



Bundeskonferenz des
wissenschaftlichen
und künstlerischen
Personals
der österreichischen
Universitäten und
Kunsthochschulen



Österreichischer
Assistentenverband

Josef Lins / Johann Müller

Das Berufsbild des akademischen Mittelbaus

Eine empirische Studie
über die berufliche Situation von Assistenten,
Beamten des wissenschaftlichen Dienstes,
Bundeslehrern und Lehrbeauftragten
an Österreichs Universitäten und Kunsthochschulen

Josef Lins und Johann Müller

Das Berufsbild
des
akademischen Mittelbaus

Kurzfassung
des Forschungsberichtes „Berufsanalyse Mittelbau“
vom März 1986
mit Illustrationen und Tabellen

Josef Lins / Johann Müller

Das Berufsbild des akademischen Mittelbaus

**Eine empirische Studie
über die berufliche Situation von Assistenten,
Beamten des wissenschaftlichen Dienstes,
Bundeslehrern und Lehrbeauftragten
an Österreichs Universitäten und Kunsthochschulen**

Mit 85 Abbildungen und 81 Tabellen

**Was meinen Beitrag zur vorliegenden
Broschüre betrifft, so möchte ich ihn
meiner Tochter Ruth sowie meinem
Kollegen Wolfgang Schnellinger widmen.**

**im März 1987
Johann Müller**

Wien und Innsbruck 1987

**Bundeskonzferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
der österreichischen Universitäten und Hochschulen**

**Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
der österreichischen Hochschulen**

Assistentenverband

Vorwort

„Der akademische Mittelbau - das unbekannte Wesen" müßte man oft sagen angesichts der so unterschiedlichen Einschätzungen über diese Berufsgruppe, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universitäten bzw. Hochschulen gang und gäbe sind. Von „angehenden Professoren" bis „Hilfspersonal für Professoren" reicht die Imageskala, in welche sich die Mittelbauangehörigen eingestuft finden, sei es von anderen Universitäts(Hochschul)angehörigen wie Studenten und Professoren, sei es vom Dienstgeber selbst oder von politischen, gewerkschaftlichen oder Wirtschaftskreisen.

Neben einem tatsächlich heterogenen Berufsbild des akademischen Mittelbaus ist diese unterschiedliche, vielfach schwankende und oft abschätzigste Bewertung mit ein Faktum für das - im Vergleich zu anderen Berufsgruppen - unterentwickelte Selbstverständnis dieser Angehörigen des öffentlichen Dienstes.

Dem Stand sowohl dieser Bewertung des akademischen Mittelbaus von außen als auch der eigenen Berufsidentität entspricht denn auch das derzeit geltende Hochschullehrerdienstrecht, welches neben den maßgeblichen Organisationsvorschriften die wichtigste legistische Rahmenbedingung für die Tätigkeit des akademischen Mittelbaus darstellt.

Entspricht nun dieses Dienstrecht der tatsächlichen und aktuellen Berufsrealität dieser - historisch relativ jungen - Berufsgruppe, insbesondere dem Anforderungs- und Leistungsprofil, der Funktion und Bedeutung des Mittelbaus für das universitäre Geschehen?

Die Antwort darauf soll hier nicht gegeben werden. Die vorliegende empirische Studie soll aber eine wichtige Grundlage schaffen für die Hinterfragung des legitistischen Istzustandes. Schließlich stammt dieser ja noch aus den Anfängen der heutigen Massenuniversität, der Internationalisierung des Forschungsbetriebes, der Entwicklung kooperativer Forschungsformen und -komplexe, der zunehmenden Öffnung der Universitäten/Hochschulen für breitere Kreise der Gesellschaft und anderer, kaum weniger signifikanter Tendenzen.

Die Notwendigkeit einer breiten empirischen Untersuchung des „Berufsbildes des akademischen Mittelbaus" wurde nicht nur von vielen Mandataren dieser Berufsgruppe gesehen, sondern - in überzeugendem Ausmaß - von den Angehörigen des Mittelbaus selbst:

Knapp über zwei Stunden dauerte im Durchschnitt das Ausfüllen eines 32seitigen Fragebogens mit 134 Fragen, etwa doppelt so vielen Detailfragen und gegen 1000 Antwortmöglichkeiten, welcher den Angehörigen des akademischen Mittelbaus im Sommer/Herbst 1984 vorgelegt worden war. Dennoch haben über 3000 Kolleginnen und Kollegen diese Prozedur auf sich genommen, um Daten und Fakten zu liefern für die wissenschaftliche Analyse ihrer Berufsrealität sowie deren Einbindung in bestehende organisatorische und rechtliche Strukturen der Universitäten/Hochschulen.

Bundeskonzferenz des wissenschaftlichen
und künstlerischen Personals,
Schottengasse 1, A-1010 Wien

Herausgeber: Josef Lins und Johann Müller

Graphik: Walter Gruber, Johann Müller

Photosatz, Montage: inter-letter, 1020 Wien

Die Rücklaufquote beträgt insgesamt 44%, sieht man von den Angehörigen der medizinischen Fakultäten ab, so liegt sie sogar bei 51 %.

Den über 3000 Kolleginnen und Kollegen sei daher für ihre Mitarbeit an dieser - unter den verschiedenen Berufsgruppen wohl einmaligen - Aktion im Namen des Projektteams herzlichst gedankt.

Die vorliegende Broschüre ist die Kurzfassung des Forschungsberichtes „Berufsanalyse Mittelbau“ vom März 1986, in welchem die Ergebnisse des gleichnamigen, sozioempirischen Forschungsprojektes wiedergegeben sind (nähere Hinweise weiter unten). Dieses Projekt wurde vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in finanzieller Hinsicht großzügig unterstützt, ferner auch durch das Zurverfügungstellen von Basisdaten über den akademischen Mittelbau. Für beides sei hier herzlichst gedankt.

J. Müller, Projektleiter

Daten zur

Berufsanalyse Mittelbau

Ein gemeinsames Forschungsprojekt der BUNDESKONFERENZ des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der, österreichischen Universitäten und Hochschulen sowie des Verbandes des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Hochschulen - ASSISTENTENVERBAND

Gefördert vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in Wien

Projektteam: BERUFSBILDKOMMISSION der Bundeskonferenz, Mitarbeiter ab 1. Jänner 1984: Birgit Bolognese-Leuchtenmüller, Manfred Faber, Herbert Guttmann, Friedrich Haas, Johann Hallwirth, Sigismund Huck, Reinhard Kaiser, Josef Lins, Johann Müller, Norbert Ortner, Harald Strelec, Alfred Veits, Gerhild Tanew (Vorsitz: Johann Müller)

spezielle Agenden:

Redaktion Fragenkatalog:	J. Lins, J. Müller
Redaktion Medizinerfragen:	S. Huck
Informationsarbeit:	J. Müller
Versand- und Rücklauforganisation:	H. Strelec
Datenaufnahme, Datenbank:	H. Guttmann, J. Lins, H. Strelec
Auswertung und Interpretation:	J. Lins
Projektleitung:	J. Müller
Redaktion Kurzfassung (Broschüre):	J. Müller

Inhaltsverzeichnis

1.	Zusammensetzung und Struktur des akademischen Mittelbaus	11
1.1.	Wer gehört zum akademischen Mittelbau -eine grobe Übersicht	11
1.2.	Aufgliederung des Mittelbaus nach der Dienststellung	12
1.3.	Aufgliederung des Mittelbaus nach der Universitäts- bzw. Hochschulzugehörigkeit	14
1.4.	Aufgliederung des akademischen Mittelbaus nach Fächern bzw. Fachgruppen	15
1.5.	Anteil weiblicher und männlicher Mittelbauangehöriger	17
1.6.	Dienstrechtliche Stellung - in Abhängigkeit vom Fachgebiet	17
1.7.	Dienstrechtliche Stellung -eine Frage des Geschlechts?!?	18
1.8.	Die bisherige Gesamtverwendungsdauer der Mittelbauangehörigen - in Abhängigkeit von der dienstrechtlichen Stellung	19
1.9.	Bisherige Gesamtverwendungsdauer - Unterscheidung nach Geschlechtern	21
1.10.	Qualifikation und Definitivstellung	22
1.11.	Qualifikation und Definitivstellung für verschiedene Fachgebiete	23
1.12.	Zeitpunkt von Promotion und Habilitation	25
1.13.	Das Alter der Mittelbauangehörigen	27
2.	Das Tätigkeitsprofil des akademischen Mittelbaus	29
2.1.	Kategorien der universitären Tätigkeit	29
2.2.	Tätigkeitsprofil und Wochenarbeitszeit	31
2.3.	Hauptfaktoren für hohe Wochenarbeitszeiten	33
2.4.	Zusammenhänge zwischen dem Zeitausmaß verschiedener Tätigkeitsbereiche	34
2.5.	Dienstalter und Wochenarbeitszeit	36
2.6.	Dienstrechtliche Stellung und Wochenarbeitszeit	37

2.7. Qualifikation/Definitivstellung — Zusammenhang mit einzelnen Tätigkeitskategorien	38
2.8. Beurteilung des Tätigkeitsprofils durch den Mittelbau	39
3. Die Lehrtätigkeit des Mittelbaus	41
3.1. Das Ausmaß der Lehrtätigkeit — beurteilt durch den Mittelbau selbst	41
3.2. (Empfundenes) Ausmaß der Lehrtätigkeit — je nach dienstrechtlicher Stellung	41
3.3. Unausgewogene Verwendung in der Lehre — auf eigenen Wunsch oder nicht?	43
3.4. Unausgewogene Verwendung in der Lehre — durch Beschlüsse des zuständigen Kollegialorgans gedeckt?	43
3.5. Eigenverantwortliche und mitverantwortliche Lehre — Zusammenhänge	44
3.6. Ausmaß eigenverantwortlicher Lehre	45
3.7. Formen der eigenverantwortlichen Lehre	47
3.8. Zeitpunkt des ersten Lehrauftrages	47
3.9. Motive für die Ausübung eigenverantwortlicher Lehre	49
3.10. Einstellung von Vorgesetzten zur eigenverantwortlichen Lehre	49
3.11. Das Ausmaß mitverantwortlicher Lehre	50
3.12. Eigenständigkeit oder Abhängigkeit, Belastung oder Befruchtung bei mitverantwortlicher Lehre	51
3.13. Gesamtausmaß der Lehrtätigkeit	55
4. Arbeitsbedingungen, Entscheidungsstrukturen	57
4.1. Allgemeines	57
4.1.1. Größenstruktur der Institute	57
4.1.2. Globale Beurteilung des Arbeitsklimas am Institut (in der Abteilung)	59
4.1.3. Beurteilung des Entscheidungs- und Arbeitsstils am Institut bzw. an der Abteilung	60
4.1.4. Entscheidungsträger in Personalangelegenheiten, Budget-angelegenheiten sowie bei der Arbeitsaufteilung	62
4.2. Forschung	64
4.2.1. Vorbemerkungen	64
4.2.2. Globaler Stellenwert der Forschung	65
4.2.3. Entscheidungsstrukturen in Forschungsfragen	67
4.2.4. Globales Ausmaß der Forschungstätigkeit der Mittelbauangehörigen	70
4.2.5. Unausgewogene Verwendung in der Forschung	71

4.2.6. Die Möglichkeit der Annahme eigener Forschungsaufträge	71
4.2.7. Einzelarbeit und Kooperation in der Forschungstätigkeit	72
4.2.8. Verantwortlichkeit und Selbständigkeit in der Forschung	73
4.2.9. Forschungsergebnisse von Mittelbauangehörigen — ihr weiterer Weg, ihre Verwertungsbedingungen	76
4.2.10. Motive für Forschungsvorhaben, Gesichtspunkte für Arbeitsstil	79
4.2.11. Interne Information und Kommunikation	80
4.2.12. Förderung und Habilitation	83
4.2.13. Betreuung und Förderung bei der Dissertation	85
4.2.14. Hilfsdienste, eng begrenzte Aufgaben	86
4.2.15. Forschung als Dienstpflicht und in der Dienstzeit?	86
4.2.16. Weitergabe von Wissen und Erfahrung seitens Vorgesetzter	88
4.2.17. Bedingungen bei selbständiger Forschung und Publikation	89
4.2.18. Kontakte und Kooperation nach außen	92
4.3. Lehre	96
4.3.1. Entscheidungsverläufe, Mitsprache, Kontrolle	96
4.3.2. Belastung durch Lehrtätigkeit und Studentenbetreuung, Abstimmung der Lehraufgaben mit anderen Dienstpflichten	102
4.4. Wissenschaftliche Routine, Dienstleistungen	106
4.4.1. Ausmaß und Art der Routinetätigkeit, ihr Verhältnis zu sonstigen Aufgaben	106
4.4.2. Auswirkungen der Routinetätigkeit auf Profilierung und Laufbahn, Anerkennung der Routine durch Vorgesetzte	112
4.4.3. Routinearbeiten an der Universität/Hochschule — wie weit auch anderswo durchführbar?	114
4.5. Universitäre Selbstverwaltung, kollegiale Willensbildung	115
4.5.1. Beurteilung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten gemäß UOG	115
4.5.2. Eigene Mitwirkung in Kollegialorganen	117
4.6. Allgemeine Verwaltung	119
5. Verbleib an der Universität/Hochschule oder Ausscheiden — soziale Folgen des Wegganges bzw. Berufswechsels	123
5.1. Wahrscheinlichkeit von Verbleib oder Ausscheiden, Freiwilligkeitsgrad des Wegganges	123
5.2. Einfluß der Qualifikationsstufe auf Laufbahnerwartung und Ausscheiden	127
5.3. Einfluß der Beschäftigungsdauer auf Laufbahnerwartung und berufliche Unsicherheit	128
5.4. Laufbahnerwartung und Weggangswahrscheinlichkeit nach Fachgebieten	129

5.5.	Chancen am außeruniversitären Arbeitsmarkt, Nutzen universitärer Spezialisierung	130
5.6.	Der zeitliche Spielraum bis zum Weggang	134
5.7.	Soziale Folgen des Wegganges von der Universität/Hochschule	135
5.7.1.	Wechsel des Dienstortes, Mobilitätsanforderungen	135
5.7.2.	Änderungen hinsichtlich sozialem Prestige und Verdienst	137

1. Zusammensetzung und Struktur des akademischen Mittelbaus

Die Darstellung der Gesamtdaten zur *Struktur* des akademischen Mittelbaus (Abschn. 1.1. bis 1.4.) in diesem ersten Abschnitt bezieht sich noch auf alle Fachrichtungen, also mit Einschluß der Mediziner. Die darauf folgenden Abschnitte - welche insbesondere das *Berufsbild* skizzieren - gelten nicht für die Mediziner, für welche eine eigene, analog aufgebaute Studie vorgelegt wird.

1.1. Wer gehört zum akademischen Mittelbau - eine grobe Übersicht

Wer zum akademischen Mittelbau gehört und in welcher Form bzw. Funktion, wird vom Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) bzw. Kunsthochschul-Organisationsgesetz (KHOG) und Akademieorganisationsgesetz (AOG) festgelegt. Die folgende Übersicht enthält nur die wichtigsten Dienstnehmergruppen, welche allerdings über 99% des Mittelbaus ausmachen. Für alle diese ist die Vollendung eines Hochschulstudiums vorgeschrieben. Ausnahmen bestehen im Bereiche der Kunsthochschulen.

Im folgenden werden nicht immer die (nach UOG und KHOG) exakten Bezeichnungen der einzelnen Dienstnehmergruppen verwendet, sondern teilweise jene einprägsamen Begriffe gebraucht, welche sich im Laufe der Jahre eingebürgert haben (z. B. gibt es den Begriff „Lehrbeauftragter“ - streng genommen - nicht). Die legistisch exakten Formulierungen (oft ganze Absätze) können dem UOG bzw. KHOG entnommen werden.

Universitäts(Hochschul)assistenten Vertragsassistenten	„Assistenten“	zählen zu den Universitäts- bzw. Hochschullehrern
Bundeslehrer (Vertragslehrer) Lehrbeauftragte	Lektoren	
Beamte (Vertragsbedienstete) des wissenschaftlichen Dienstes	wissenschaftl. Beamte"	sind "sonstige Mitarbeiter im wissenschaftlichen Betrieb"

Hinzu kommt - vor allem im Bereiche der Kunsthochschulen - eine geringe Anzahl von Sondervertragsassistenten und Sondervertragslehrern. Erwähnt sei noch, daß das geltende Personalvertretungsgesetz die Vertragsassistenten nicht zu den Hochschullehrern zählt - entgegen dem Wunsch der meisten Betroffenen.

Universitäts(Hochschul)assistenten sind „Beamte auf Zeit“, sie haben in der Regel 2- oder 4-Jahresverträge. Nur ganz wenige stehen in einem definitiven Dienstverhältnis. Die Universitäts(Hochschul)assistenten machen ca. zwei Drittel aller Mittelbauangehörigen aus. Aus dieser Gruppe rekrutiert sich auch die Mehrzahl der Universitätsprofessoren.

Vertragsassistenten sind Vertragsbedienstete. Bei einem erheblichen Anteil von ihnen wird das Dienstverhältnis durch Forschungseinnahmen des betreffenden Institutes, also „von außen“ finanziert. Ihr Gehalt erreicht einen - relativ niedrigen - Plafond.

Bundeslehrer im Hochschuldienst sind vornehmlich mit Lehraufgaben betraut. Sie haben ein in der Regel definitives Dienstverhältnis zum Bund.

Lehrbeauftragte haben im Zusammenhang mit ihrer Lehrtätigkeit kein Dienstverhältnis zum Bund. An den *Kunsthochschulen* stellen die Lehrbeauftragten die größte Personengruppe. Ihre Tätigkeit ist dort vielfach jener der Bundeslehrer vergleichbar oder aber jener der Universitätsassistenten sehr ähnlich (man spricht in diesem Zusammenhang auch von „funktionellen Assistenten“). Die vorliegende Studie (wie auch der Forschungsbericht „Berufsanalyse Mittelbau“) berücksichtigt ausschließlich Lehrbeauftragte mit einer Lehrverpflichtung von mindestens 7 Semester-Wochenstunden (Universitäten) bzw. mit „mindestens einer halben Lehrverpflichtung“ (*Kunsthochschulen*).

Beamte des *wissenschaftlichen* Dienstes schließlich sind - so die diesbezüglichen Vorschriften - in der wissenschaftlichen Routine, im sog. „wissenschaftlichen Betrieb“ eingesetzt, etwa bei der Leitung und/oder Verwaltung von Labors, Ambulanzen, Forschungseinrichtungen - auch solchen mit teilweiser Dienstleistungsfunktion gegenüber der Öffentlichkeit, man denke an Sternwarten, Wetterdienst, Materialprüfanstalten, Kliniken usw.

Es ist jedoch kein Geheimnis, daß ein Teil der „wissenschaftlichen Beamten“ ehemalige Universitätsassistenten sind, welche der sozialen Sicherstellung wegen in dieses Dienstverhältnis übergewechselt sind - bei kaum oder nur gering veränderten Tätigkeitsbild.

1.2. Aufgliederung des Mittelbaus nach der Dienststellung

Es sei hier der Begriff „Dienststellung“ auch für jene Personen gestattet, welche kein Dienstverhältnis zum Bund und daher - strenggenommen - auch keine „Dienststellung“ haben, wie etwa die Lehrbeauftragten.

