungs-, Selbstdarstellungs- und Bewertungsprosa. Zu dieser gehört nicht nur das gekonnte Jonglieren mit Zahlen und Statistiken, sondern auch die bemerkenswerte Fähigkeit, dem Zeitgeist genau abzulauschen, welche wissenschaftlichen Trends als zukunftsfähig gelten könnten und in welchen Segmenten es sich daher lohnt, jene transdisziplinär vernetzten und international begutachteten Projektanträge zu stellen, die dann bei einer allfälligen Evaluation als die großen Pluspunkte verbucht werden können. Unter diesen Bedingungen wächst natürlich nicht Forschung, wohl aber der organisatorische, bürokratische und poetische Aufwand für diese. Projektanträge erreichen mittlerweile Dimensionen, die dem Vernehmen nach dazu führen, dass manch ein Antragsteller gleich den Antrag als wissenschaftliche Publikation deklariert - was insofern durchaus sinnvoll ist, als ja, wie schon Daniel Defoe wusste, ein Projekt ein „großartiges Unternehmen ist, das zu breit angelegt ist, als dass aus ihm etwas werden könnte“.

Immerhin: all das ist für die Universitäten auch mit einem Zugewinn an Freiheit und Selbstverantwortung verbunden.

Die in vielen Bereich in den letzten Jahren durchgesetzte so genannte „Autonomie“ der Universitäten entspricht aber leider nur auf den ersten Blick der Forderung nach Freiheit der Lehre und Forschung. Ausgestattet mit garantierten Budgets, die zumindest die Basisausstattung und zentrale Bereiche der Lehre abdecken sollen, können die Universitäten zunehmend frei über Personal, anzubietenden Studienrichtungen und Forschungsschwerpunkte entscheiden. Erstaunlich allerdings, dass dort, wo dieser Übergang in die Autonomie vollzogen wird, die davon Betroffenen nicht selten den Eindruck haben, dass Freiheitsräume nicht erweitert, sondern eingeengt werden. Die in einem institutionellen und ökonomischen Sinn autonome Universität ist deshalb noch lange keine freie Universität. Über Budgetvereinbarungen, Wissensbilanzen und europäische Vorgaben sind die Universitäten nicht nur nach wie vor der Politik ausgeliefert, über Drittmittelgeber, Akkreditierungs- und Evaluationsagenturen und Universitätsräte regieren zunehmend private Interessen in die Belange der Universitäten hinein. Die herrschende Ideologie der Entstaatlichung hinterlässt auch hier ihre Spuren. Der Zugriff des Marktes einerseits und eine Auslagerung der politischen Kontrolle auf informelle Öffentlichkeiten führen letztlich zu einer Einengung wissenschaftlicher Arbeit, die sich gerade für eine innovationssüchtige Gesellschaft als ziemlich kontraproduktiv erweisen könnte.

Ao. Univ.-Prof. Mag.Dr. Konrad Paul Liessmann
 Institut für Philosophie
 Universität Wien
 konrad.liessmann@univie.ac.at

Silvia Ulrich, Gerhard Schnedl, Renate Pirstner-Ebner (Hg), Funktionen des Rechts in der pluralistischen Wissensgesellschaft. Festschrift für Christian Brünner zum 65. Geburtstag.

Wien – Köln – Graz 2007, 696 Seiten.

Anneliese Legat

Der 65. Geburtstag von Herrn o. Univ.-Prof. Dr. **Christian Brünner** wurde neben vielem anderen auch mit einer Festschrift gewürdigt, welche das wissenschaftliche Spektrum des ehemaligen Rektors der Universität Graz und sein vielfältiges inner- und außeruniversitäres Wirken widerspiegelt und die insbesondere auch sein universitätsrechtliches und universitätspolitisches Engagement apostrophiert.

Das erste der vier Schwerpunktkapitel ist den Aspekten Bildungspolitik und Bildungsrecht (vom Schul-, über das Fachhochschul- zum Universitätsrecht) unter Einschluss von außeruniversitären bildungsbezogenen Einrichtungen gewidmet. **Andrea Fenz** als erste Autorin in alphabetischer Reihenfolge präsentiert in ihrer Funktion als Geschäftsführerin die 1990 gegründete Ausbildungspartnerschaft Hochschule - Wirtschaft Südösterreich (APS), eine als Verein institutionalisierte regionale Anlaufstelle in Südösterreich für Unternehmen, Universitäten und für andere Forschungseinrichtungen, die an europäischen Förderprogrammen teilnehmen wollen oder einen Partner für internationale Kooperationen suchen. Diese Institution, die europäische Fördermöglichkeiten sichtet und die Erstellung und Einreichung von Förderanträgen unterstützt, wird von Anfang an von Christian Brünner geleitet.

Die frühere Beamtin im Wissenschaftsressort **Elsa Hackl** beschäftigt sich mit den zwischen nationalen Gesetzen und internationalen Vorgaben angesiedelten Hochschulen und ihrer Gestaltung durch Parlament, Regierung und Bürokratie und thematisiert ua deren Entstaatlichung sowie deren Funktion als Eliteinstitution. Der vielfach geehrte und mit zahlreichen Preisen ausgezeichnete Politikwissenschaftler und Professor emeritus für Öffentliches Recht an der Universität Graz **Wolfgang Mantl**, ehemaliger Vorsitzender des österreichischen Wissenschaftsrates, legt seine Sicht der Rolle des akademischen Sektors für die europäische Integration am Beispiel Österreichs dar. Die Bildungsforscherin an der Universität Dortmund und Vorsitzende des wissenschaftlichen Beirates der Österreichischen Qualitätssicherungsagentur

AQA **Anke Hanft** zeichnet ein Bild der Hochschulen im Bologna-Zeitalter und der damit verbundenen Probleme wie Kapazitätsfestlegung (durch den Staat und/oder durch die autonomen Hochschulen oder im Rahmen von Zielvereinbarungen und indikatorgesteuerter Mittelvergabe), Studienplatzbewirtschaftung und Zulassungs- bzw. Auswahlverfahren (zB Probestudium, Selbstselektion, Testverfahren, individuelle Verfahren, Auswahlgespräche). Außerdem werden Überlegungen zur Zulassung für konsekutive Masterstudiengänge sowie zur Anrechnung von Leistungen und beruflichen Kompetenzen für ein Hochschulstudium angestellt. Der ehemalige Langzeitsektionschef im Wissenschaftsressort **Sigurd Höllinger** wiederholt in seinem Beitrag schon früher geäußerte Vorhaben zur Weiterführung der Universitätsreform 2002. **Gerlinde Goach**, eine praktizierende Rechtsanwältin, begründet in ihrem Aufsatz ihre Ansicht, warum auch die Massenuniversität eine Stätte der Bildung sein kann.

Der renommierte Staatsrechtler an der Universität Wien und ehemalige Dekan der Rechtswissenschaftlichen Fakultät der Universität Graz sowie Vorstand des Linzer Universitätsrechtsinstitutes **Bernd-Christian Funk** setzt sich unter dem Titel „Kontraktmanagement im Universitätsrecht“ mit den durch das UG 2002 neu eingeführten Steuerungsinstrumenten der Leistungs- und Zielvereinbarungen auseinander und kommt zu dem Schluss, dass die Zielvereinbarungen kein „funktionsäquivalentes Steuerungsdesign“ darstellen, da sie im UG 2002 in einer Gemengelage von Personalorganisations- und Personalbeschäftigungsrecht angesiedelt sind. Nach Funk bergen sie in hohem Ausmaß die Gefahr „einer die Funktion deformierenden und korrumpierenden Instrumentalisierung“ (21). Der an der FH Joanneum lehrende Jurist **Werner Hauser** beschreibt in seinem Beitrag die Geschichte von Werden und Vergehen der außeruniversitären Ludwig Boltzmann-Forschungsstelle für Bildungs- und Wissenschaftsrecht 2001 bis 2006. Die Schilderung des Auflösungsprozesses durch die Ludwig Boltzmann-Gesellschaft hinterlässt einen schalen Nachgeschmack.