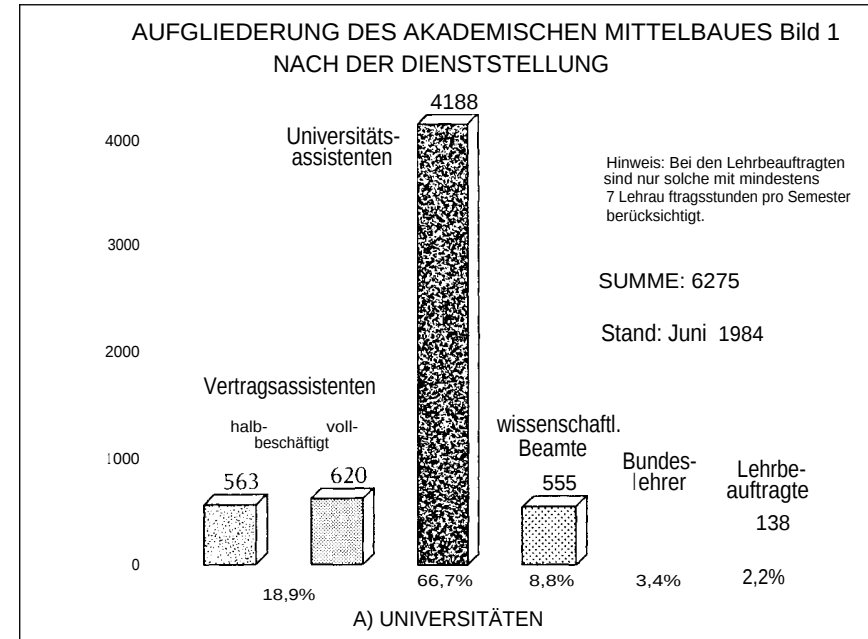
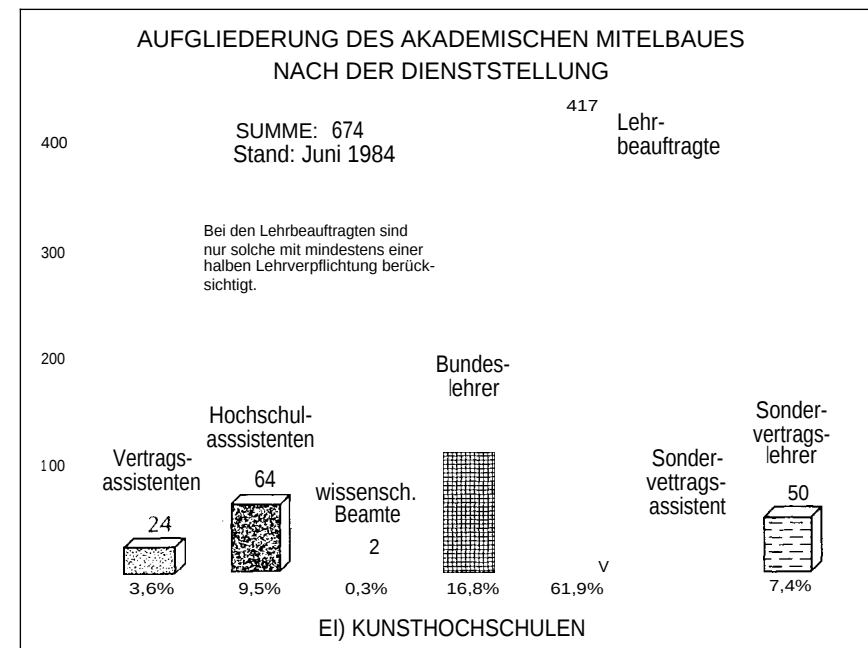
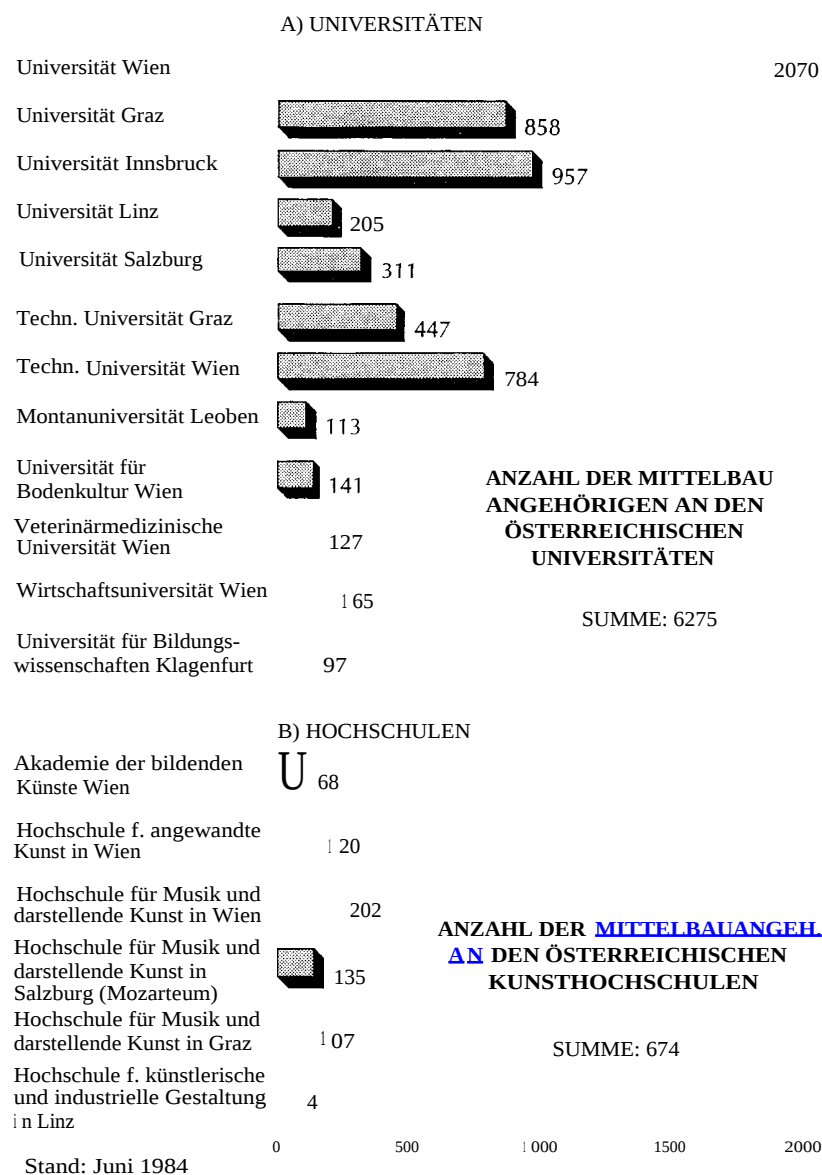


Bild 2



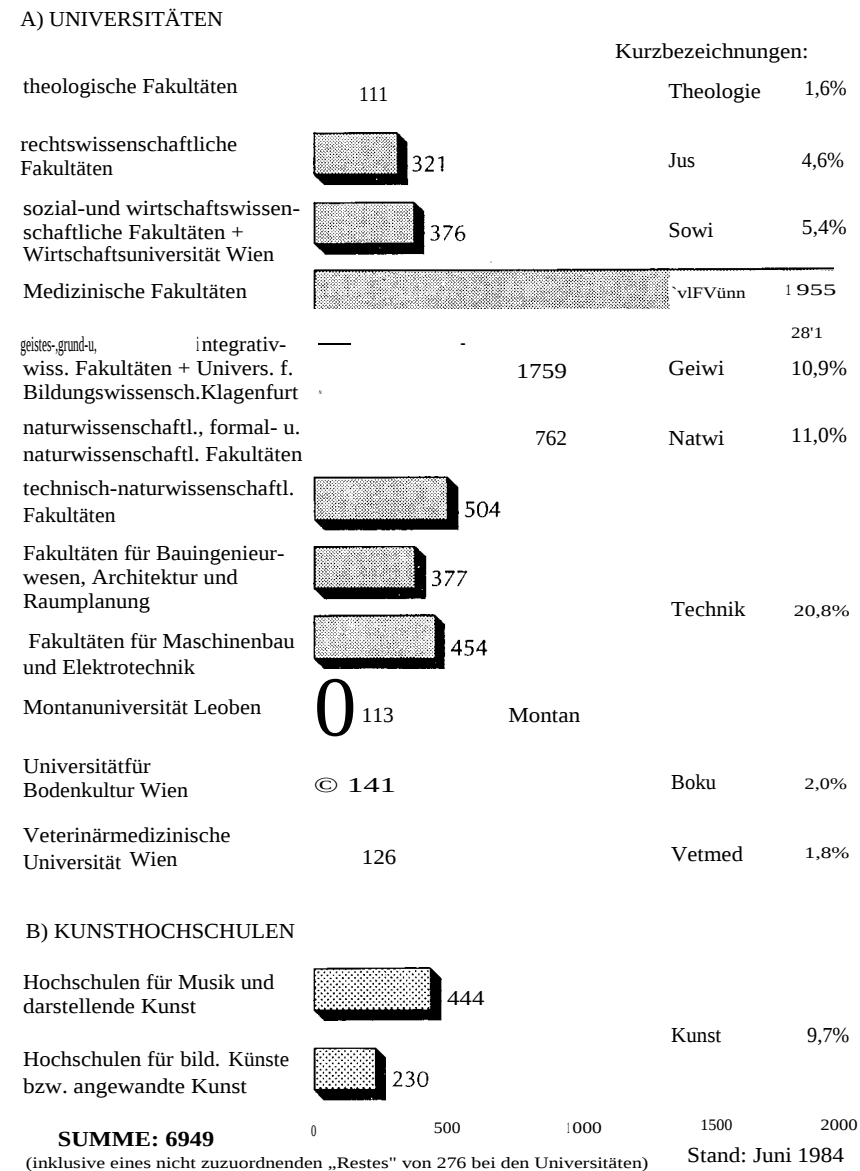
1.3. Aufgliederung des Mittelbaus nach der Universitäts- bzw. Hochschulzugehörigkeit

Bild 3



1.4. Aufgliederung des akademischen Mittelbaus nach Fächern bzw. Fachgruppen

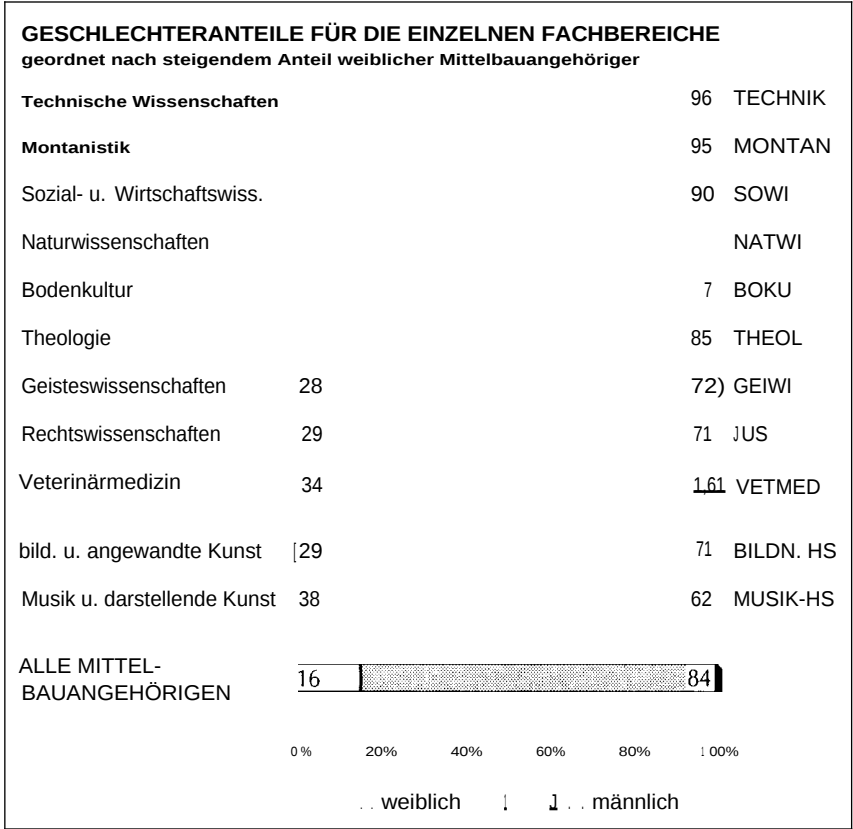
Bild 4



Aus der (prozentuellen) Aufteilung der Mittelbauangehörigen auf die einzelnen Fachbereiche läßt sich in etwa auf den relativen Anteil der letzteren am gesamten Universitäts- bzw. Hochschulbetrieb schließen. Dies darf jedoch weder ausschließlich noch überwiegend im Hinblick auf die Forschungs- und Lehrtätigkeit geschehen, da in manchen Bereichen die unmittelbare universitäre Dienstleistung gegenüber Öffentlichkeit und Staat (Medizin!) erhebliche Ausmaße annimmt.

Bis zu dieser Stelle basiert die Darstellung auf verfügbaren Gesamtdaten seitens des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung. Ab nun stützt sich die Untersuchung der Personalstruktur des akademischen Mittelbaus auf die Erhebungsdaten der „Berufsanalyse Mittelbau“. Wie schon im Vorwort erwähnt, beträgt die Rücklaufquote - ohne Berücksichtigung der medizinischen Fakultäten (siehe Bemerkungen im Vorwort) - 51 % der Mittelbauangehörigen, das sind 2450 befragte Personen.

Bild 5



1.5. Anteil weiblicher und männlicher Mittelbauangehöriger

In einigen Fachbereichen (Geistes- und Rechtswissenschaften, Kunst) hat eine teilweise Emanzipation der Frauen in Mittelbauberufen Platz gegriffen (Bild 5). Andere Fachgebiete, insbesondere die technischen - aber auch die sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen! -, sind eine ausgesprochene Domäne der Männer geblieben. Auch der Durchschnittswert von nur 16% weiblicher Beschäftigung spricht eine deutliche Sprache.

Die geringe Präsenz weiblicher Mittelbauangehöriger scheint nicht nur Folge eines überlieferten Rollenbildes zu sein, sondern auch Konsequenz eines Berufsbildes, welches Frauen, insbesondere jene mit Kindern, stärker diskriminiert als in anderen Berufen. Immerhin liegt der Anteil weiblicher Mittelbauangehöriger nicht nur weit unter dem Durchschnittswert weiblicher Beschäftigung in öffentlichem Dienst und Wirtschaft, er liegt auch deutlich unter dem entsprechenden Anteil bei vergleichbaren Berufen wie Mittelschullehrern, Ärzten, Juristen u. ä. Man beachte dazu die in einigen folgenden Kapiteln gemachten geschlechterspezifischen Differenzierungen, etwa in Bezug auf Dienstalter, Definitivstellung usw.

1.6. Dienstrechtliche Stellung - in Abhängigkeit vom Fachgebiet

Tabelle 1

Dienststellung	mittlerer Anteil	überdurchschnittlich bei ...	unterdurchschnittlich bei ...
halbbeschäftigte Vertragsassistenten	8–	Rechtswissenschaften 20% Theologie 17% Sozial- u. Wirtschaftswissenschaften 13%	Montanistik nur 2/
vollbeschäftigte Vertragsassistenten	9%	Montanistik 17% Bodenkultur 14% Naturwissenschaften 12% Technik 11 %	Geisteswissenschaften 4% Rechtswissenschaften 5% Veterinärmedizin 5% Theologie 6%
Universitäts(Hochschul)-assistenten	66%	Innerhalb der Universitäten (ohne Kunsthochschulen!) beträgt der Anteil einheitlich 72%. Ausnahme: Veterinärmedizin 85%.	
wissenschaftliche Beamte	7%	Veterinärmedizin n 10%	u. Wirtschafts-wissenschaften nur 1%! Juristen 3%, Theologen 4%
Bundeslehrer	4%	Ca. ein Drittel der Bundeslehrer und drei Viertel der Lehrbeauftragten sind an den Kunsthochschulen zu finden. Eine fächerspezifische Aufteilung dieser Hochschullehrer ist daher für die Universitäten nicht sehr ergiebig. Ausnahme: Bundeslehrer sind bei den Geisteswissenschaften stark überrepräsentiert.	
Lehrbeauftragte	6%		

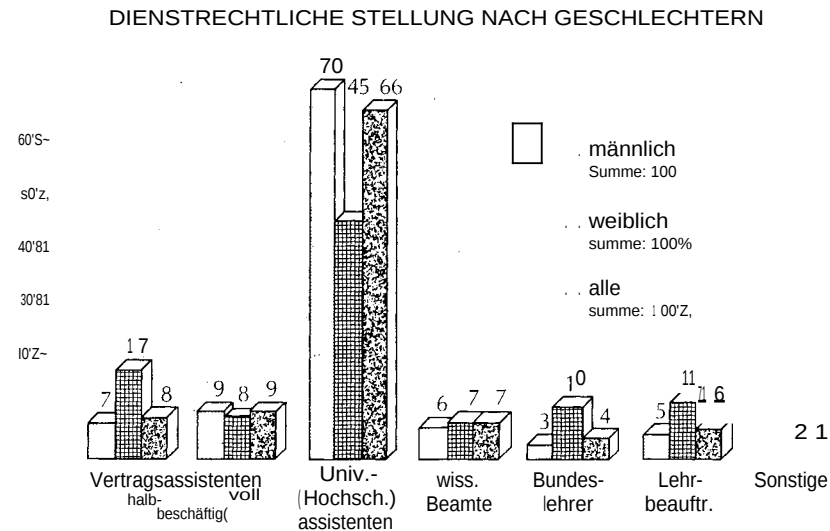
Für Kunsthochschulen gilt:

Vertragsassistenten (halb- und vollbeschäftigt) und Hochschulassistenten sind stark, wissenschaftliche Beamte noch deutlicher unterrepräsentiert. Der Anteil der Bundeslehrer liegt um ein Mehrfaches höher als im Schnitt, der Anteil der Lehrbeauftragten um ein Vielfaches.

Bundeslehrer und insbesondere Lehrbeauftragte machen bei den Kunsthochschulen etwa drei Viertel des Mittelbaus aus!

1.7. Dienstrechtliche Stellung - eine Frage des Geschlechts?!

Bild 6

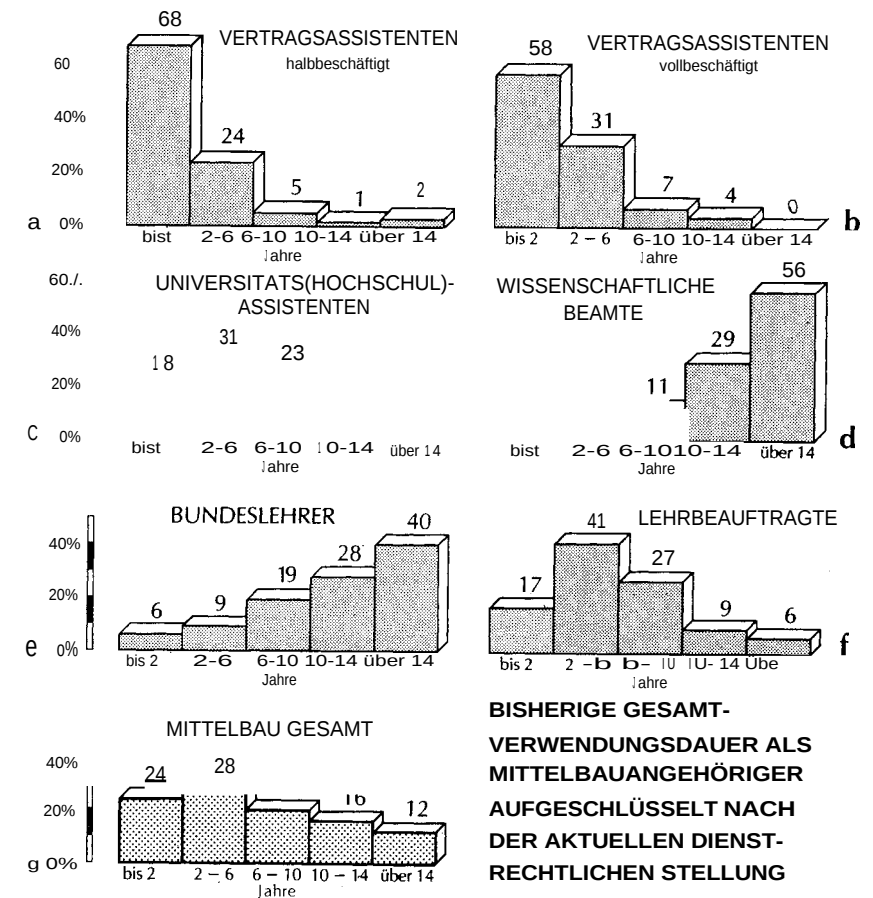


Frauen sind bei den Universitäts(Hochschul)assistenten stark unterrepräsentiert, bei einem Beruf also, welcher teilweise Laufbahncharakter hat (u. a. „Rekrutierungsfeld“ für Universitätsprofessoren): Dafür sind Frauen in weit höherem Ausmaß bei den halbbeschäftigten Vertragsassistenten vertreten, der Kategorie mit dem deutlich geringsten Berufsimage, der kürzesten durchschnittlichen Verwendungsdauer und einer kaum vorhandenen Laufbahnerwartung (siehe dazu spätere Abschnitte). Schließlich sind Frauen überrepräsentiert bei Bundeslehrern (hoch) sowie bei den Lehrbeauftragten, zwei stark - und bei den Bundeslehrern überwiegend und fast routinemäßig - in der Lehre engagierten Dienstnehmergruppen.

1.8. Die bisherige Gesamtverwendungsdauer der Mittelbauangehörigen - in Abhängigkeit von der dienstrechtlichen Stellung

In die hier untersuchte Gesamtverwendungsdauer seien alle Dienstzeiten in A-wertiger Verwendung einbezogen, vorangegangene Tätigkeiten etwa als Studienassistent aber nicht.

Bild 7



Vier der sechs Dienstaltersverteilungen der einzelnen Mittelbaugruppen haben ihr Maximum am Rande der Dienstaltersskala: Für Vertragsassistenten liegt es

bei der niedrigsten, bei wissenschaftlichen Beamten und Bundeslehrern bei der höchsten Dienstalterskategorie.

Für fast 70% der halbbeschäftigten und fast 60% der vollbeschäftigten Vertragsassistenten endet nach zwei Jahren, für jeweils etwa 90% spätestens nach sechs Jahren dieses - somit als „kurzlebig“ zu bezeichnende - Dienstverhältnis.

Die Dienstaltersverteilung der Universitäts(Hochschul)assistenten hat im Vergleich zu den anderen dienstrechtlichen Gruppen den ausgeglichensten Verlauf.

Da die dem Bild 7 zugrundegelegte Skalierung des Dienstalters nicht homogen (d. h. nicht äquidistant) ist, war zu bezweifeln, daß die Dienstaltersverteilung tatsächlich ein echtes Maximum im Bereich von zwei bis sechs Dienstjahren hat - und nicht auch ein Randmaximum.

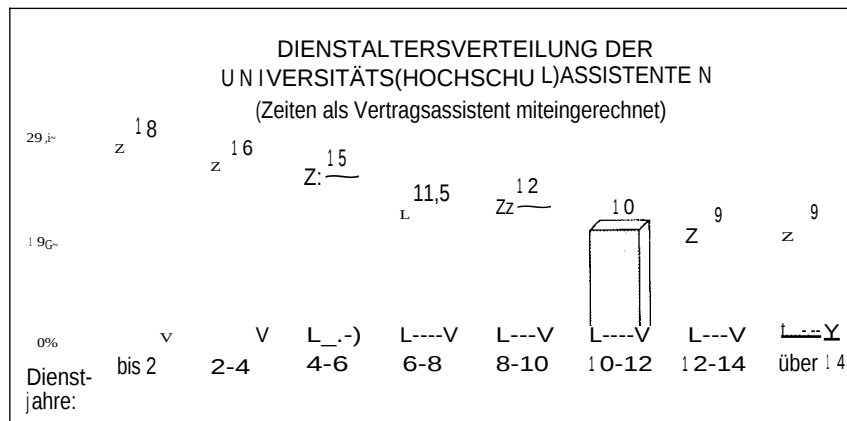
Bild 7h mit einer homogenen Skalierung in 2-Jahres-Schritten bestätigt dies:

Die Dienstaltersverteilung für Universitäts(Hochschul)assistenten fällt nach höheren Jahren hin fast gleichmäßig ab, wenn auch nicht so extrem wie jene der Vertragsassistenten.

Es handelt sich also um ein Dienstverhältnis mit ständig anhaltender Fluktuation.

Diese wird überwiegend bedingt durch Selektionsmechanismen, durch die Planstellenstruktur sowie die mit beidem zusammenhängende reduzierte Laufbahnerwartung (siehe dazu Abschnitt 5).

Bild 7h



Die Anzahl aller Universitäts(Hochschul)assistenten mit mehr als 14 Dienstjahren - zu welchen ein großer Teil der definitivgestellten gehört! - ist mit 9% nur halb so groß wie die Zahl jener im ersten oder zweiten Dienstjahr. Und dies trotz Einrechnung der Zeiten als Vertragsassistent!)*

Kann angesichts solcher Zahlen von „Versteinerung“ der Universitäten als Folge der Altersstruktur der Assistenten gesprochen werden?

*) Konkret waren mehr als ein Drittel der Universitätsassistenten vorher Vertragsassistenten:

- 20% als vollbeschäftigte,
- 11% als halbbeschäftigte,
- 4% zunächst als halbbeschäftigte, dann als vollbeschäftigte Vertragsassistenten.

85% der wissenschaftlichen Beamten sind über 10 Jahre als Mittelbauangehörige beschäftigt. Hier muß man jedoch nicht nur die „Vordienstzeiten“ als Vertragsassistent, sondern auch jene als Universitäts(Hochschul)assistent in Rechnung stellen:

- ca. 60% (!) waren vorher Universitäts(Hochschul)assistenten,
- ca. 20% zuerst Vertrags-, dann Universitäts(Hochschul)assistenten,
- ca. 20% haben gleich als Beamte begonnen.

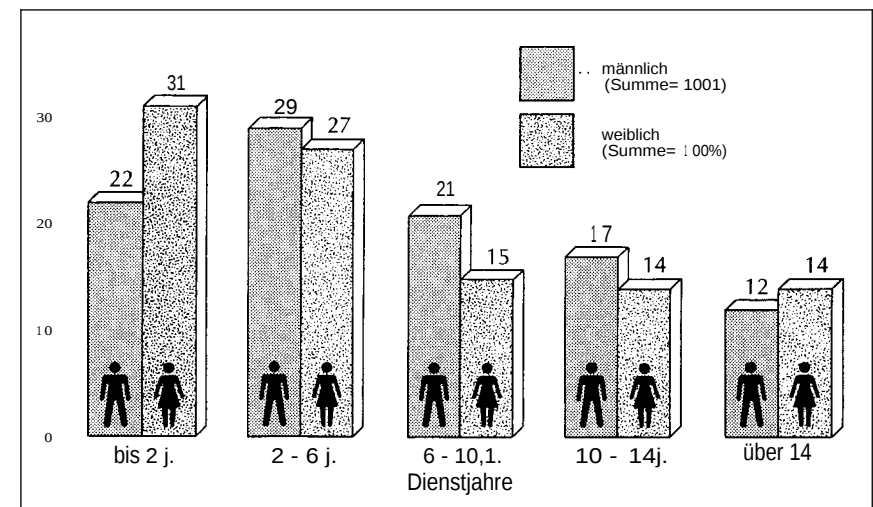
Gerade der oben skizzierte Umstand ist für den verschwindend kleinen Anteil von wissenschaftlichen Beamten mit wenigen Verwendungsjahren verantwortlich.

Schließlich zeigt die Dienstaltersverteilung des gesamten Mittelbaus ebenfalls das Bild einer relativ jungen Berufsgruppe:

Mehr als die Hälfte der Mittelbauangehörigen ist kürzer als sechs Jahre in Mittelbaufunktionen tätig - Vertragsassistentenzeiten miteingerechnet!

1.9. Bisherige Gesamtverwendungsdauer - Unterscheidung nach Geschlechtern

Bild 8



In welchem Verhältnis teilen sich die weiblichen Mittelbauangehörigen (Summe = 100%!!) sowie ihre männlichen Kollegen (Summe = 100%!!) auf die verschiedenen Dienstalterskategorien auf?

In die maßgebliche Verwendungsdauer werden alle bisherigen Tätigkeiten in Mittelbaufunktionen einbezogen, nicht jedoch vorangegangene Zeiten als Studienassistent oder ähnliches (Bild 8).

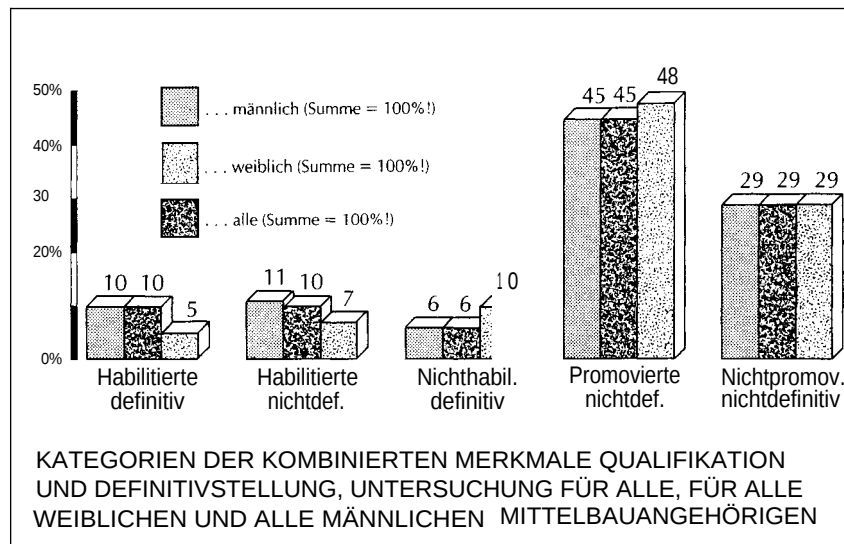
Die entsprechenden Werte für *alle* Mittelbauangehörigen sind Bild 7g zu entnehmen.

Der relativ höhere Frauenanteil bei den meist kurzfristig beschäftigten Vertragsassistenten sowie der geringere Anteil bei den Universitäts(Hochschul)assistenten bewirken eine starke Präsenz der Frauen bei der Dienstalterskategorie bis zu zwei Jahren und einen entsprechend geringeren Anteil in den Kategorien von zwei bis vierzehn Jahren. Daß der relative Anteil weiblicher Mittelbauangehöriger in der Kategorie über 14 Jahren etwas über dem der männlichen liegt, ist überwiegend damit zu erklären, daß der relative Frauenanteil bei den Bundeslehrern (welche im Schnitt eine hohe Verwendungsdauer haben) deutlich über dem der Männer liegt.

1.10. Qualifikation und Definitivstellung

Im folgenden werden die Habilitation sowie die „einer Habilitation gleichzuhaltende künstlerische oder praktische Eignung“ nicht unterschieden.

Bild 9



20% der Mittelbauangehörigen sind habilitiert (10% definitiv, 10% nichtdefinitiv). Bei den Männern sind es 21% (10% definitiv, 11% nichtdef.), bei den Frauen sind es nur 12% (5% definitiv, 7% nichtdef.).

16% der Mittelbauangehörigen sind definitiv (10% mit Habilitation, 6% ohne Habilitation). Für die Männer gelten die gleichen Prozentsätze. Bei den Frauen sind 15% definitiv (5% mit und 10% ohne Habilitation). Der höhere Prozentsatz definitivgestellter Frauen ohne Habilitation erklärt sich durch ihren überproportionalen Anteil bei den Bundeslehrern.

Es gibt um 25% mehr habilitierte*) als definitivgestellte Mittelbauangehörige.

*) inklusive Mittelbauangehörige mit gleichzuhaltender künstlerischer oder praktischer Eignung.

48% der Frauen sind Promovierte ohne Definitivstellung, bei den Männern (und im Gesamtdurchschnitt) sind es „nur“ 45% (Habilitierte jeweils nicht mitgezählt).

1.11. Qualifikation und Definitivstellung für verschiedene Fachgebiete

Hinsichtlich der Merkmale Qualifikation und Definitivstellung - sowohl für sich genommen als auch in kombinierter Form - gibt es von Fach zu Fach eklatante Unterschiede, wie aus der Darstellung des Bildes 10 hervorgeht.

Der Anteil habilitierter Mittelbauangehöriger ist besonders an naturwissenschaftlichen, aber auch an den geisteswissenschaftlichen Fakultäten, ferner an der Universität für Bodenkultur sowie den Musikhochschulen höher als im Schnitt - wobei es sich an den Musikhochschulen primär um die „gleichzuhaltende künstlerische oder praktische Eignung“ anstelle der Habilitation handelt.

Auffallend der niedrige Anteil Definitivgestellter unter den Habilitierten bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, ferner noch bei den Rechtswissenschaften sowie an den Musikhochschulen.

Weit unter dem Schnitt liegt der Anteil an Habilitierten insgesamt bei Montanistik und Veterinärmedizin, etwas auch bei den technischen Wissenschaften.

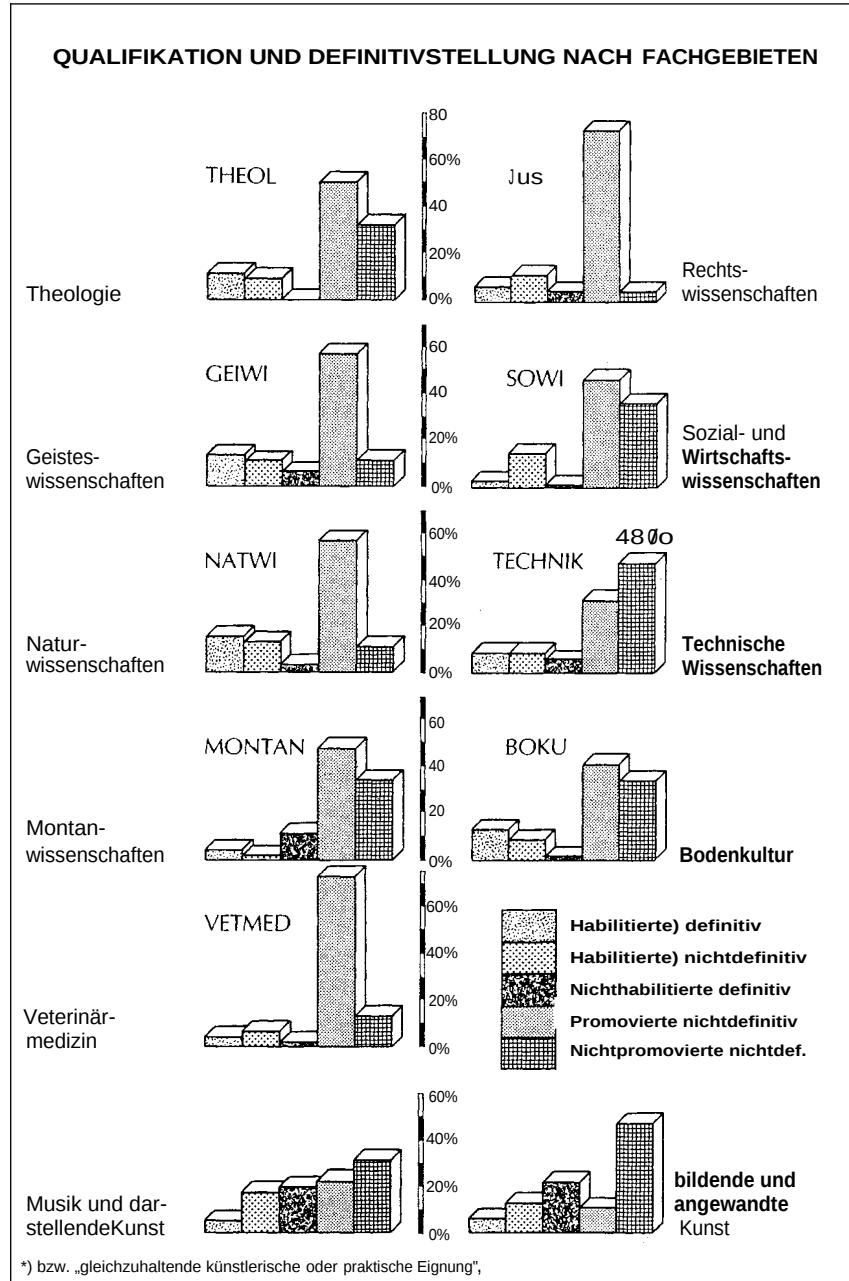
Fast die Hälfte der 732 Mittelbauangehörigen bei den technischen Wissenschaften ist nicht promoviert!

Aber auch bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften; der Montanistik und Bodenkultur sind es ein Drittel oder etwas mehr.

Daß es im Kunstbereich, insbesondere im bildnerischen und angewandten Sektor, ähnlich ist, geht auf fachspezifische Gegebenheiten zurück und verwundert nicht.

Geringe Chancen auf eine Definitivstellung haben Nichthabilitierte bei den Theologen, Rechts-, Sozial- und Wirtschafts- sowie Naturwissenschaften, ferner bei Bodenkultur und Veterinärmedizin. Dafür haben Mittelbauangehörige

Bild 10



rige ohne Habilitation oder gleichzuhaltende Eignung im Kunstbereich eine weit überproportionale Chance.

An den Kunsthochschulen ist auch die Definitivstellungsrate insgesamt weit aus am höchsten.

Die wenigsten Definitivgestellten gibt es bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und der Veterinärmedizin, ferner noch bei den Juristen und Theologen. Erheblich unter dem Schnitt liegen auch Technik und Montanistik.

Die nichtdefinitiven Promovierten sind bei den Geistes- und Naturwissenschaften erheblich stärker als im Schnitt vertreten. Daß dies bei den Juristen noch stärker zutrifft, überrascht nicht, weil dort erst das mit dem Studienjahr 1981/82 wirksam gewordene neue Studiengesetz für die Promotion eine Dissertation vorschreibt.

1.12. Zeitpunkt von Promotion und Habilitation

A) Promotion (Bild 11)

Ein Drittel der Mittelbauangehörigen ist (noch) nicht promoviert.

Ein weiteres Drittel war entweder schon vor Beginn der Mittelbautätigkeit promoviert oder hatte einen Promotionstermin zum Zeitpunkt der Bestellung oder kurz danach.

Nur 33% aller Mittelbauangehörigen haben ein Doktorat während bzw. im Zuge ihrer Mittelbautätigkeit erworben.

Für die letztgenannte Gruppe (33%) interessiert nun der Promotionszeitpunkt.

Bild 11

PROMOTIONSZEITPUNKT VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN

Die folgenden Zeiten gelten ausschließlich für im Rahmen der Mittelbautätigkeit (bzw. im Zusammenhang mit derselben) erbrachte Dissertationen.

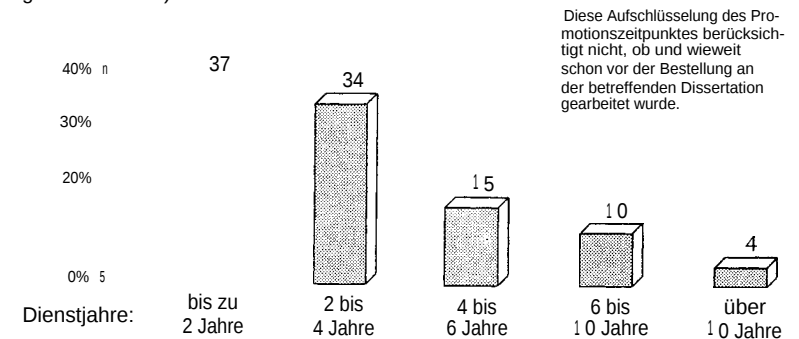
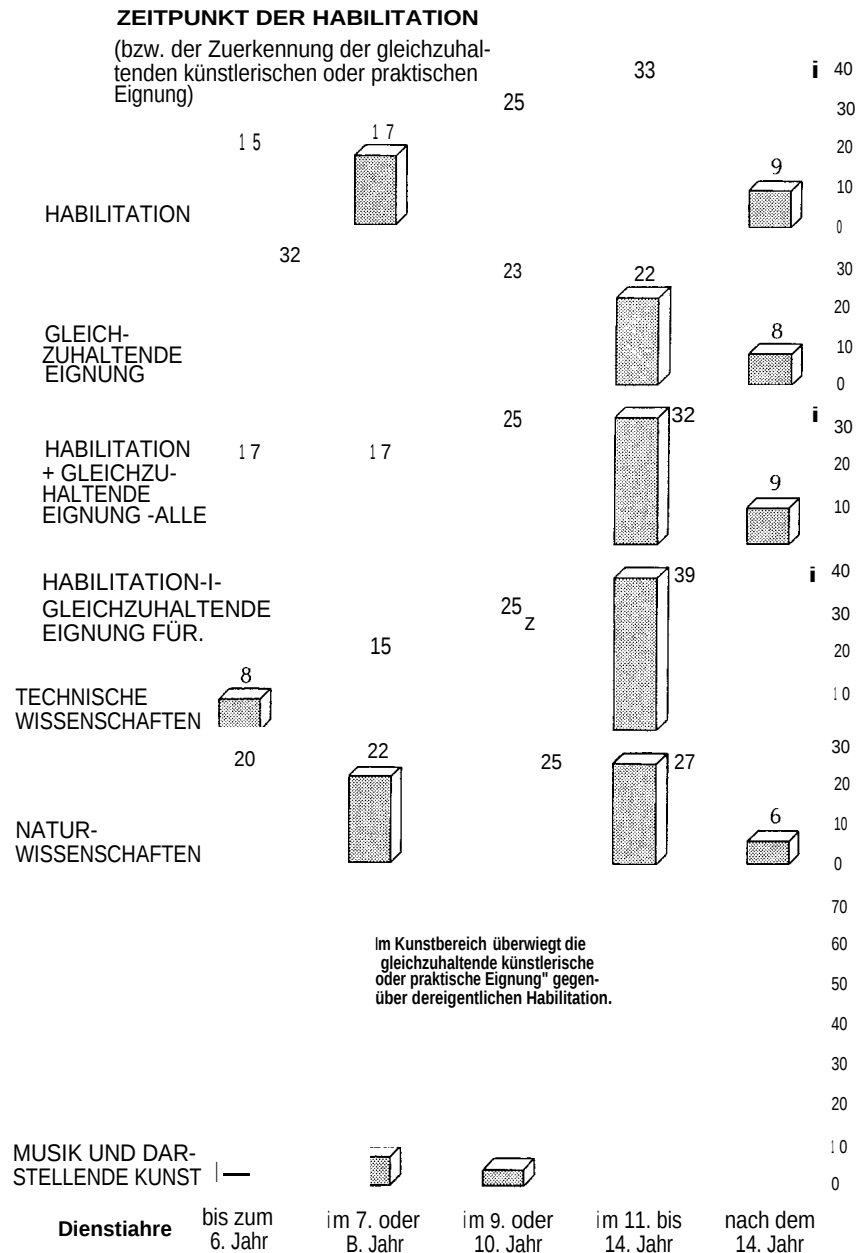


Bild 12



Die Reihung der Fachrichtungen mit zunehmender Länge der Zeit zwischen Beginn der Mittelbauzugehörigkeit bis zur Promotion lautet (für die größeren Fachgebiete):

Naturwissenschaften - Veterinärmedizin - Geisteswissenschaften - Sozial- und Wirtschaftswissenschaften - Bodenkultur - Technische Wissenschaften.