Anni Koubek, die ehemalige Geschäftsführerin der FH Joanneum, strebt eine Neupositionierung der Fachhochschulen im Bildungssystem an. Sie sieht die Beziehungen zwischen Fachhochschulen und Universitäten wegen der abnehmenden Differenzierungen (zB durch zunehmende Gleichschaltung durch den Bolognaprozess) und wegen der unterschiedlichen gesetzlichen Rahmengestaltung verbesserungsbedürftig und denkt einen österreichweiten Masterplan für den Fachhochschulbereich an. Die Autorin erkennt so manche Schwächen des Bologna-Prozesses, wie zB die höchst heterogene Umsetzung der Bologna-Deklaration in den europäischen Nationalstaaten durch die unterschiedlichen Rahmenbedingungen für die Institutionen des dritten Sektors. Zudem gibt es Probleme bei der verbindlichen Festlegung von Learning Outcomes. Mit der Bedeutung der neuen englisch bezeichneten akademischen Grade bei gleichzeitigem Wegfall des Beisatzes „FH“ für die Internationalisierung des österreichischen Fachhochschulsektors befassen sich **Kurt Koleznik** und **Heidi Scheuringer**, Generalsekretär und Mitarbeiterin in der Österreichischen Fachhochschul-Konferenz. Die rechtlichen Regelungen, auf deren Basis akademische Grade für den Abschluss eines Bachelor- bzw. Masterstudiums an Fachhochschulen sowie Universitäten neuerdings hinter dem Namen geführt werden, stammen aus dem Jahre 2006. Lediglich der Titel Diplomingenieur/in bleibt in der bisherigen Form erhalten. **Claus Raidl**, der Vorstandsvorsitzende von Böhler-Uddeholm und Präsident des Fachhochschulrates, behandelt das Thema Fachhochschule vertiefend und zeichnet die Entwicklungsgeschichte der Fachhochschulidee mit Christian Brünner als zentralem Akteur nach.

Günter Klauzer, ehemaliger Verwaltungsleiter der Pädagogischen Akademie des Bundes, nimmt in seinem Beitrag zum Thema „Schule im Umbruch“ Aspekte zur Bildungspolitik wie die PISA-Studie, die Gesamtschule, Evaluierungsmaßnahmen, die Ganztageschule (Nachmittagsbetreuung), das Verhältnis Eltern/Schule, die Schulgesetzgebung, die neue Kulturtechnik Informatik, aber auch die Bewegungserziehung und die Ferialordnung sowie die allgemeine Berufsbildung auf und verknüpft sie mit mehrheitlich schon bekannten Reformüberlegungen. Ein bildungspolitisches Plädoyer hält der ehemalige Universitätsprofessor für Privatrecht an der Universität Graz und ehemalige Präsident des Landesschulrates **Bernd Schilcher**. Erfahrungslernen sollte in Abkehr zum deutschen Idealismus, der der hehren Wissenschaft das Wort redet, einen neuen Stellenwert erhalten. Daher ist es wünschenswert, dass sich das Wissenschaftspersonal wieder mehr Praxiserfahrung aneignet (186), ein Rat an die verantwortliche Politik und so manchen führenden akademischen Funktionsträger. Grundsätzliche Fragen greift **John Pratt**, Professor emeritus der Universität East-London (Centre for

Institutional Studies), in seinem Artikel zu policy, politics, theory and research unter Bezugnahme auf Karl Popper auf. Mit der Spezialfrage nach der rechtskonformen Auflassung des Schultyps der Bundeserziehungsanstalten befasst sich **Bernd Wiesers** Beitrag, der auch eine rechtshistorische Rückschau unternimmt.

Im zweiten Kapitel sind Beiträge zu den Themen Wissenschaft, Politik und Gesellschaft zusammengefasst.