Dabei liegen jedoch nur die Naturwissenschaften signifikant unter dem Durchschnitt und die technischen Wissenschaften signifikant darüber.

B) Habilitation

Hier wird die Verteilung sowohl des Habilitationszeitpunktes auf die Dienstjahre als auch des Zeitpunktes der Verleihung der „einer Habilitation gleichzuhaltenden künstlerischen oder praktischen Eignung“ ausgewiesen. Zugleich wird der fragliche Zeitpunkt für drei vom Schnitt abweichende Fachrichtungen untersucht: Musik + darstellende Kunst, technische Wissenschaften, Naturwissenschaften (Bild 12).

Im Bereiche der technischen Wissenschaften sind Habilitationen nicht nur seltener, der Weg zur Dozentur ist hier auch deutlich länger.

Die „einer Habilitation gleichzuhaltende künstlerische oder praktische Eignung“ wird im allgemeinen früher erreicht als die Habilitation.

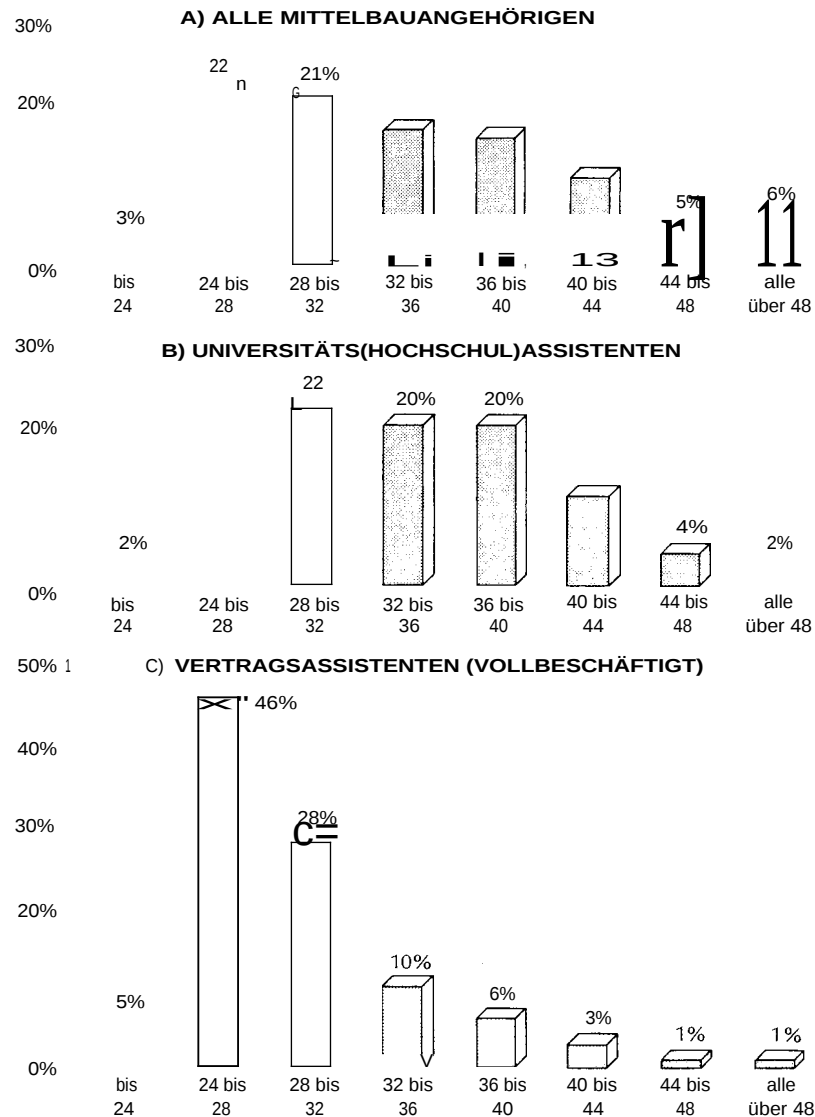
Etwas - wenngleich nicht viel - kürzer als im Schnitt ist der Zeiteinsatz für die Habilitation bei den Naturwissenschaftlern (wie ja auch jener für die Promotion).

1.13. Das Alter der Mittelbauangehörigen

Hier geht es um das - vom Dienstalter getrennte - „biologische Alter“ der Angehörigen des akademischen Mittelbaus (Bild 13).

Die absolute Altersverteilung des Mittelbaus zeigt - mehr noch **als die** Dienstaltersverteilung -, daß der oft strapazierte Vorwurf der „Versteinerung“ der Hochschullehrerstruktur und der „Verstopfung“ der Laufbahnkanäle kaum an die Adresse des Mittelbaus gerichtet werden kann. Dies gilt ohne Einschränkung auch für die Universitäts(Hochschul)assistenten alleine (Bild 13b) - von den Vertragsassistenten ganz abgesehen.

DAS (BIOLOGISCHE) ALTER DER MITTELBAUANGEHÖRIGEN



2. Das Tätigkeitsprofil des akademischen Mittelbaus

Das Tätigkeitsbild des akademischen Mittelbaus lässt sich nicht - wie zumeist üblich - auf Lehre und Forschung reduzieren.

Vielmehr zeigt die nähere Betrachtung eine breit aufgefächerte Tätigkeit, deren Bandbreite von einer Mittelbaugruppe zur anderen bzw. von Fach zu Fach zusätzlich variiert.

Im Kontrast zu den maßgeblichen, von eher homogenen Anforderungen ausgehenden legislativen Vorschriften vermittelt die tatsächliche Situation fast das Charakteristikum einer Aufsplitterung.

Und ist schon das durchschnittliche Tätigkeitsprofil sowohl des Mittelbaus insgesamt als auch der einzelnen Dienstnehmergruppen ausgesprochen heterogen, so zeigt das Leistungsspektrum auch *innerhalb* der einzelnen Dienstnehmergruppen - etwa der Universitätsassistenten - eine weitere, erhebliche Streuung. Letzteres wird in den folgenden Abschnitten, welche sich den einzelnen Tätigkeitsbereichen näher widmen, verdeutlicht.

Stark unterschiedlich ist auch die regelmäßige Wochenarbeitszeit, wobei der Streubereich fast zur Gänze oberhalb der 40-Stunden-Woche liegt.

2.1. Kategorien der universitären Tätigkeit

Die *dienstlichen* Aufgaben bzw. Tätigkeiten des akademischen Mittelbaus wurden in insgesamt neun Kategorien unterteilt (in Tab. 2 sowie Bild 14 sind teilweise die Abkürzungen der unten stehenden Begriffe verwendet, z. B. LVA statt Lehrveranstaltungen usw.):

1. Vorbereitung und Durchführung von Lehrveranstaltungen, Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen
2. Betreuung von Studierenden, Diplomanden, Dissertanten
3. Prüfungstätigkeit (Durchführung, Mitwirkung, Korrekturen)
4. Tätigkeit in Kollegialorganen (also in Organen der kollegialen Selbstverwaltung)
5. Institutsverwaltung, nichtwissenschaftliche Obliegenheiten
6. Forschung inklusive Publizieren
7. Weiterbildung
8. Routinebetrieb und Dienstleistungen (darunter sind Tätigkeiten verstanden, welche - wie z. B. Lebensmittelkontrolle, Werkstoffprüfung, Baugutachten usw. - überwiegend auf die praktische Umsetzung von Wissenschaft und Forschung, teilweise sogar auf routinemäßige Service- und Dienstleistungen hinauslaufen; ferner Hilfsdienste im Zusammenhang mit den wissenschaftlichen Aufgaben des Institutes)
9. Sonstiges

Tätigkeitsprofil und Wochenarbeitszeit des Mittelbaus

Tabelle 2

	Durschnittl. Verwendung der Wochenarbeitszeit in Stunden										Mittelwert in Stunden										
	Anteile in Prozent:										%	alle	Univ.	Kunst (KHS)	UAss	VAss vollb.	VAss halb.	Bund- lehr.	Wiss. Beamt.		
	0	1	2	3-4	5-6	7-10	11-15	16-20	21 u. m.												
1. Vorbereitung + Durchführung von LVA, Mitwirk. bei LVA *)	9	2	5	8	13	28	17	10	8	100	10,2	9,6	15,7	10,5	5,9	4,9	20,4	7,3			
2. Betreuung (Stud., Dipl., Diss.) *)	15	7	12	17	21	17	6	3	2	100	5,5	5,4	6,2	6,1	3,9	3,0	5,9	4,8			
3. Prüfungstätigkeit (Durchführung, Mit- wirkung, Korrekturen	27	24	20	14	10	5	1	—	—	100	2,2	2,3	1,3	2,6	1,3	1,2	2,2	2,1			
4. Tätigkeit in Koll.-Organen	47	26	14	7	3	3	—	—	—	100	1,2	1,3	0,7	1,6	0,2	0,3	0,9	1,6			
5. Inst.-Verwaltung, nichtwiss. Obliegen- heiten	21	9	11	14	17	18	5	3	1	100	4,9	5,3	1,5	5,4	3,4	3,3	2,9	10,2			
6. Forschung (inkl. Publizieren)	12	1	3	4	9	18	15	18	20	100	14,1	15,3	3,2	15,5	21,5	12,0	3,1	11,1			
7. Weiterbildung	18	3	10	15	25	22	5	2	1	100	5,4	5,4	5,0	5,6	6,3	4,0	4,1	4,8			
8. Routinebetrieb + Dienstleistungen	58	6	8	7	9	6	2	2	2	100	2,7	2,9	1,1	2,8	3,4	1,5	1,1	6,0			
9. Sonstiges	67	4	7	7	8	4	1	—	1	100	1,9	1,9	2,7	1,7	2,6	1,7	2,9	1,8			
*) LVA Lehrveranstaltungen Stud. Studierende Dipl. Diplomanden Diss. Dissertanten	Summe = Wochenarbeits- zeit in Stunden:										48,1	49,4	37,4	51,8	48,5	31,8	43,4	49,7			
Summe der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit:	unter 30	30 bis 39	40 bis 42	43 bis 45	46 bis 50	51 bis 60	über 60												Mittel- wert	Standard- abweichung	
alle	%	8	4	13	14	24	26	12	100 (n = 2360)											48,2	12,6
VAss. vollbesch., Univ.-Ass., wissenschaftliche Beamte, Bundeslehrer im HS-Dienst	%	1	2	13	14	26	28	13	100 (n = 1976)											50,9	9,9

2.2. Tätigkeitsprofil und Wochenarbeitszeit

Tabelle 2 gibt neben dem durchschnittlichen Zeitaufwand für die einzelnen Tätigkeitskategorien auch die diesbezüglichen **Verteilungen** über verschieden hohen Zeitaufwand an. Wer jedoch mehr an globalen Daten interessiert ist, möge gleich zu Bild 14 weitergehen.

Erklärungen zu Tabelle 2

Große Tabelle, linke Hälfte:

Für die oben genannten neun Tätigkeitsbereiche wird angegeben, wieviel Prozent der Mittelbauangehörigen wieviel Zeit für die betreffende Tätigkeitskategorie verwenden. Dazu im folgenden einige Beispiele.

Für Lehrveranstaltungen (Vorbereitung, Durchführung, Mitwirkung — siehe erste Zeile) wenden 28% (zugleich die größte Gruppe) der Mittelbauangehörigen 7 bis 10 Stunden auf. Oder: Für die Forschung (6. Zeile) verwenden 18% der Mittelbauangehörigen 7 bis 10 Stunden, weitere 15% 11 bis 15 sowie wiederum 18% 16 bis 20 Stunden, während die größte Gruppe, nämlich 20%, 21 und mehr Stunden für die Forschung aufwendet.

Rechte Hälfte der großen Tabelle:

Das wöchentliche Stundenausmaß, welches von *allen* Mittelbauangehörigen *im Durchschnitt* für die neun Tätigkeitskategorien aufgebracht wird, ist in der Spalte „alle“ ersichtlich. In den weiter rechts folgenden Spalten sind die analogen Werte für alle *Universitätsangehörigen*, für alle an den *Kunsthochschulen* Tätigen, für alle *Universitätsassistenten*, *Vertragsassistenten* usw. angegeben. Die durch die Spalten der rechten Tabellenhälfte repräsentierten Tätigkeitsprofile einzelner Dienstnehmergruppen sind zur besseren Veranschaulichung auch graphisch wiedergegeben (Bild 14).

Untere Tabelle:

Bei Betrachtung *aller Mittelbauangehörigen* (erste Zeile) arbeiten 8% weniger als 30 Stunden, 26% (zugleich die größte Gruppe) 51 bis 60 Stunden usw. Die durchschnittliche Arbeitszeit der Mittelbauangehörigen (Universitäten + Kunsthochschulen) beträgt 48,2 Stunden, siehe vorletzte Spalte. Die „Standardabweichung“ von 12,6 Stunden (letzte Spalte) besagt, daß ca. *zwei Drittel* aller Mittelbauangehörigen hinsichtlich ihrer Wochenarbeitszeit in einem Intervall liegen, das seinerseits „um 12,6 Stunden links und rechts von 48,2 Stunden“, also zwischen 35,6 und 60,8 Stunden liegt.

In der unteren Spalte sind die entsprechenden Werte für die *vollbeschäftigten* Dienstnehmerkategorien angeführt. Hier arbeiten „nur“ mehr 1% weniger als 30 sowie 2% weniger als 40 Stunden. Immerhin leisten 28% über 50 und weitere 13% sogar über 60 Stunden. Zwei Drittel dieser Personengruppe liegen im Intervall zwischen 41 und 60,8 Stunden (siehe auch Bild 14a).

Bild 14

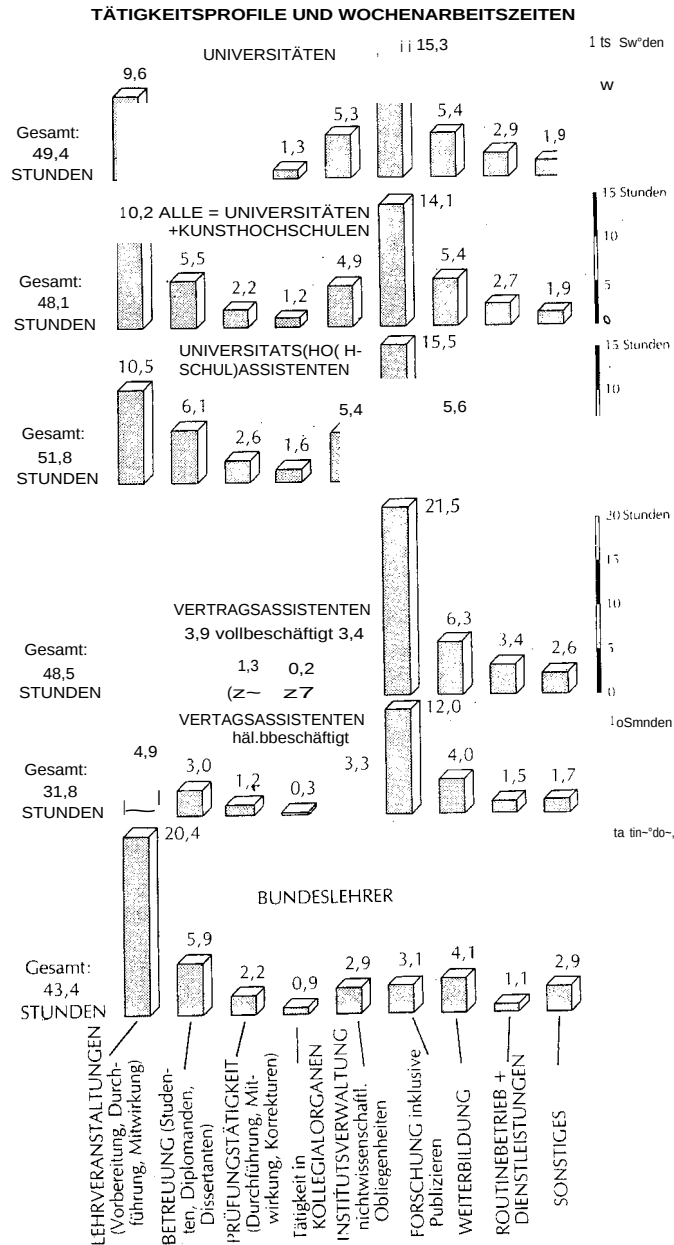
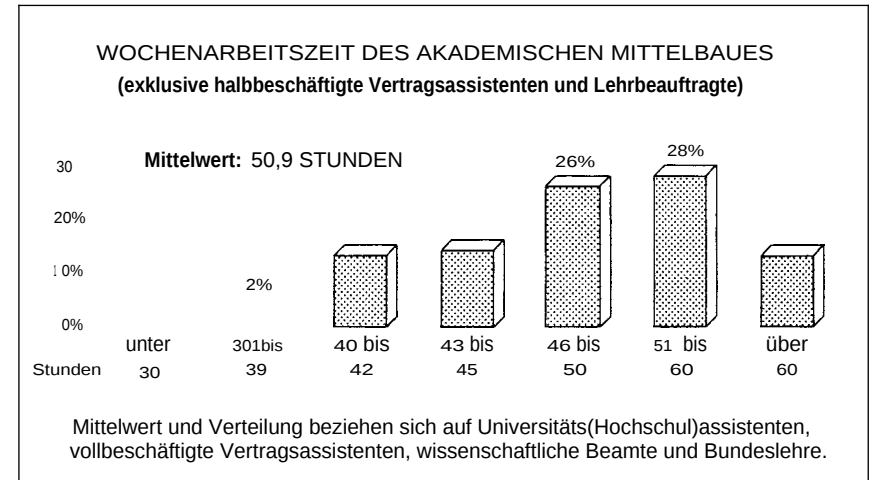


Bild 14a



Das bisher dargestellte Tätigkeitsprofil gibt im wesentlichen das Bild der Universitäten wieder.

Im Hinblick auf die Kunsthochschulen besteht das Problem, daß die im Standardfragebogen vorgegebenen Tätigkeitskategorien für die dortigen Verhältnisse „übersetzt“ werden mußten oder aber zuwenig differenziert waren (am Beispiel der Kategorie „Forschung“ ist dies in Abschn. 4.2.1 aufgewiesen).

Zurecht haben daher die Kolleg(inn)en von den Kunsthochschulen darauf hingewiesen, daß die betreffenden Ergebnisse hinsichtlich des Tätigkeitsprofils im Kunstbereich nur mit Vorbehalt aufzunehmen sind.

2.3. Hauptfaktoren für hohe Wochenarbeitszeiten

Hier wird untersucht, wie stark das Ausmaß der durchschnittlichen Wochenarbeitszeit mit dem Zeitaufwand für die einzelnen Tätigkeitsbereiche zusammenhängt (korreliert).

In Tabelle 3 ist die Reihenfolge dieser Tätigkeitsbereiche ersichtlich, und zwar geordnet nach fallender Korrelation. Die Tabelle gilt für den Universitätsbereich allein, die Kunsthochschulen also nicht miteingerechnet.

Der Korrelationseffizient gibt dabei die Stärke des Zusammenhanges zwischen zwei quantitativen Variablen an. Sein mögliches Intervall reicht von -1 (vollständig gegenläufiger Zusammenhang) über 0 (kein Zusammenhang) bis +1 (vollständig gleichläufiger Zusammenhang).

Tabelle 3		Routinetätigkeiten, Prüfungen, Institutsverwaltung sowie auch noch die Betreuungsaufgaben werden - relativ gesehen - noch eher im Rahmen der Normalarbeitszeit bewältigt.
Tätigkeitsbereich	Korrelationskoeffizient	
Lehre (Vorbereitung, Durchführung, Mitwirkung)	0,32	Aber schon die Tätigkeit in Kollegialorganen (immerhin sind es fast 30%, welche pro Woche von zwei Stunden aufwärts dafür verwenden) ist schwerer in diesem Zeitrahmen unterzubringen.
Forschung (inkl. Publizieren)	0,32	
Weiterbildung	0,30	
Tätigkeit in Kollegialorganen	0,28	
Betreuung (Studierende, Diplomanden, Dissertanten)	0,21	
Institutsverwaltung	0,20	Insbesondere sind es Weiterbildung, Forschung und Lehre (ohne Betreuung und Prüfungen), welche eher auch außerhalb der Normalarbeitszeit bewältigt werden müssen.
Prüfungen (Durchführung, Mitwirkung, Korrekturen)	0,16	
Routinebetrieb	0,11	
Dienstleistungen		

Da nun Forschung, Weiterbildung und (zumindest selbständige) Lehre die Hauptfelder im Zuge der fachlichen Qualifizierung und Profilierung darstellen, folgt daraus unter Berücksichtigung des vorhin Gesagten:

Neben einem hohen Engagement in der Lehre insgesamt sind die Anforderungen der fachlichen Qualifizierung und Profilierung hauptverantwortlich für die Ausdehnung der Wochenarbeitszeit über die Normalarbeitszeit hinaus.

2.4 Zusammenhänge zwischen dem Zeitausmaß verschiedener Tätigkeitsbereiche

A) Forschung - Lehre

Die sog. „Einheit von Lehre und Forschung“ müßte auch dahingehend interpretiert werden, daß

- 9 Forschung Lehre nach sich zieht bzw. wer viel forscht auch viel lehrt.

Hier die Korrelation (= Zusammenhang) des Zeitaufwandes für die Forschung mit jenem für die Lehre:

Tätigkeitsbereich	Korrelationskoeffizient	Negative Korrelation bedeutet: Abnahme der einen Tätigkeitskategorie (z. B. Lehre) bei Zunahme der anderen (jeweils Forschung).
Prüfungen	-0,18	
Betreuung	-0,18	
Lehre	- 0,26 (H)	

Wer also viel lehrt, forscht - im Durchschnitt - entsprechend weniger! Wer sich der Forschung verschreibt, stellt - im Durchschnitt - die Lehre zurück!

Zwischen Forschung und Lehre besteht also eine Art „Nullsummenspiel“. Lehre und Forschung stellen daher komplementäre Tätigkeitsfelder dar.

B) Tätigkeit in Kollegialorganen

Der Zeitaufwand für solche „Gremialarbeiten“ steht in *keinem* Zusammenhang mit jenem für die *Forschung*.

Hingegen besteht eine positive Korrelation (Koeffizient = 0,16) zwischen dem Zeitaufwand für die *Lehre* und jenem für Tätigkeiten in Kollegialorganen.

Wer also viel lehrt, hat es auch - im Durchschnitt - stärker mit der kollegialen Selbstverwaltung zu tun.

(Dies dürfte den zeitlichen Spielraum für die Forschung um ein weiteres verringern.)

Lehre und Forschung - tatsächlich komplementäre Tätigkeiten für Mittelbauangehörige?

Bemerkungen zu bisher (seit Veröffentlichung der „Berufsanalyse Mittelbau“ im März 1986) eingelangten Stellungnahmen

Zu dieser Frage wurde vielfach eingewendet: Dies alles ist doch naheliegend - wenn ich mehr forsche, habe ich zwangsläufig weniger Zeit für die Lehre.

Dies ist in gewisser Hinsicht richtig; allerdings muß man diese Aussage mit jener von der „Einheit von Lehre und Forschung“ konfrontieren.

Nehmen wir einmal an, Forschung und Lehre bedingen sich gegenseitig. Es möge etwa gelten:

Kreative Forschung und wissenschaftlicher Erkenntnisgewinn drängen zwangsläufig zur - womöglich parallel laufenden - Vermittlung an Studierende und andere Lernende.

Fundierte akademische Lehre setzt eine adäquate Forschungskompetenz und -aktivität im betreffenden Lehrfach *unabdingbar* voraus.

Was wäre die zwangsläufige Folge? Forschung und Lehre müßten - wegen ihrer gegenseitigen Bedingtheit und der zweifellos existierenden zeitlichen Schranken - *gemeinsam* die anderen Tätigkeitskategorien zurückdrängen.

Forschung und Lehre müßten - quasi Hand in Hand - mit den anderen Tätigkeitskategorien *negativ korrelieren*.

Fortsetzung umseitig

Nichts dergleichen ist aber der Fall:

Fortsetzung von Seite 35

Institutsverwaltung, Tätigkeit in Kollegialorganen, Routinebetrieb und Dienstleistungen - mit *keiner* dieser Kategorien korreliert Forschung negativ.

Sehr wohl aber mit den Kategorien der *Lehre*, zwar nicht so stark mit Betreuung von Studierenden und Prüfungstätigkeit, sondern am stärksten ausgerechnet mit dem Kernbereich - nämlich der Vorbereitung und Durchführung der Lehre selbst bzw. Mitwirkung an ihr.

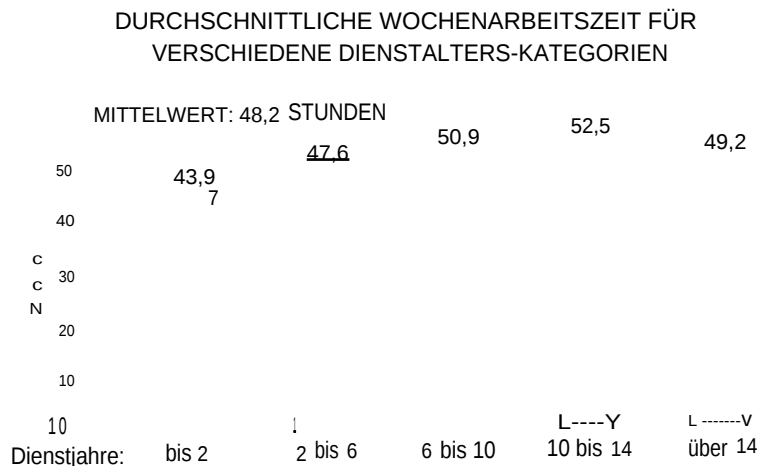
Nicht die vielfach beschworene „Einheit von Lehre und Forschung“ läßt sich am Tätigkeitsbild der Mittelbauangehörigen festmachen, sondern das Gegenteil davon - eben die gegenseitige Verdrängung.

Jene, die stärker der Lehre verpflichtet sind, „bezahlen“ dafür mit weniger Zeit für die Forschung. Was das heißt, wird an den gegenwärtig herrschenden Kriterien für Karriere und Weiterbestellung deutlich: An den jeweiligen Schwellen zählen im allgemeinen Forschung und Publikationen (fast) alles, ein stärkeres Engagement in der Lehre hingegen (fast) nichts.

Was dies für die Situation der Lehre an den Universitäten bedeutet, liegt auf der Hand.

2. Dienstalter und Wochenarbeitszeit

Bild 15



In dieser Graphik sind auch jene Mittelbauangehörigen enthalten, welche keine reguläre Vollbeschäftigung haben!

Die Wochenarbeitszeit steigt also - siehe Bild 15 - mit zunehmendem Dienstalter kontinuierlich an. Die Arbeitsbelastung mildert sich erst bei der 14-Jahres-Grenze - so man diese erreicht.

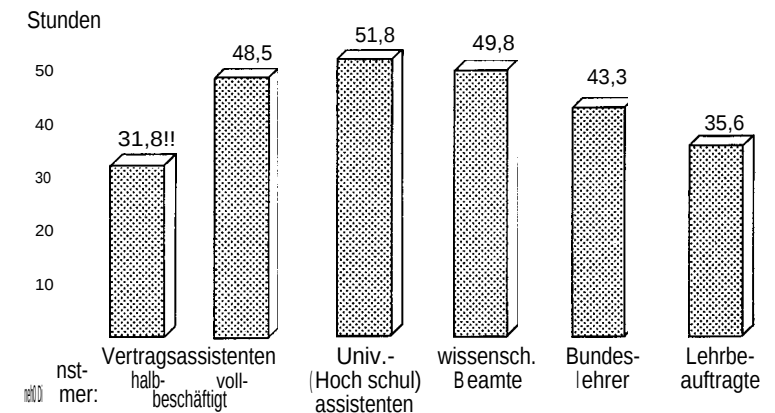
Eine nähere Analyse zeigt ferner, daß der Zeitaufwand für Forschung, Weiterbildung und Routinearbeiten über die Jahre hin relativ unverändert bleibt. Für die erwähnte Zunahme der Wochenarbeitszeit sind vielmehr *Lehre, Studentenbetreuung, Prüfungstätigkeiten, Institutsverwaltung und Tätigkeiten in Kollegialorganen* verantwortlich, Tätigkeitskategorien also, welche — wenn man von der eigenverantwortlichen Lehre absieht - nur beschränkt karrierefördernd sind und nicht selten eher laubbahnhemmend (siehe Abschnitte 2.8.; 3.3, 3.12., 4.3.2).

Ein wichtiger Aspekt: Der von den Mittelbauangehörigen erbrachte Zeitaufwand erreicht sein Maximum bei einer Bestellsdauer, bei welcher Laufbahnentscheidungen schon weitgehend gefallen sind (!!), siehe Abschnitt 5.

2.6. Dienstrechtliche Stellung und Wochenarbeitszeit

Bild 16

DURCHSCHNITTliche WOCHENARBEITSZEIT FÜR VERSCHIEDENE GRUPPEN DES AKADEMISCHEN MITTELBAUES



Universitäts(Hochschul)assistenten haben die höchste durchschnittliche Wochenarbeitszeit, etwas- jedoch nicht signifikant - geringer ist sie bei den wissenschaftlichen Beamten und vollbeschäftigten Vertragsassistenten. Deutlich geringer liegt der Zeitaufwand bei den Bundeslehrern.

Die durchschnittliche Wochenarbeitszeit der halbbeschäftigten Vertragsassistenten stellt prozentuell die höchste Überschreitung der zugrundeliegenden Stundenverpflichtung dar. Dies könnte mit ein Motiv für die - insbesondere in bestimmten Fächern - nicht seltene Praxis der Planpostenteilung sein.

2.7. Qualifikation/Definitivstellung - Zusammenhang mit einzelnen Tätigkeitskategorien

Welche Aufgaben werden von welchen Mittelbauangehörigen in höherem Ausmaß wahrgenommen?

LEHRE (in engerem und weiterem Sinn)

Damit sind Habilitierte bzw. solche mit gleichzuhaltender Eignung am stärksten beschäftigt, und zwar unabhängig, ob definitiv gestellt oder nicht.

TÄTIGKEIT IN KOLLEGIALORGANEN

Am stärksten sind Habilitierte damit befaßt, wobei die Definitivgestellten noch herausragen.

FORSCHUNG

Es dominieren Promovierte ohne Definitivstellung (16,8 Stunden), knapp gefolgt von den definitiven Habilitierten (15,3 Stunden), dahinter liegen die nichtdefinitiven Habilitierten (13,8 Stunden).

Bei den Habilitierten bewirkt die Definitivstellung demnach kein Nachlassen der Forschungsaktivitäten, sondern eher deren Forcierung!

INSTITUTSVERWALTUNG Hier führen Definitivgestellte ohne Habilitation (hoher Anteil der wissenschaftlichen Beamten!) vor den definitivgestellten Habilitierten. Bei den erstgenannten ist der Zeitaufwand für die Weiterbildung am geringsten.

WISSENSCHAFTLICHE ROUTINE

Auch hier liegen Definitivgestellte ohne Habilitation (wissenschaftliche Beamte!) in Front, an zweiter Stelle folgen jedoch schon Nichtpromovierte ohne Dauerstelle — dies verdient hervorgehoben zu werden!

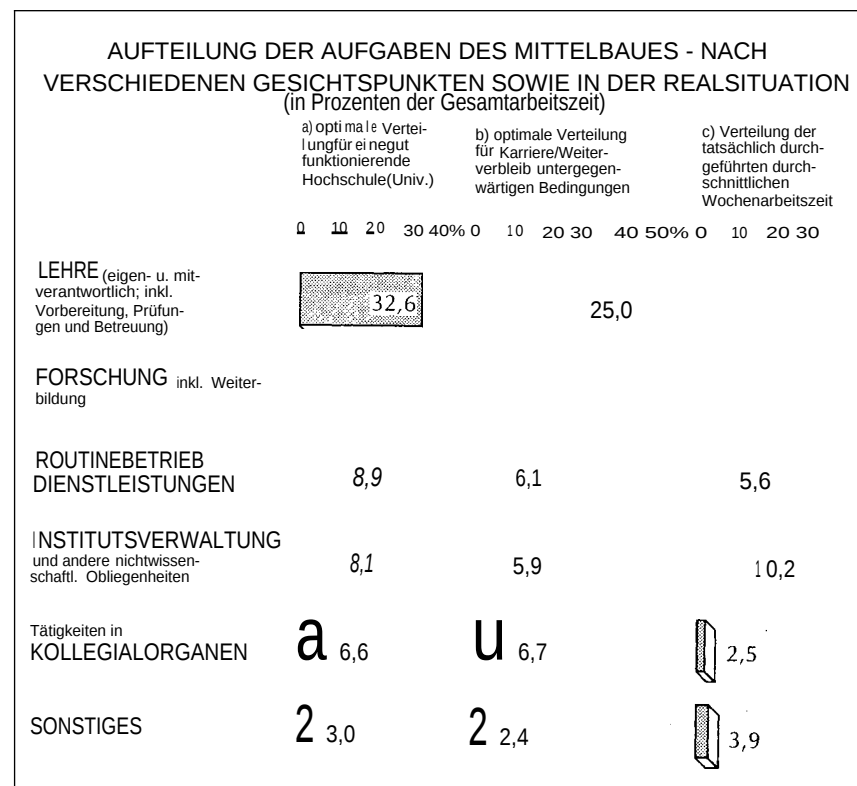
2.8. Beurteilung des Tätigkeitsprofils durch den Mittelbau

Neben dem realen Tätigkeitsbild wurden im Zuge des Forschungsprojektes auch zwei weitere, fiktive Tätigkeitsprofile erhoben: Die Befragten sollten die prozentuelle Aufteilung der Arbeitszeit auf die verschiedenen Tätigkeitsbereiche angeben, und zwar unter folgenden Gesichtspunkten (Bild 17):

- a) optimale Verteilung für eine gut funktionierende Hochschule,
- b) optimale Verteilung für Karriere oder Weiterverbleib an der Hochschule, und zwar unter der gegenwärtigen dienstrechtlichen Situation.

Oder: Bei welcher Tätigkeitsstruktur lägen also optimale berufliche Entfaltungschancen vor, um den gegenwärtigen Erwartungen und legitimen Kriterien bei Weiterverlängerung, Habilitation usw. möglichst zu entsprechen, bei welcher Tätigkeitsstruktur läge hingegen ein optimaler Entfaltungsraum für das Gedeihen der Forschenden, Lehrenden und Lernenden vor?

Bild 17



a) Verhältnis Lehre - Forschung

Überall dominiert der Zeitaufwand für die Forschung, gefolgt von jenem für die Lehre. Während jedoch in der Realsituation für die Forschung nur um ein Zehntel mehr Zeit aufgewendet wird als für die Lehre, müßten unter dem Gesichtspunkt von Karriere und Weiterverbleib um 110% (!) mehr als für die Lehre eingesetzt werden - und zwar durch Ausdehnung der Forschungsaktivitäten um etwa ein Viertel, bei gleichzeitiger Reduktion der Lehrtätigkeit um ein Drittel.

Unter dem Gesichtspunkt einer gut funktionierenden Hochschule liegt der tatsächliche Zeitanteil für die Forschung gerade richtig, während jener für die Lehre etwas eingeschränkt werden müßte bzw. könnte (um ein Achtel) - eine gut funktionierende Hochschule inkludiert ja zwangsläufig eine Personalaufstockung.

Die Schlußfolgerungen liegen auf der Hand:

Unter den gegenwärtigen Bedingungen führen die eigenen Laufbahninteressen dazu, den Zeitaufwand für die Lehre und die damit verbundenen Tätigkeiten (Betreuung etc.) zu verringern - sofern es die Gegebenheiten zulassen: der Druck der Umstände ist oft stärker (siehe Spalte c); das erzeugt typische cross-pressures zwischen den alltäglichen Anforderungen und dem Druck andersgearteter Kriterien für Weiterverlängerung und Karriere allgemein.

b) Institutsverwaltung, andere nichtwissenschaftliche Obliegenheiten

Diese dürften - ginge es nach den Laufbahnerfordernissen - nur die Hälfte der tatsächlich dafür notwendigen Zeit beanspruchen. Bei einer optimalen Verteilung für eine gut funktionierende Hochschule würde man der Verwaltung hingegen wieder mehr Zeit zukommen lassen (wie übrigens auch dem Routinebetrieb).

c) Tätigkeit in Kollegialorganen

Bemerkenswert ist, daß dieser „Gremialarbeit“ unter beiden Optimalsituationen (Spalten a und b) weitaus mehr Zeit zugemessen wird, als man tatsächlich dafür aufwendet: 3,3 Stunden einer durchschnittlich 50-stündigen Arbeitswoche gegenüber jetzt 1,2 Stunden). D. h., daß man der Mitwirkung in der akademischen Selbstverwaltung sowohl für Karriere und Weiterverbleib als auch für eine gut funktionierende Hochschule mehr Bedeutung beimißt, als man unter dem *aktuellen Beanspruchungsprofil* dafür aufzuwenden in der Lage ist.

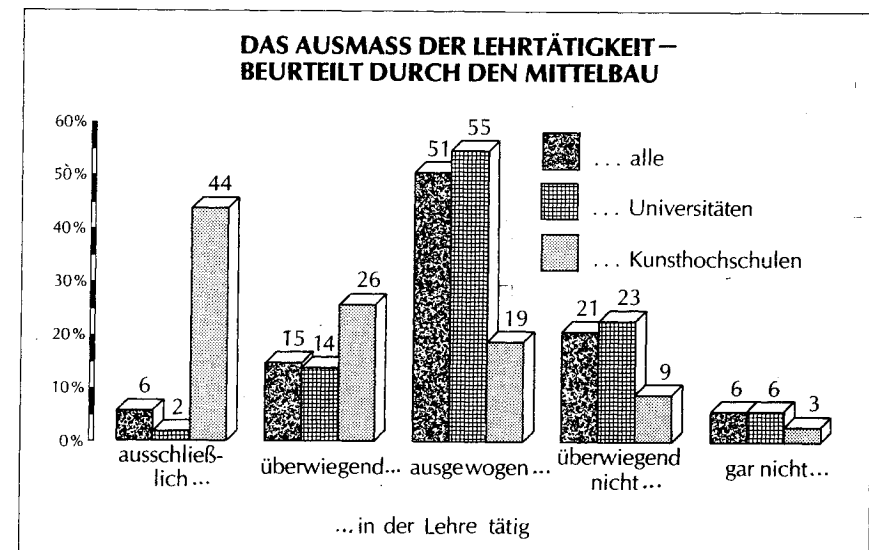
Das unter c) und teilweise b) Gesagte widerlegt die vielfache Behauptung, für die Mehrheit der Hochschullehrer seien die Hochschulen durch Gremien verbürokratisiert, sozusagen „vergremialisert“: Der akademische Mittelbau beurteilt dies mehrheitlich nicht so.

3. Die Lehrtätigkeit des Mittelbaus

3.1. Das Ausmaß der Lehrtätigkeit - beurteilt durch den Mittelbau selbst

Von den befragten Mittelbauangehörigen sind im unten (Bild 18) dargestellten Ausmaß in der Lehre tätig:

Bild 18



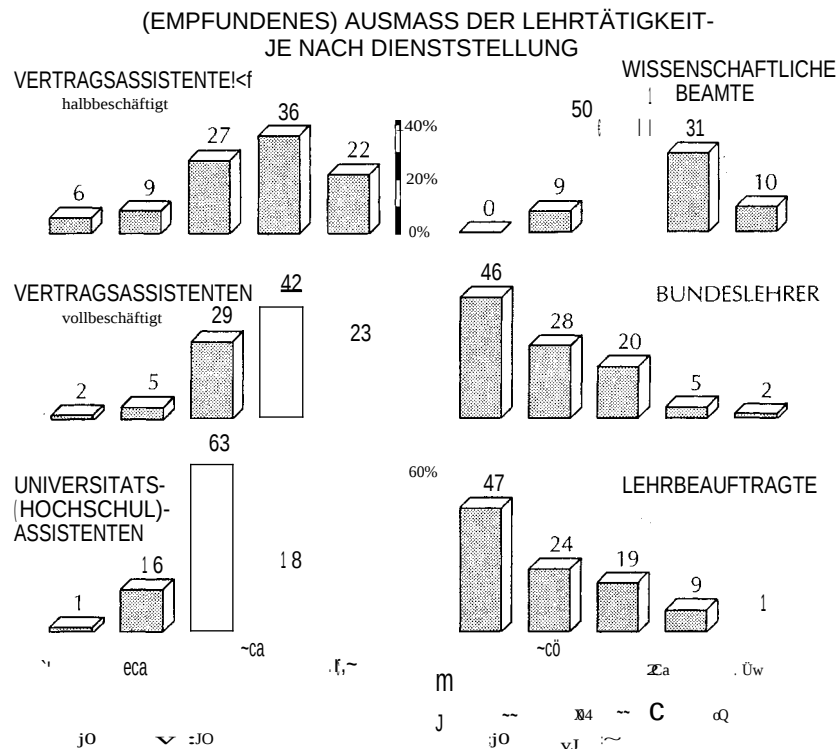
3.2. (Empfundenes) Ausmaß der Lehrtätigkeit - je nach dienstrechtlicher Stellung

Man beachte hiezu Bild 19.