Die Grußadresse vom ehemaligen Präsidenten der Israelitischen Kultusgemeinde Graz Konsul **Kurt David Brühl** ist von Dankbarkeit für Christian Brünners Initiative zur Gründung des David-Herzog-Fonds als sichtbares Zeichen nachhaltiger Toleranzbestrebungen getragen. In diesem Sinne präsentiert die Pädagogin **Michaela Kapfer-Buchberger** das pädagogische Selbstverständnis von Janus Korczak und stellt dessen Verständnis von Kinderrechten in den Gegenwartsbezug. Der polnische Arzt, Schriftsteller und Pädagoge wirkte außerhalb der so genannten Reformpädagogik im ersten Drittel des 20. Jh. in Warschau und musste nach der Deportation aus dem Warschauer Ghetto gemeinsam mit 200 von ihm betreuten Waisenkindern in Treblinka sein Leben lassen. Einen ganz persönlichen Geburtstagsgruß entbietet auch der Müzzuschlager Facharzt **Babak Bahadori** stellvertretend für „Brünners Kinder“, ehemaligen ausländischen Studierenden, denen vom ehemaligen Rektor der Karl-Franzens Universität in den 80iger Jahren bei der Zulassung zum Medizinstudium in Österreich unbürokratisch und nachhaltig geholfen wurde. Ein Fachbeitrag zum BodyMassIndex bezeugt die seither angeeignete Kompetenz. Auch der Sprecher der Plattform für offene Politik **Walter Marschitz** wählte für seine Ausführungen einen in der Person Christian Brünner liegenden Ansatz. Ausgehend von dessen ehemaligem politischen Engagement – zuerst als ÖVP-Mandatar und später aus Enttäuschung über die konservativen Kräfte der ÖVP als Abgeordneter des Liberalen Forums – setzt sich der Geschäftsführer des Österreichischen Hilfswerks mit zwei zentralen liberalen Themen auseinander. Es geht um Freiheit und Sicherheit sowie um das Selbstverständnis und die Struktur des Staates. Den österreichischen Förderalismus sieht er als hypertroph. In dieselbe Kerbe stößt auch der Journalist **Peter Bermann** mit seinem kritischen Beitrag zur spezifisch österreichischen Form des Bürokratismus und zum offenkundigen Reformbedarf (Förderalismus). Eine Dedikation der besonderen Art, quasi eine nachgereichte Begründung für Brünners inner- und außeruniversitäres operatives Engagement, steuert der für Öffentliches Recht habilitierte Rechtsanwalt **Alfred Noll** bei. Er erinnert an die von Johann Gottlieb Fichte vertretene Handlungsmaxime, wonach auf die Spekulation die Tat zu folgen habe. Fichte verstand seine „Philosophie der Tat“ als eine auf „praktische Obliegenheiten hinführende