65% der vollbeschäftigten und 58% der halbbeschäftigten Vertragsassistenten (beide Gruppen zählen zu den Hochschullehrern) sind überwiegend nicht oder gar nicht mit Lehraufgaben beschäftigt. Dies müßte zu denken geben.

Es kommt nicht überraschend, daß zwei Fünftel der wissenschaftlichen Beamten entweder überwiegend nicht oder gar nicht mit Lehraufgaben befaßt sind. Man beachte jedoch: 50% von ihnen sind ausgewogen in der Lehre tätig!

Bild 19



Und schließlich sind 7% der Bundeslehrer und 10% der Lehrbeauftragten überwiegend nicht oder gar nicht in der Lehre tätig!

Daß ferner 16% der Universitäts(Hochschul)assistenten überwiegend (sowie 1% ausschließlich) mit der Lehre befaßt sind - also *nicht* in der sog. „Mischverwendung“ stehen - muß angesichts der geltenden dienstrechtlichen Weiterbestimmungskriterien beachtet werden.

Ebenso muß hervorgehoben werden, daß 18% der Universitäts(Hochschul)assistenten überwiegend nicht (2% gar nicht!) im Lehrbetrieb stehen! In Summe sind also 37% der Universitäts(Hochschul)assistenten nicht ausgewogen in der Lehre tätig, werden also - in bezug auf die Lehre - einseitig *verwendet*. Bei den Vertragsassistenten ist dieser Prozentsatz doppelt so hoch.

3.3. Unausgewogene Verwendung in der Lehre - auf eigenen Wunsch oder nicht?

Die Universitäts(Hochschul)- sowie Vertragsassistenten, welche *nicht* ausgewogen in der Lehre tätig sind, wurden gefragt, ob diese *einseitige Verwendung* ihrem Wunsch entspricht. Das Ergebnis:

54% ja
46% nein

Dabei wird dem eigenen Wunsch eher dann entsprochen, wenn man *weniger* mit der Lehre zu tun hat:

	mehr Lehre	weniger Lehre
entspricht eigenem Wunsch	32	65%
entspricht nicht eigenem Wunsch	68%	35%
Summe	100%	100%

Die Situation für Universitätsassistenten (unter Einbeziehung von Abschnitt 3.2.):

17% der Universitätsassistenten sind überwiegend oder ausschließlich in der Lehre tätig, 70% davon (insgesamt also ca. 12%) gegen den eigenen Wunsch!

20% der Universitätsassistenten sind überwiegend nicht oder gar nicht in der Lehre tätig, bei zwei Drittel davon (insgesamt also bei ca. 13%) entspricht dies dem eigenen Wunsch!

Ein „weniger an Lehre“ wird also zumeist begrüßt, ein „mehr an Lehre“ hingegen zumeist abgelehnt (wenn auch durchgeführt).

Insbesondere bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (inkl. Wirtschaftsuniversität Wien), der Veterinärmedizin und der Bodenkultur werden die Mittelbauangehörigen signifikant häufiger als im Durchschnitt gegen den eigenen Wunsch mehr als ausgewogen in der Lehre eingesetzt.

Bei den Rechtswissenschaften hingegen signifikant *weniger* als ausgewogen, und zwar ebenfalls gegen den eigenen Wunsch!

3.4. Unausgewogene Verwendung in der Lehre - durch Beschlüsse des zuständigen Kollegialorgans gedeckt?

Bei nicht ausgewogener Verwendung in der Lehre ist diese Situation nur in folgendem Ausmaß durch Beschlüsse, z. B. der Personalkommission, gedeckt:

	mehr Lehre	weniger Lehre
Universitäts(Hochschul) assistenten	23%	35%
Vertragsassistenten vollbeschäftigt	57%	69%
Vertragsassistenten halbbeschäftigt	43%	52%
im Durchschnitt	27%	43%

Bei Universitätsassistenten ist also die im allgemeinen wenig laufbahnfördernde und oft direkt laufbahnhemmende Überlastung durch die Lehre (siehe Abschnitte 2.8., 3.3., 3.13. und 4.3.2) höchstens in einem von vier Fällen durch einen diesbezüglichen Beschluß des zuständigen Kollegialorgans gedeckt! Wie heißt es doch im Hochschulassistentengesetz 1962, § 5 Abs. 5: „Das zuständige Kollegial-

organ . . . kann bei Bedarf mit Zustimmung des Universitäts(Hochschul)-assistenten dessen überwiegende Verwendung in der Lehre ... festlegen.“

Signifikant noch seltener als im Durchschnitt ist eine Mehrbeschäftigung in der Lehre durch diesbezügliche Gremialbeschlüsse gedeckt bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften inklusive der Wirtschaftsuniversität Wien.

3.5. Eigenverantwortliche und mitverantwortliche Lehre - Zusammenhänge

Eigenverantwortliche Lehre:

Diese wird unter dem Namen des betreffenden Hochschullehrers angekündigt und von diesem in inhaltlicher und methodischer Hinsicht selbständig gestaltet. Letzterer ist auch für Prüfung und Bewertung verantwortlich.

Mitverantwortliche Lehre:

Stellt die *verantwortliche Mitwirkung* eines Hochschullehrers bei Lehrveranstaltungen dar, welche von einem anderen Hochschullehrer in Eigenverantwortung (siehe oben) angekündigt werden. Die Mitwirkung kann sich dabei auf die inhaltliche bzw. methodische Gestaltung und Durchführung und/oder Prüfungen bzw. Korrekturen und/oder Studentenbetreuung beziehen.

Im folgenden ist stets von der eigentlichen Lehrtätigkeit - ausgedrückt in Semesterwochenstunden - die Rede, nicht jedoch vom Stundenausmaß der notwendigen Vorbereitungsarbeiten, Prüfungstätigkeiten, Korrekturen, Studentenbetreuung usw.

Ein detaillierter Überblick über das „Ausmaß eigen- und mitverantwortlicher Lehrtätigkeit des Mittelbaus“ ist im Gesamtbericht „Berufsanalyse Mittelbau“ auf Seite 38 gegeben. Hier nur einige wichtige Aspekte.

- (1) Bei den Kunsthochschulen dominiert die *eigenverantwortliche* Lehre: 75% der Mittelbauangehörigen sind in der eigenverantwortlichen Lehre tätig (55% ausschließlich, 20% in Verbindung mit mitverantwortlicher Lehre). Nur 32% verrichten mitverantwortliche Lehre (12% ausschließlich, 20% [siehe oben] in Verbindung mit eigenverantwortlicher). 13% verrichten weder eigenverantwortliche noch mitverantwortliche Lehre. (55% + 20% + 12% + 13% = 100%).

- (2) Bei den Universitäten liegen eigen- und mitverantwortliche Lehre etwa *ausgewogen* vor:

- s 64% der Mittelbauangehörigen sind in der eigenverantwortlichen Lehre tätig (28% ausschließlich, 36% in Verbindung mit mitverantwortlicher Lehre). 61% verrichten mitverantwortliche Lehre (25% ausschließlich, 36% [siehe oben] in Verbindung mit mitverantwortlicher).
- o 11% haben weder mit eigen- noch mit mitverantwortlicher Lehre zu tun. (28% + 36% + 25% + 11% = 100%).

insgesamt (Universitäten + Kunsthochschulen) gilt:

Je mehr eigenverantwortliche Lehre jemand durchführt, desto größer ist die Wahrscheinlichkeit, daß er nichts mit mitverantwortlicher Lehre zu tun hat. Und umgekehrt: Je mehr jemand zu mitverantwortlicher Lehre herangezogen wird, desto eher hat er keine eigenverantwortliche Lehre.

Von jenen Mittelbauangehörigen ohne eigenverantwortliche Lehre (36%) wird ein Viertel im Ausmaß von *mehr als 8 Wochenstunden* zu mitverantwortlicher Lehre herangezogen!

Von jenen ohne mitverantwortliche Lehre (39%) bietet ein knappes Viertel *mehr als 8 Wochenstunden* an eigenverantwortlicher Lehre an!

Die einen tendieren also stark zur eigenverantwortlichen Lehre, wenn möglich in hohem Stundenausmaß, die anderen werden, zum Teil unverhältnismäßig hoch, mit mitverantwortlicher Lehre betraut.

Wenn jemand aber mit beiden Formen der Lehre zu tun hat (es sind dies 36% an den Universitäten sowie 20% an den Kunsthochschulen), *dann* eher ausgewogen.

Die häufigste Kategorie ist hier: 1 bis 4 Stunden eigenverantwortliche *sowie* 1 bis 4 Stunden mitverantwortliche Lehre.

3.6. Ausmaß eigenverantwortlicher Lehre (siehe Bild 20)

Eigenverantwortliche Lehre nach Fachbereich (Universitäten)

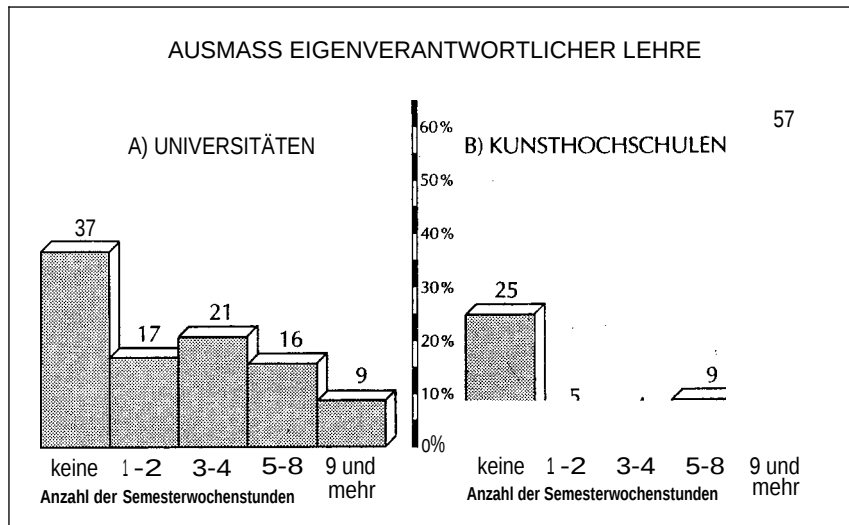
Mehr eigenverantwortliche Lehre als im Durchschnitt gibt es bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (nur 11% ohne Lehrauftrag!) sowie den Geisteswissenschaften (ebenfalls 11%).

Weniger eigenverantwortliche Lehre als im Durchschnitt liegt vor bei den Theologen (38% ohne Lehrauftrag, 30% bis 2 Stunden), Juristen (35% sowie 28%), Technikern (52% ohne Lehrauftrag!) sowie bei den in diesem Abschnitt zu einer Gruppe zusammengefaßten Fächern Montanwissenschaften, Bodenkultur und Veterinärmedizin (53% ohne Lehrauftrag!).

Im Durchschnitt hinsichtlich der eigenverantwortlichen Lehre liegen die Naturwissenschaften.

In den technischen Fächern, ferner bei der Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin hat mehr als die Hälfte der Mittelbauangehörigen keinen Lehrauftrag, führt also keine eigenverantwortliche Lehre durch.

Bild 20



Weitere Details über die fächerspezifische Differenzierung bei den Lehraufträgen siehe „Berufsanalyse Mittelbau“.

Eigenverantwortliche Lehre je nach Dienststellung

Vertragsassistenten (voll- und halbbeschäftigt): 60% haben keine eigenverantwortliche Lehre.

Universitätsassistenten: Ein Drittel hat keine Lehraufträge, ein Viertel hat solche im Ausmaß von 3 bis 4 Stunden, ein Fünftel von 5 bis 8 Stunden. Universitätsassistenten liegen also etwas über dem Durchschnitt.

Wissenschaftliche Beamte: Ein Drittel hat keinen Lehrauftrag, ein Viertel hat 1 bis 4 Stunden, ein Fünftel 5 bis 8 Stunden (!).

Insgesamt gibt es demnach zwischen Universitätsassistenten und wissenschaftlichen Beamten - im Durchschnitt - keine gravierenden Unterschiede hinsichtlich der eigenverantwortlichen Lehre.

Eigenverantwortliche Lehre und Dienstalter

Zwischen beidem besteht ein weitgehend linearer Zusammenhang, und zwar in zweierlei Hinsicht:

- Keine eigenverantwortliche Lehre haben
60% der Mittelbauangehörigen mit 0 bis 2 Dienstjahren,
40% der Mittelbauangehörigen mit 2 bis 6 Dienstjahren,
20% der Mittelbauangehörigen mit 6 bis 10 Dienstjahren.
- Das Wochenstundenausmaß steigt mit zunehmendem Dienstalter.

3.7. Formender eigenverantwortlichen Lehre

In welchen Arten von Lehrveranstaltungen sind Mittelbauangehörige am häufigsten eigenverantwortlich tätig?

Hier gibt es folgende „Rangordnung“: Vorlesungen, Übungen, Proseminare, Seminare, Praktika, Privatissima, Exkursionen, Konversatorien, Projektstudien, Sonstiges.

Allerdings machen die beiden erstgereihten Kategorien, nämlich Vorlesungen und Übungen, mehr aus als alle anderen zusammen: 32% der Mittelbauangehörigen (50% der eigenverantwortlich Lehrenden) führen eigenverantwortlich Vorlesungen durch. Bei den Übungen sind es 29% (bzw. 44%).

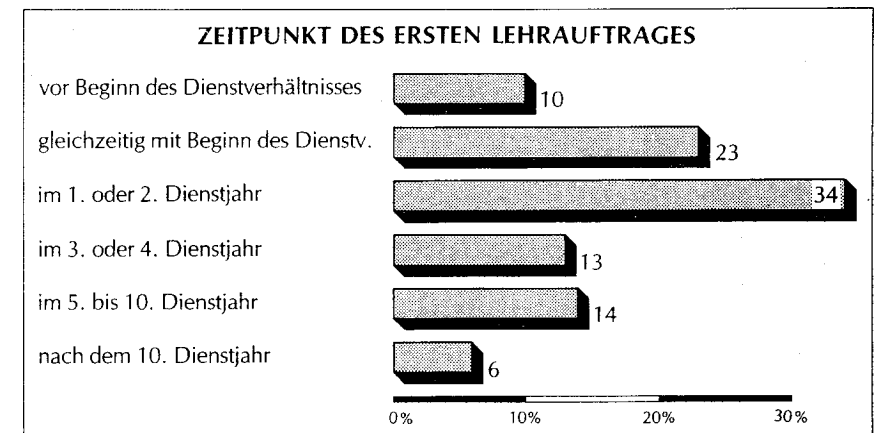
Wie groß ist bei den eigenverantwortlich Lehrenden der Anteil jener, welche Vorlesungen abhalten, und zwar für die verschiedenen Fachbereiche (im Durchschnitt sind es 50%)?

Bei der Universität Klagenfurt sind es zwei Drittel, bei den Naturwissenschaften, den technischen Fächern sowie bei den bildenden und angewandten Künsten macht der Anteil ca. 60% aus. Weit unter dem Schnitt liegen die Rechtswissenschaften, Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (inkl. Wirtschaftsuniversität Wien), die Veterinärmedizin, die Universität Linz sowie die Hochschulen für Musik und darstellende Kunst (allesamt zwischen 25% und 35%).

3.8. Zeitpunkt des ersten Lehrauftrages

Wann erhielten Mittelbauangehörige ihren ersten Lehrauftrag?

Bild 21



Von den eigenverantwortlich Lehrenden erhielten demnach 33% spätestens mit Beginn des Dienstverhältnisses als Mittelbauangehöriger den ersten Lehr-

auftrag. Diese 33% (= ca. 21 % von allen) waren also von Anfang an *selbständige (Hochschul)Lehrer* im eigentlichen Sinn.

Wie hoch liegt nun dieser Anteil (siehe oben) für die einzelnen Universitäten bzw. Hochschulen?

Wie erwartet liegen die Kunsthochschulen in Front (über 80%, Dominanz der Lehrbeauftragten und Bundeslehrer!). Sehr hoch der Anteil an der Universität Klagenfurt (57%); aber auch an den Universitäten Salzburg (49%) und Linz (43%) liegt dieser Prozentsatz noch über dem Durchschnitt (33%).

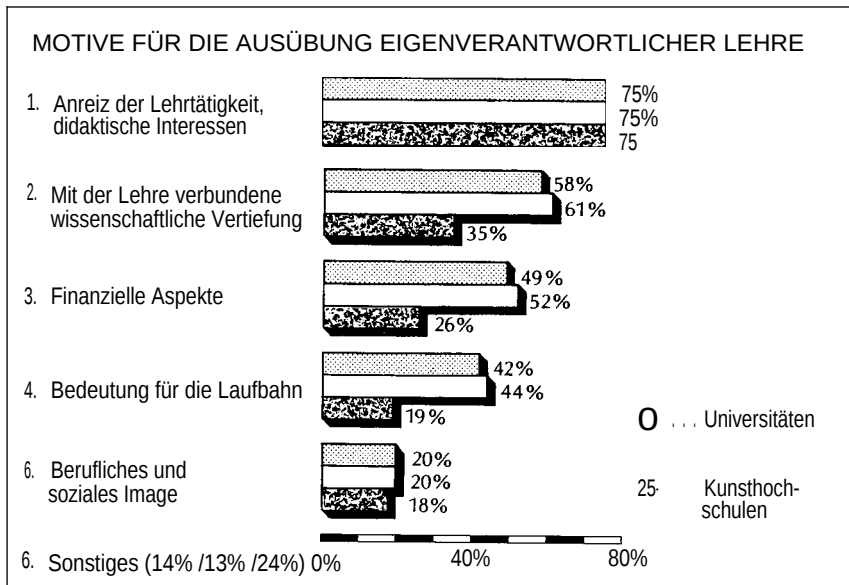
An den Technischen Universitäten Graz und Wien, ferner bei der Bodenkultur liegt dieser Anteil frühzeitigen Einstieges in die selbständige Lehre weit unter dem Schnitt (zwischen 4% und 7%), bei der Veterinärmedizin auch noch deutlich (13%).

Zeitpunkt des ersten Lehrauftrages in verschiedenen Fachbereichen:

Bei den Geisteswissenschaften (inkl. Universität Klagenfurt) sowie bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften werden Lehraufträge relativ früh erteilt, bei den Juristen erfolgt dies zumeist in den ersten beiden Dienstjahren (62%).

In den Bereichen Theologie, Naturwissenschaften, Technik, ferner bei Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin (siehe oben) erfolgt die Betrauung von Mittelbauangehörigen mit eigenverantwortlichen Lehraufgaben später bis deutlich später als im Durchschnitt (Bodenkultur: 56% erst im fünften Dienstjahr oder später - gegenüber 20% im Schnitt!).

Bild 22



3.9. Motive für die Ausübung eigenverantwortlicher Lehre

In Bild 22 sind die von den Mittelbauangehörigen genannten hauptsächlichen Gründe (Motive) für die Ausübung eigenverantwortlicher Lehre dargestellt.

Es fällt auf, daß bei den stärker subjektiven - und auch etwas abstrakteren - Motiven Nr. 1 und 5 (didaktisches Interesse, berufliches und soziales Image) praktisch keine Unterschiede zwischen Universitäten und Kunsthochschulen bestehen. Hingegen haben die weniger subjektiven - und sozusagen „handfesteren“ - Aspekte Nr. 2, 3 und 4 (wissenschaftliche Vertiefung, finanzielle Aspekte, Laufbahnvorteile) für die Angehörigen von Kunsthochschulen deutlich geringere Bedeutung als für jene von Universitäten.

Ferner verdient Beachtung, daß die „Bedeutung für die Laufbahn“ *allgemein* erheblich geringer veranschlagt wird als der „Anreiz der Lehrtätigkeit“, das „didaktische Interesse“ sowie die „mit der Lehre verbundene wissenschaftliche Vertiefung“.