wissenschaftliche Disziplin“ (327). Ein ähnliches Thema verfolgt auch der reflexive Beitrag von **Manfried Welan**, dem ehemaligen Rektor der Universität für Bodenkultur und ehemaligen Vorsitzenden der Rektorenkonferenz und wie Brügger nicht nur als Öffentlichrechtler, sondern auch lange Zeit politisch aktiv. An Hand der beiden mittlerweile als Klassiker geltenden und in Aufsätze gegossenen Vorträge von Max Weber (1917/19) zu den Berufen des Wissenschaftlers und Politikers werden die sowohl für den Autor wie für den Adressaten relevanten Lebensformen der *vita contemplativa* und der *vita activa* besprochen. Welan schneidet nicht nur auf Basis eigenen einschlägigen Erfahrungswissens, sondern auch aus einer bewundernswerten unerschöpflichen Quelle umfassenden Wissens und Bildung alle gängigen Themen des aktuellen Wissenschaftsbetriebes an. Sympathisch wirkt sein Hinweis auf die riesenhaft anwachsende Bürokratie als unerwartete Begleiterin der autonomen Universitäten. Weniger konkret aber bekannt eloquent ist hingegen die *Tour d'horizon* des ehemaligen Wissenschaftsministers und derzeitigen Rektors der FH Salzburg **Erhard Busek** an Hand der Themen Wissen, Politik und Zeitgeist über Krisen und Chancen der menschlichen Gesellschaft. Der ehemalige hochrangige Parlamentarier und Bundesminister und derzeitige Präsident der österreichischen Forschungsgemeinschaft **Heinrich Neisser** skizziert – gewohnt umsichtig – nach einem rechtshistorischen Introitus die Rolle der Zivilgesellschaft im Europäischen Einigungsprozess (*pars pro toto* am Beispiel von NGOs im Wirtschafts- und Sozialausschuss) und prognostiziert deren (mögliche) zukünftige Rolle in einer Entwicklungsphase, in der der europäische Integrationsprozess zu einem Wettbewerb zwischen den politischen Eliten und den davon betroffenen BürgerInnen mutiert ist. In diese Richtung geht auch der Aufsatz des Politikwissenschaftlers an der Universität Wien **Peter Gerlich** mit seinem Thema eines neuen Politikverständnisses in den Zentraleuropäischen Staaten.

Im dritten Kapitel werden die Themen Staat und Wirtschaft angesichts ihrer Wechselwirkungen zusammengespannt. Die spannenden Ausführungen des als ehemaliger Leiter des Amtes der Steiermärkischen Landesregierung ausgewiesenen Verwaltungspraktikers **Gerhart Wielinger** haben den Begriff der wirkungsorientierten Verwaltung, in dem sich Wirtschaft und Staat unter dem neoliberalen Vorzeichen verschränken, zum Gegenstand. Der renommierte und derzeit an der Universität Graz lehrende Öffentlichrechtler referiert die neuseeländische Herkunft dieser Bewegung und deren erstaunliche Rezeption in Europa, die insbesondere in Deutschland und der Schweiz von einer Änderung der Auffassung vom Staat in Richtung Gewährleistungsstaat begleitet war und in Opposition zum von hoheitlichem Verwaltungshandeln

gekennzeichneten Leistungsstaat steht. Dem theoretischen Programm, das aus den Eckpunkten Kundenorientierung und Qualitätsmanagement, Kontraktmanagement, Produkte und Leistungen, Dezentralisierung und Controlling sowie dem Wettbewerbspostulat besteht, werden praktische Beispiele aus der Stadt Linz und der Steiermärkischen Landesverwaltung gegenüber gestellt. Eine durchaus plausible Einsparungsmaßnahme bei Verwaltungskosten schildert der ehemalige Direktor des Steiermärkischen Landtages und Jurist **Heinz Anderwald** mit dem Projekt der Papierlosigkeit des steiermärkischen Landesparlamentes. Der das Amt eines Verfassungsrichters ausübende und angesehene Öffentlichrechtler **Christoph Grabenwarter** kommt auf Grund der Auseinandersetzung mit den Möglichkeiten der Beteiligung von Umweltorganisationen, Bürgerinitiativen und Gebietskörperschaften am Verwaltungsverfahren zu neuen Aspekten des Verwaltungshandelns. Im 2004 novellierten § 19 Abs 4 UVP-G mit der Popularklage erkennt der derzeit an der Wirtschaftsuniversität Wien lehrende Rechtswissenschaftler kritisch einen neuen Typus eines verfassungsrechtlich gewährleisteten Rechtes (390 und 411f). Es geht dabei nicht um den Schutz subjektiver Rechte, sondern um die objektive Rechtmäßigkeit, was nichts weniger als ein subjektives Recht auf die gesetzmäßige Führung der Verwaltung bedeutet. Auch der renommierte Öffentlichrechtler an der Universität Salzburg und Vorstand des Forschungsinstitutes für das Recht der elektronischen Massenmedien (REM) **Walter Berka** greift grundsätzliche Verwaltungsaspekte auf. In Zusammenhang mit staatlich-amtlicher Öffentlichkeitsarbeit (Informationseingriff) – in Form von zwangsfreien staatlichen Akten bzw. informellen Staatshandeln – können grundrechtsrelevante Rechtsfragen auftreten. Dabei ist zu beachten, dass staatliche Öffentlichkeitsarbeit auch dem Objektivitätsgebot unterliegt. Mit einer konkreten Fragestellung befasst sich der bekannte Öffentlichrechtler und Altrektor der Universität Linz **Johannes Hengstschläger** in seinem Beitrag zur Ersatzpflicht bei Leistungen, die von Bürgermeistern gemäß dem BezügebegrenzungBVG zu Unrecht empfangen wurden. Dabei geht es um allfällige Übergewinne, die bei Gemeindemonokraten in Kommunen mit über und unter 10.000 Einwohnern entstehen können, wenn mehr als zwei bzw. drei Bezüge von kontrollunterworfenen Rechtsträgern stammen. An der Schnittstelle zwischen speziellen Fachbereichen des öffentlichen Rechtes ist der Beitrag des angesehenen Grazer Strafrechtlers **Peter Schick** über das Wesen der Staatsanwaltschaft als allfällige Justiz-Verwaltungs(?)Behörde angelegt.