Sogar die „finanziellen Aspekte“ rangieren noch etwas vor der Laufbahnbedeutung.

3.10. Einstellung von Vorgesetzten zur eigenverantwortlichen Lehre

Die Frage, wie „*stand* (steht) Ihr Professor Ihrer Absicht, eigenverantwortlich zu lehren, . . . *gegenüber*“, wurde wie folgt beantwortet:

positiv.....	78%
indifferent.....	19%
negativ.....	3%

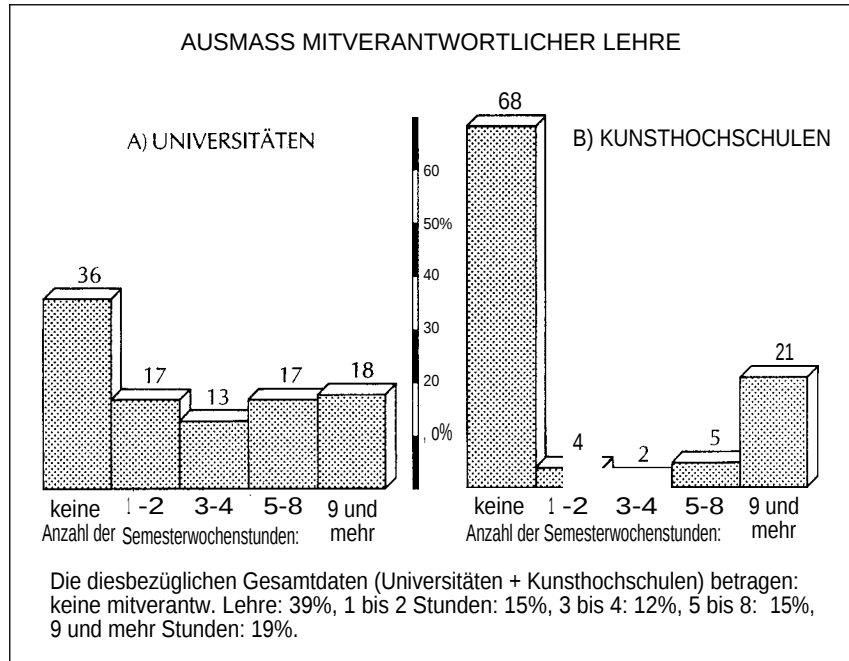
Wenngleich die positive Einstellung - wie zu erwarten - hoch ist, so muß doch beachtet werden, daß die Einstellung des Vorgesetzten zur eigenverantwortlichen Lehre des betreffenden Mittelbauangehörigen in 19% der Fälle (also in jedem fünften Fall) als indifferent (also nicht ausdrücklich bejahend) bezeichnet wird und von 3% als negativ.

Eine positive Haltung des Vorgesetzten ist seltener als im Durchschnitt bei den technischen und Naturwissenschaften, ferner bei der Veterinärmedizin, wo die Einstellung des Vorgesetzten etwas eher als *indifferent* bezeichnet wird. Letzteres wird auch von definitiven Habilitierten häufiger berichtet.

Gegen eine negative Haltung des Vorgesetzten haben halbbeschäftigte Vertragsassistenten häufiger als im Durchschnitt zu kämpfen (8% gegenüber 3%).

3.11. Das Ausmaß mitverantwortlicher Lehre

Bild 23



Kunsthochschulen

Zwei Drittel haben nichts mit mitverantwortlicher Lehre zu tun, an Musikhochschulen sagen dies sogar drei Viertel. Die übrigen haben allerdings mehrheitlich ein relativ hohes Stundenausmaß zu bewältigen, besonders an den Hochschulen für bildnerische bzw. angewandte Kunst, wo 35% der Mittelbauangehörigen mehr als 8 Wochenstunden mitzubetreuen haben.

Mitverantwortliche Lehre an verschiedenen Universitäten

An der Universität Klagenfurt werden drei Viertel der Mittelbauangehörigen nicht durch mitverantwortliche Lehre beansprucht, an der Universität Salzburg sind es immerhin noch 62%.

An allen anderen Universitäten liegt der entsprechende Anteil unter 50% (im Schnitt 36%).

An den Technischen Universitäten Graz und Wien, an den Universitäten für Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin liegt das wöchentliche Stundenausmaß an mitverantwortlicher Lehre relativ hoch.

Mitverantwortliche Lehre nach Fachbereichen

Neben den Künstlern haben noch die Geisteswissenschaftler (61 % keine mitverantwortliche Lehre) und Juristen (60%) signifikant wenig mit mitverantwortlicher Lehre zu tun.

Stark durch mitverantwortliche Lehre beansprucht werden neben den (bereits erwähnten) Technikern, Montanisten, Veterinärmedizinern und Angehörigen der Bodenkultur auch noch die Naturwissenschaftler: bei allen fünf Gruppen haben ca. 20% 5 bis 8 Wochenstunden, ein Viertel hat sogar 9 und mehr Stunden!

Lassen sich diese von Fach zu Fach extremen Unterschiede durch fachspezifische Erfordernisse allein erklären? Dies muß bezweifelt werden!

Mitverantwortliche Lehre je nach Dienststellung

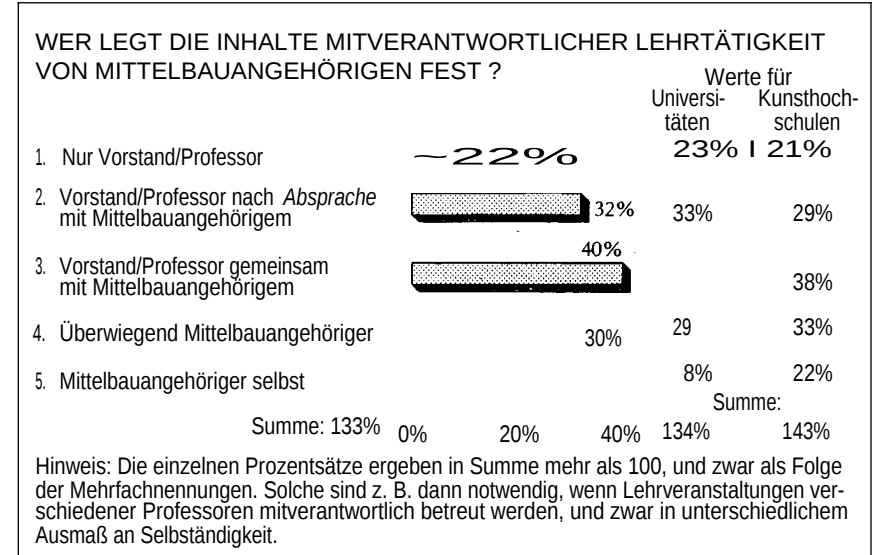
Der größere Teil der mitverantwortlichen Lehraufgaben wird von Universitätsassistenten verlangt:

Einerseits ist bei ihnen jener Anteil, welcher nicht damit konfrontiert ist, geringer, und zwar signifikant (29% gegenüber 36% im Schnitt). Andererseits werden sie darüber hinaus stärker damit befaßt (5 bis 8 Stunden und mehr).

3.12. Eigenständigkeit oder Abhängigkeit, Belastung oder Befruchtung bei mitverantwortlicher Lehre

- (1) Wer legt die Inhalte der mitverantwortlichen Lehrtätigkeit von Mittelbauangehörigen fest? In welchem Ausmaß diese selbst, in welchem Ausmaß der Institutsvorstand bzw. (allgemein) Professor?

Bild 24



Es dominiert die *gemeinsame* Festlegung der Lehrinhalte durch den Professor und den betreffenden Mittelbauangehörigen (bei 40% aller mitverantwortlich Lehrenden).

Die *überwiegende Festlegung durch den Professor (nach Absprache mit dem Mittelbauangehörigen)* ist mit **32%** etwas häufiger als die *überwiegende Entscheidung durch letzteren* (30%).

Die *ausschließliche Festlegung durch den Professor* ist hingegen weitaus häufiger als die *alleinige Disposition durch den mitverantwortlich Lehrenden* (22% gegenüber 9%). Bei den Universitäten erfolgt dies fast dreimal so häufig (23% gegenüber 8%), dort wird in fast jedem vierten Fall der Mittelbauangehörige mit der praktisch *vollständigen Vorgabe* der Lehrinhalte für ihn als mitverantwortlich Lehrenden konfrontiert.

Differenzierung nach Fach, Dienststellung, Qualifikation/Definitivstellung:

Fall 1 (nur Vorstand/Professor): Häufiger bei Juristen, Veterinärmedizinern, nichtdefinitiven Promovierten, halbbeschäftigten Vertragsassistenten und Frauen (!).

Fall 3 (gemeinsame Festlegung): Häufiger bei Universitätsassistenten.

Fall 4 (überwiegend Mittelbauangehöriger): Häufiger bei Technik, Montanistik und Bodenkultur- was jedoch nicht unabhängig von den dort vorherrschenden Formen mitverantwortlicher Lehre (Übungen!) zu sehen ist.

Fall 5 (Mittelbauangehöriger selbst): Häufiger bei Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und nichtdefinitiven Habilitierten.

Insgesamt (siehe Bild 24) ist bei der mitverantwortlichen Lehre der inhaltliche Entscheidungsspielraum an den Kunsthochschulen etwas höher als an den Universitäten.

(2) Wie weit ist der Mittelbauangehörige bei der *methodischen* Gestaltung seiner mitverantwortlichen Lehrtätigkeit frei bzw. wie weit durch den Institutsvorstand bzw. Professor festgelegt?

Wieder waren Mehrfachnennungen möglich bzw. gefordert (Bild 25).

Bild 25

METHODISCHE EIGENSTÄNDIGKEIT BEI MITVERANTWORTLICHER LEHRTÄTIGKEIT		Werte für Universi- täten Kunsthoch- schulen	
1. vollständig festgelegt (etwa durch Anweisungen des Vorstandes/Professors)	8%	7%	12%
2. eher festgelegt ...	31%	32%	24%
3. eher frei	50%	49	54
4. völlig frei	021%	20%	25%
	0 10 20 30 40 50	Summe:	
		108%	115%

Wegen möglicher Mehrfachnennungen (Begründung siehe Bild 24) ist die Summe der obigen Prozentsätze höher als 100.

Ein Vergleich mit Bild 24 zeigt, daß bei der *methodischen* Gestaltung mitverantwortlicher Lehre für Mittelbauangehörige mehr Spielraum besteht als bei der Festlegung der diesbezüglichen Inhalte.

Dieser Spielraum ist wiederum an Kunsthochschulen etwas größer als an den Universitäten, wenngleich auch die Polarisierung bei ersteren etwas größer ist. Eine *stärkere methodische Bindung* liegt vor bei den Geisteswissenschaften, ferner bei einer Beschäftigungsdauer von bis zu zwei Jahren.

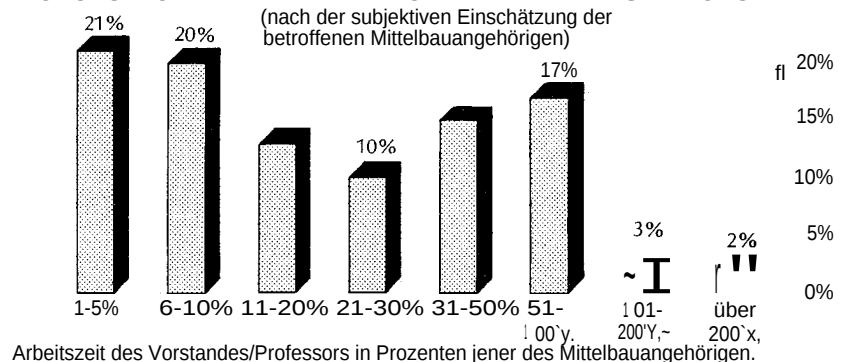
Eine *völlige Freiheit der methodischen Gestaltung* mitverantwortlicher Lehre ist häufiger bei Technikern (insbesondere Technische Universität Graz), bei einer Beschäftigungsdauer von mehr als 14 Jahren, bei Lehrbeauftragten sowie bei nichtdefinitiven Habilitierten.

(3) Wieviel Arbeitszeit wendet der verantwortliche Institutsvorstand/Professor für jene Lehrveranstaltungen auf, welche vom einzelnen Mittelbauangehörigen mitverantwortlich durchgeführt bzw. betreut werden?

Dabei war die (geschätzte) Arbeitszeit des Professors in Prozenten der vom Mittelbauangehörigen aufgewendeten Arbeitszeit anzugeben. Das Ergebnis ist in Bild 26 dargestellt.

Bild 26

ARBEITSZEIT DES VORSTANDES/PROFESSORS BEI VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN MITVERANTWORTLICH DURCHFÜHRTEN BZW. BETREUTEN LEHRVERANSTALTUNGEN



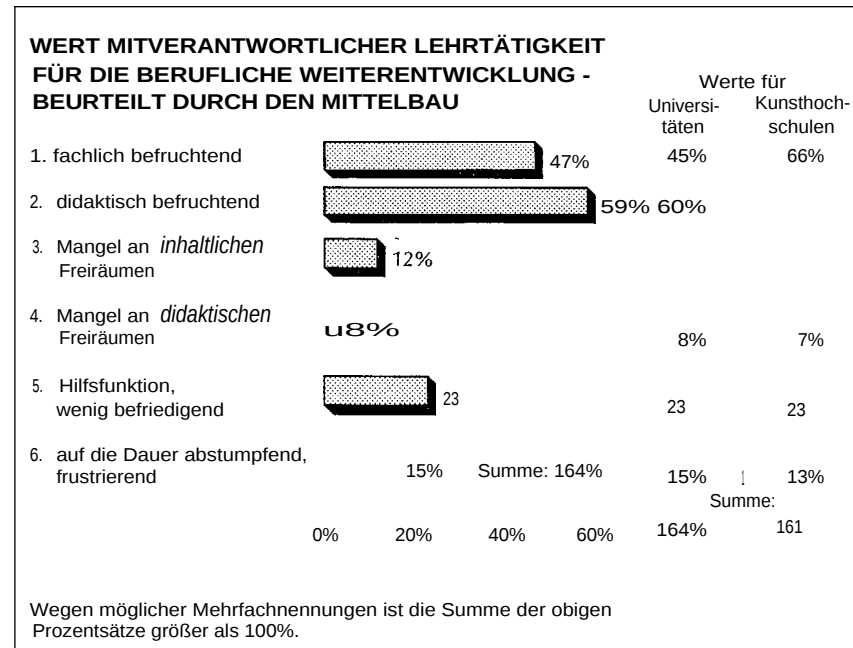
In einem Fünftel aller Fälle wird von einem praktisch verschwindenden Zeitaufwand (5% und weniger) berichtet, bei insgesamt zwei Fünftel wird der Aufwand auf maximal 10% geschätzt. Und schließlich wird von insgesamt ca. 80% der Mittelbauangehörigen die zeitliche Aufwandsrelation zwischen Professor und Mittelbauangehörigem auf unter 50% geschätzt.

Immerhin berichten 5% einen höheren Zeitaufwand des Professors.

(4) Wie beurteilt der Mittelbau den Wert seiner mitverantwortlichen Lehrtätigkeit für die eigene berufliche Weiterentwicklung?

In bezug auf die vorgegebenen Antwortmöglichkeiten waren wieder Mehrfachnennungen möglich. In Bild 27 wird das Ergebnis vorgestellt.

Bild 27



Interessant die Prioritätenumkehr zwischen Universitäten und Kunsthochschulen: Während bei ersteren die didaktische Befruchtung (60%) klar gegenüber der fachlichen (45%) dominiert, ist es bei den Künstlern genau umgekehrt (66% bei fachlicher, 41 % bei didaktischer Befruchtung).

Eine nähere Untersuchung zeigt, daß, wenn Mangel an Freiräumen empfunden wird, dies überwiegend auf Inhalt und Didaktik bezogen wird.

Fast jeder vierte Mittelbauangehörige beschreibt die mitverantwortliche Lehre als „wenig befriedigende Hilfsfunktion“. Für zumindest jeden Siebenten ist sie „auf die Dauer abstumpfend, frustrierend“. Daß diese Beurteilung so gut wie nicht von jenen kommt, welche eine „fachliche Befruchtung“ bestätigen, ist nicht überraschend.

Bemerkenswert ist allerdings, daß die Antworten „Hilfsfunktion, wenig befriedigend“ und „auf die Dauer abstumpfend, frustrierend“ so gut wie nicht vom Fach oder von Kategorien der Personalstruktur abhängen (Dienststellung, Qualifika-

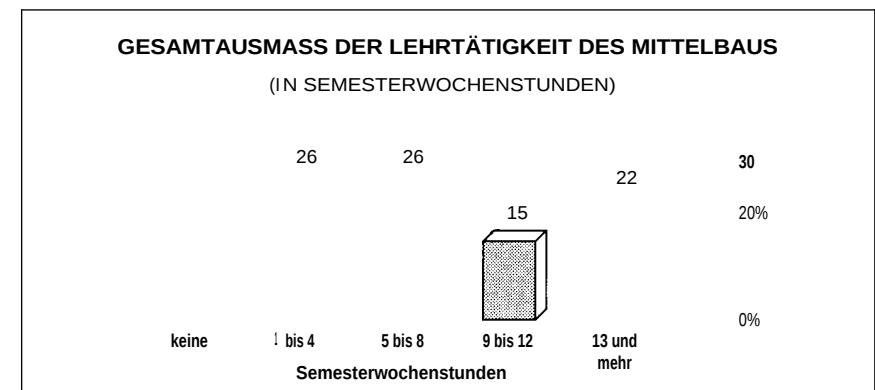
tion/Definitivstellung, Beschäftigungsdauer, Geschlecht): Frustration und Mangel an Befriedigung kommen in allen Bereichen des Mittelbaus mit gleicher Häufigkeit vor.

Eine fast ebenso verschwindende Rolle spielt die Personalstruktur für die ersten vier Aspekte, hier gibt es jedoch Unterschiede zwischen den einzelnen Fachrichtungen. Bezüglich dieser fachspezifischen Unterschiede sei auf die „Berufsanalyse Mittelbau“ verwiesen.

3.13. Gesamtausmaß der Lehrtätigkeit

Im folgenden werden eigen- und mitverantwortliche Lehre summarisch betrachtet, jedoch weiterhin ohne die - für beide Kategorien unerläßlichen - Tätigkeiten wie Vorbereitung, Prüfungen, Korrekturen und Studentenbetreuung.

Bild 28



Unterschiede nach der Dienststellung

In der höchsten Kategorie (13 und mehr Stunden) befindet sich naturgemäß die Mehrheit der Bundeslehrer und Lehrbeauftragten (bei letzteren wurden ja nur jene mit mehr als sieben Wochenstunden in die Untersuchung einbezogen!).

Aber auch ein Fünftel der Universitätsassistenten, ein Zehntel der vollbeschäftigten Vertragsassistenten (!) und ebenso ein Zehntel der wissenschaftlichen Beamten (!) leisten 13 und mehr Wochenstunden an Lehrveranstaltungen.

In der Kategorie 5 bis 8 Stunden sind Universitätsassistenten überrepräsentiert (30% gegenüber 26% im Schnitt).

In jener mit 1 bis 4 Stunden befindet sich ein knappes Drittel der wissenschaftlichen Beamten.

Lediglich knapp ein Drittel der halb- und vollbeschäftigten Vertragsassistenten hat nichts mit Lehre zu tun.

Unterschiede nach dem Geschlecht

Frauen sind in einem gegenüber den Männern schwächeren Ausmaß mit Lehraufgaben befaßt.

Unterschiede nach dem Tätigkeitsfach

In dieser Hinsicht gibt es die größten Unterschiede bezüglich des Ausmaßes der Lehrtätigkeit. Neben den Künstlern (60% mit mehr als 12 Wochenstunden) werden noch Naturwissenschaftler und Techniker (insbesondere Techn. Universität Wien, 26% mit mehr als 12 Stunden) und die im Bereiche der Bodenkultur Tätigen (30% mit mehr als 12 Stunden) stärker durch die Lehre beansprucht. Bei den Montanisten obliegen einem Viertel 9 bis 12 Stunden pro Woche.

Die geringste stundenmäßige Auslastung (oft gegen den eigenen Wunsch! - siehe Abschnitt 3.3.) findet sich bei den Juristen: 22% keine Lehre, 48% mit 1 bis 4 Stunden - damit 70% zwischen Null und vier Stunden gegenüber 36% im Schnitt.

Mit Ausnahme der Rechtswissenschaften - wo besondere Strukturen zu herrschen scheinen - offenbart sich also in den obigen Werten eine erhebliche Leistung des Mittelbaus in der Lehre, die ihre quantitative Spitze im Umfeld technischer Wissenschaften und der Naturwissenschaften findet, vom Ausmaß der Lehrtätigkeit an den Kunsthochschulen ganz abgesehen.