Der engen Verquickung von Staat und Wirtschaft entsprechen auch die folgenden Festschriftbeiträge. Der Aufsatz über die Grundlagen des europäischen und österreichischen Energierechts unter besonderer Berücksichtigung der Ener-

gierechtsnovelle 2006 der Grazer Öffentlichrechtlerin **Renate Pirstner-Ebner** gibt eine aufschlussreiche und übersichtlich strukturierte Einführung in die Rechtsgrundlagen dieses wichtigen Wirtschaftsbereiches und zeigt gleichzeitig den starken Einfluss der EU auf die einschlägige nationale Normgebung. Grundlegende Aspekte greift auch der ausgewiesene Grazer Öffentlichrechtler **Gerhard Schnedl** in seinem informativen Beitrag zu rechtswissenschaftlichen und normativen Umwelt(schutz)begriffen im nationalen und internationalen Kontext auf und destilliert einerseits einen weiten und entwicklungs-offenen Umweltbegriff und andererseits einen extensiven und dynamischen Umweltschutzbegriff heraus. Einige der Beiträge sind auch jenem Bereich gewidmet, dem sich Christian Brünner in letzter Zeit intensiver zugewandt hat. Die Ministerialmitarbeiterin **Andrea Kleinsasser** beleuchtet die vielfältigen Aspekte der nutzungsorientierten Weltraumpolitik und die Mitwirkungsmöglichkeiten Österreichs. Der Chairman des European Centre für Space Law, **Gabriel Lafferranderie**, legt seine theoretischen Überlegungen zu einem „integrated aerospace law“, ausgehend von einem kurzen historischen Abriss, dar. Der ESA-Mitarbeiter **Alexander Soucek** markiert in seinen Notizen zur Europäischen Weltraumpolitik historische Entwicklungslinien, zeigt die Unterschiede zwischen europäischen und amerikanischen Ambitionen und modelliert eine rechts- und wirtschaftspolitische Skizze für eine gesamteuropäische Raumfahrt.

Im vierten Kapitel sind Beiträge zu einem an gesellschaftspolitischer Bedeutung gewinnenden Themenkomplex, zu Religionsvielfalt und Multikulturalität, zusammengefasst. Der Doyen der österreichischen Staatsrechtler **Ludwig Adamovich** betrachtet die Beziehungen zwischen Religion und Kunst nicht nur unter dem grundrechtlichen Gesichtspunkt, sondern auch aus religionswissenschaftlicher Perspektive und vermisst die Definition eines europäischen Standards für das Verständnis von Religionsfreiheit. Der Diözesanangehörige **Harald Baloch** schließt aus seinen Beobachtungen und Vermutungen zur Interkulturalität, dass freundliches einander Ausweichen keine religiösen Kontroversen lösen und dass Interkulturalität in einem gewissen Niemandsland der Fremdheit erfolgreich sein kann. Der Direktor der in Brüssel angesiedelten Organisation Human Rights Without Frontiers Int **Willy Fautré** stellt die vom Europarat, der UNO und der OSZE angedachten Möglichkeiten zur Lösung von Diskriminierungsproblemen bei Registrierung und Kategorisierung von Religions- und Glaubensgemeinschaften vor. Der praxiserfahrene ehemalige in Bosnien-Herzegowina als Verfassungsrichter tätige Grazer Staatsrechtler **Joseph Marko** analysiert die auf den Islam bezogene Rechtsprechung europäischer Höchstgerichte auf allfällige „modell-

theoretische Grundannahmen“ und auf davon abgeleitete für eine multikulturelle demokratische Gesellschaft relevante normative Prinzipien. Die von den Gerichten herangezogenen Modelle repräsentieren eine pluralistisch ausgeformte demokratische Gesellschaft mit gegenseitiger Toleranz und Minderheitenschutz unter einer staatlichen Schutzmacht, die auf Äquidistanz zum Schutz der kulturellen Vielfalt gerichtet ist. Abweichend davon wird in einigen Erkenntnissen der Höchstgerichte dem Islam eine abstrakte Gefährdung unterstellt, wodurch konkrete religiöse Äußerungen wie das Kopftuchtragen sanktioniert werden. Die staatliche Neutralität oszilliert also zwischen Pluralismus und Verbot. Abgesehen davon ist das Leitbild der Integration erkennbar, das der Assimilation an eine Leitkultur bzw. der freiwilligen Segregation im Sinne von Parallelgesellschaften, vorgezogen wird. Eines dieser in der gesellschaftlichen Wirklichkeit nicht mehr zu leugnenden und wertebehafteten Themen hat sich **Silvia Ulrich** angenommen. Die mit dem Gabriele Possanner-Staatspreis ausgezeichnete Genderexpertin untersucht die Kopftuchentscheidungen des EGMR und deren Implikationen für das österreichische Bildungssystem aus der Genderperspektive. Auch sie mahnt im Ergebnis derzeit zur Zurückhaltung bei einschlägigen Verboten.

Die Festgabe weist darüber hinaus besondere Merkmale auf. Sie wird mit einem mit Balance titulierten realistischen Bild des akademischen Malers **Josef Bramer**, dem Künstler des Rektorsporträts von Christian Brünner für die Aula der Karl-Franzens-Universität, eingeleitet. Den künstlerischen Rahmen hat der Altrektor der Hochschule für angewandte Kunst in Wien **Oswald Oberhammer** mit der Gestaltung des Buchumschlages beige-steuert.

Das beeindruckende Schriftenverzeichnis und die Auflistung der Funktionen von Christian Brünner runden die von den HerausgeberInnen umsichtig betreute Festschrift, die eine stattliche Anzahl an Expertisen zu wichtigen gesellschaftspolitisch und rechtsdogmatisch relevanten Bereichen aber auch zu universitätsrechtlichen und universitätspolitischen Fragestellungen beinhaltet, ab. Aus Sicht der Universitätspolitik interessiert nicht nur das fachliche Wirken Christian Brünners als Staatsrechtswissenschaftler, sondern vor allem die beispielhaft gelungene Verknüpfung der Fachkarriere mit den höchsten akademischen Funktionen und mit den späteren Aufgaben als Mandatar auf Bundes- und Landesebene.

Ass.-Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat
Inst. für Österr. Rechtsgeschichte
und Europ. Rechtswissenschaft
Karl-Franzens-Universität Graz
anneliese.legat@uni-graz.at

UNILEX

Informationen zu universitätsrechtlicher
Theorie und Praxis 1–2/2007

crossdesign.at

ISBN 3-7011-0067-5
Leykam Buchverlag
verlag@leykam.com
www.leykamverlag.at

 **RehaDruck**
Viktor-Franz-Straße 9
8051 Graz