4. Arbeitsbedingungen, Entscheidungsstrukturen

4.1. Allgemeines

4.1.1. Größenstruktur der Institute

Ein für die Arbeitsbedingungen und -abläufe, für die Entscheidungsstrukturen usw. wichtiges Arbeitsfeldmerkmal ist die Größe und Zusammensetzung der betreffenden Institute, welche grob durch die Anzahl der darin tätigen Professoren und Mittelbauangehörigen beschrieben werden kann.

Hinweis: Die folgende Statistik gibt nicht die Häufigkeit der solcherart definierten „Institutstypen“ wieder, sondern die Häufigkeit(sverteilung), nach der die Mittelbauangehörigen in solchen Institutstypen (z. B. 1 Professor, bis 4 Mittelbauangehörige) tätig sind. Es handelt sich also um statistische Informationen über die Mittelbauangehörigen und nicht um solche bezüglich der Institutstypen selbst.

Bild 29

„Institutstyp“ Anzahl der Professoren (ordentl. und außer-)		relativer Anteil der im betreffenden „Institutstyp“ tätigen Mittelbauangehörigen (summe = 100%)	Werte für	
	Anzahl der Mittelbau- angehörigen		Universi- täten	Kunsthoch- schulen
1	1 bis 4	18%	17%	28%
2 oder mehr	1 bis 4	~9%	9%	3%
1	über 4	13%	13%	12%
2 oder mehr	5 bis 10	28%	29%	12%
2 oder mehr	über 10	i 32%	31 %	45%
		10% 20% 30%		

Demnach arbeitet ein Drittel der Mittelbauangehörigen in Instituten mit mindestens 13 Hochschullehrern (mindestens 2 Professoren bzw. 11 Mittelbauangehörige).

Insgesamt 60% sind in solchen mit mindestens 7 Hochschullehrern (mindestens 2 Professoren bzw. 5 Mittelbauangehörige) tätig und bei insgesamt 73% sind es zumindest 6 (1 + mind. 5) Hochschullehrer.

Nur zirka ein Fünftel bis ein Viertel arbeitet in relativ kleinen organisatorischen Einheiten.

Unterschiede nach der Fachrichtung

Das oben Gesagte gilt nicht nur für den Durchschnitt der Mittelbauangehörigen, sondern uneingeschränkt auch für den Bereich der Universitäten allein (ohne Kunsthochschulen).

Bei den Kunsthochschulen hingegen sind vergleichsweise sowohl bei den kleineren als auch bei den größeren Einheiten mehr Mittelbauangehörige beschäftigt, dafür weniger bei den mittleren. Dies ist Folge davon, daß an den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst das Schwergewicht bei den größten (mit 66%), an den Hochschulen für bildende und angewandte Kunst bei den kleinsten Einheiten (59%) liegt.

Die kleinsten Institute mit einem Professor und einem bis vier Mittelbauangehörigen dominieren für die Theologen (70%!) sowie die Angehörigen der Montanistik (53%) und Bodenkultur (32%, hier sind weitere 27% an einem kleinen Institut mit mehr als einem Professor beschäftigt), ferner bei der Veterinärmedizin (29%).

Institute mit 1 Professor und mindestens 5 Mittelbauangehörigen sind häufiger für die Veterinärmediziner (35%, siehe auch oben) und Techniker (25%, insbesondere Technik Graz mit 33%).

In Summe arbeiten in den folgenden Fächern die relativ meisten Mittelbauangehörigen an Instituten mit nur einem Professor: Theologie (73%), Veterinärmedizin (64%), Montanistik (56%) und die bereits erwähnten Hochschulen für bildnerische bzw. angewandte Kunst (87%).

Institute mit mehr als einem Professor und fünf bis zehn Mittelbauangehörigen bilden an der Universität Klagenfurt für fast drei Viertel (!) das institutionelle Arbeitsfeld, an der Wirtschaftsuniversität Wien für immerhin 45%.

Das große Institut mit mindestens 2 Professoren und mehr als 10 Mittelbauangehörigen bildet für die Geisteswissenschaftler (41%) und besonders für die Naturwissenschaftler (50%) den vorrangigen organisatorischen Rahmen. An der Universität Wien gilt dies für 61% der Mittelbauangehörigen, an der Universität Linz immerhin für 46%.

Das unterschiedliche Alter dieser Universitäten spielt hier offensichtlich keine Rolle!

Umfangreiche tabellarische Daten zu dieser Frage finden sich in der „Berufs-analyse Mittelbau“, Seite 60.

Unterschiede nach der Personalstruktur

Wird die „Aufteilung“ der Mittelbauangehörigen auf die verschiedenen Instituts-typen dahingehend untersucht, wie sich die einzelnen Variablen der Personalstruktur (Dienstalter, Dienststellung, Qualifikation/Definitivstellung, Geschlecht) auswirken, so ergibt sich als hervorstechendstes Ergebnis:

Nichtpromovierte (nichtdefinitive) sind signifikant häufiger an Instituten mit nur einem Professor (und insbesondere mit mehr als vier Mittelbauangehörigen, hier sind es 22% gegenüber 13% im Schnitt) beschäftigt - und zwar unabhängig von den anderen Variablen der Personalstruktur und ebenso vom Fachgebiet.

4.1.2. Globale Beurteilung des Arbeitsklimas am Institut (in der Abteilung)

Tabelle 4

Das Arbeitsklima am Institut empfinden	
sehr angenehm	38%
eher angenehm	49%
eher unangenehm	9%
unangenehm	4%

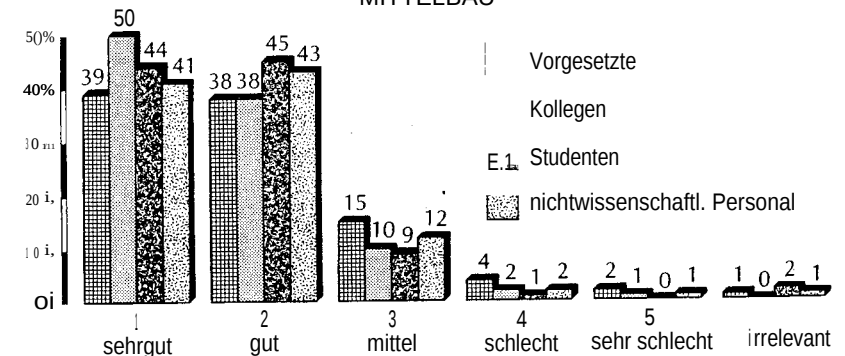
Von Geistes- und Naturwissenschaftlern wird das Arbeitsklima signifikant weniger angenehm, von Juristen, Montanisten, Veterinärmedizinern und bei der Bodenkultur wird es signifikant angenehmer empfunden als im Durchschnitt.

Auch an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen wird das Klima insgesamt als weniger angenehm beurteilt.

Nun die Beurteilung der Beziehungen zu den einzelnen Personengruppen (Bild 30):

Bild 30

BEURTEILUNG DER BEZIEHUNGEN ZU VORGESETZTEN, KOLLEGEN, STUDENTEN, NICHTWISSENSCHAFTLICHEM PERSONAL DURCH DEN MITTELBAU



Die Beziehungen zu den Vorgesetzten werden im Schnitt „nur“ als gut beurteilt (Wertung 1.91), jene zu Kollegen und Studenten am besten (1.64 bzw. 1.67), dazwischen liegen jene zum nichtwissenschaftlichen Personal (1.78). Die Beurteilung der Beziehungen zu den vier Personengruppen läuft in hohem Ausmaß parallel- wenn z. B. besser als im Durchschnitt, dann eher zu

allen vier. Am stärksten gilt dies für die Beziehungen zu Vorgesetzten und Kollegen - offenbar strahlen eher die ersteren auf die zweiten aus. Die *globale* Beurteilung des Arbeitsklimas (siehe oben) hängt am stärksten mit jener der Beziehung zu Vorgesetzten zusammen, nur etwas schwächer mit jener zu Kollegen, mit jener zu Studenten und Personal jedoch deutlich geringer.

Bei den Geistes- und Naturwissenschaften fällt die Beziehung zu den Kollegen sogar schlechter aus als jene zu Vorgesetzten, und beide liegen signifikant unter dem Durchschnitt aller vier Beziehungskategorien!

Wie aus Abschnitt 5 hervorgeht, bestehen für Geistes- und Naturwissenschaftler die schlechtesten Berufschancen außerhalb der Universität, was zwangsläufig die Konkurrenz um die inneruniversitären Planstellen erhöht. Dies wäre (mit) ein Grund für die signifikant schlechteren Beziehungen der Mittelbauangehörigen untereinander.

Deutlich schlechtere Beziehungen zum Vorgesetzten als im Durchschnitt werden an Instituten mit nur einem Professor und mindestens 5 Mittelbauangehörigen konstatiert.

Bessere Beziehungen zu den Vorgesetzten als im Schnitt liegen hingegen in Instituten mit mindestens zwei Professoren und 5 bis 10 Mittelbauangehörigen vor.

Schließlich beurteilen nichtdefinitive Promovierte die Beziehungen zu Studenten und zum nichtwissenschaftlichen Personal nicht so gut wie die übrigen. Kommt dies davon, daß mancher von ihnen unter Zeitdruck steht, das Personal daher dringender bräuchte, als jenem lieb ist, die Studenten hingegen eher „im Wege sind“?

4.1.3. Beurteilung des Entscheidungs- und Arbeitsstils am Institut bzw. an der Abteilung

Siehe dazu Bild 31.

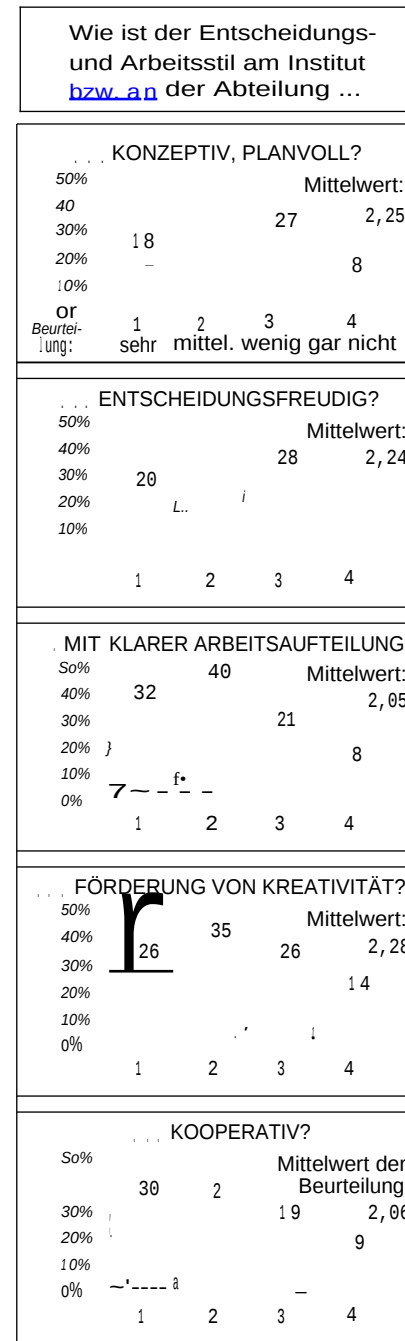


Bild 31

Die durchschnittliche Bewertung aller fünf Aspekte des Entscheidungs- und Arbeitsstils liegt schlechter als „mittel“, sie liegt jedoch hinsichtlich der Klarheit der Arbeitsaufteilung und der Kooperativität sehr nahe bei „mittel“.

Unterschiede nach dem Fach:

Konzektiv-planvolles Handeln

Bei Juristen und Technikern eher besser, auch noch bei Montanistik, Bodenkultur, Veterinärmedizin und Kunst. Schlechter hingegen bei den Sozial- und Wirtschafts-, Geistes- und Naturwissenschaften.

Entscheidungsfreudigkeit

Im großen und ganzen gleiche Struktur wie bei „konzektiv-planvoll“.

Klare Arbeitsaufteilung

Schlechter bei den Naturwissenschaften.

Förderung von Kreativität

Diese wird besser beurteilt durch Techniker und Künstler, schlechter bei Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Natur- und vor allem Geisteswissenschaften.

Kooperativität

Höher bewertet durch Techniker, niedriger durch Geistes-, Natur- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

„Summiert“ man hier auf, so schneiden hinsichtlich des Entscheidungs- und Arbeitsstils die Bereiche Technik und Kunst am besten ab; auch die Rechtswissenschaften, allenfalls noch Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin heben sich positiv ab.

Die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, vor allem aber die Geistes- und Naturwissenschaften stechen nur in negativer Hinsicht ins Auge.

Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften verblüfft, daß einschlägige Erkenntnisse dieser Disziplinen in zumindest ungenügendem Ausmaß im eigenen Bereich Anwendung finden (auch wenn man die womöglich höheren Ansprüche der betroffenen Mittelbauangehörigen bei der vorliegenden Bewertung in Rechnung stellt).

Unterschiede nach der Personalstruktur:

Letztere spielt bei der Bewertung des Entscheidungs- und Arbeitsstils so gut wie keine Rolle. Ausnahme: Nichtdefinitive Promovierte beurteilen die Kooperativität schlechter als die übrigen.

Unterschiede nach dem Institutstyp (Größe und Zusammensetzung):

- *Kleininstitute* (1 Professor, bis 4 Mittelbauangehörige) liegen beim „konzeptiv-planvollen Handeln“ über dem Schnitt.
- *Institute mit nur einem Professor und mehr als 4 Mittelbauangehörigen* liegen in Bezug auf eine „klare Arbeitsaufteilung“ unter dem Durchschnitt. Denselben Instituten wird auch „konzeptiv-planvolles Handeln“ seltener als im Schnitt bestätigt.
- Instituten mit mehr als einem Professor und 5 bis 10 Mittelbauangehörigen wird *mehr* als im Durchschnitt eine „klare Arbeitsaufteilung“ bescheinigt.

4.1.4. Entscheidungsträger in Personalangelegenheiten, Budgetangelegenheiten sowie bei der Arbeitsaufteilung

Mehrfachnennungen sollten ermöglichen, die an einem Institut gleichzeitig, allenfalls in Verbindung miteinander praktizierten Entscheidungsvarianten anzugeben (Bild 32).

Eine nähere Untersuchung zeigt, daß in Personalangelegenheiten relativ häufig die Entscheidungsvarianten 2 und 3 miteinander verknüpft sind, d. h. in Kombination praktiziert werden.

Im Vergleich zur Arbeitsaufteilung sind die Entscheidungen in Personalangelegenheiten, aber auch in Budgetangelegenheiten am stärksten bei der Hierarchiespitze lokalisiert (30% bzw. 26% „nur Vorstand/Professor“). Dasselbe gilt für die — auch nicht gerade partizipative — professorale Entscheidung nach Absprache mit bestimmten Nichtbetroffenen.

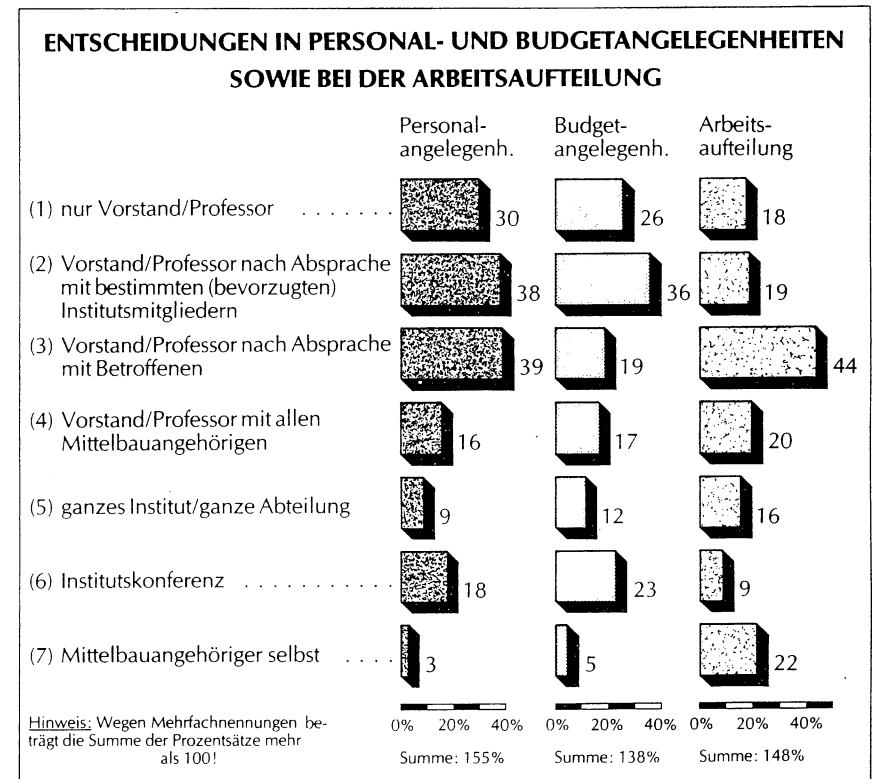
„Immerhin“ haben in Personalangelegenheiten die Betroffenen gleich oft mitzureden wie diese (bevorzugten) Institutsmitglieder. In Budgetangelegenheiten werden Betroffene nur halb so oft in die Entscheidungsfindung einbezogen wie bestimmte (bevorzugte) Institutsmitglieder!

Bei der Arbeitsaufteilung hingegen ist die Entscheidung des Vorstandes/Professors nach Absprache mit dem (den) Betroffenen die weitaus dominierende Variante.

Die demokratischen Varianten spielen insgesamt eine vergleichsweise geringe Rolle.

Die Institutskonferenz wird ziemlich selten befaßt, am ehesten in Budgetangelegenheiten (wo gemäß UOG ja eine Stellungnahme obligat ist).

Bild 32



Unterschiede nach der Personalstruktur:

Hier zeigt eine diesbezügliche Analyse, daß die Beurteilung der Entscheidungsformen *so gut wie nicht* von Dienstalter, Dienststellung, Qualifikation/Definitivstellung und Geschlecht der Beurteilenden abhängt.

Unterschiede in der Bewertung gehen überwiegend auf die Fachrichtung bzw. jeweilige Universität/Hochschule sowie den Institutstyp zurück.

Diese Beziehungen sind in der „Berufsanalyse Mittelbau“ detailliert dargestellt, hier nur eine kurze Zusammenfassung.

Unterschiede nach dem Fach bzw. der Universität/Hochschule:

Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften liegen demokratische Entscheidungsvarianten am häufigsten über dem Schnitt, bei den Technikern besteht eine Tendenz in diese Richtung.

Seltener als im Durchschnitt ist eine breiter angelegte Entscheidungsfindung bei den Naturwissenschaften und auch bei den Montanisten.
Ein noch stärkeres Demokratiedefizit gibt es bei den Juristen.

Was die einzelnen Universitäten betrifft, so gibt es kaum signifikante Unterschiede, mit einer Ausnahme allerdings: Die Universität Klagenfurt muß fast als Musterfall von universitärer Demokratie bezeichnet werden - wenn man die dortigen Entscheidungsformen mit dem gesamtösterreichischen Durchschnitt vergleicht.

Unterschiede nach dem Institutstyp (Größe und Zusammensetzung):

Während sich beim kleinsten Institut (1 Professor, höchstens 4 Mittelbauangehörige) demokratische und weniger demokratische (u. a. autokratische) Entscheidungsvorgänge - in bezug auf den Durchschnitt - etwa die Waage halten, gibt es bei den anderen Institutstypen erkennbare Tendenzen:

- Bei den Instituten mit mindestens zwei Professoren und 5 bis 10 Mittelbauangehörigen sowie jenen mit mehr als 10 Mittelbauangehörigen haben demokratische Entscheidungsverläufe einen gewissen Überhang (verglichen mit dem Schnitt).
- Bei den Instituten mit nur einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen hingegen sind demokratieärmere Entscheidungsprozesse häufiger als im Schnitt.

4.2. Forschung

4.2.1. Vorbemerkungen

Die Frage „Ist im Tätigkeitsbereich Ihres Institutes Forschung prinzipiell möglich?“ wurde folgendermaßen beantwortet:

	alle	Kunsthochschulen
ja	93%	50%
nein	2%	12%
keine Antwort	5%	38%

Für den Kunstbereich war unter der Tätigkeitskategorie „Forschung“ nicht nur die Forschung im eigentlichen Sinn zu verstehen, sondern auch die - mittels der im KHOG und KHStG gebräuchlichen Termini umschriebenen - Tätigkeitsbereiche „Pflege und Erschließung der Künste“. Darauf wurden die Kolleg(inn)en von den Kunsthochschulen in einem Beiblatt des Fragebogens hingewiesen. Diese Vorgangsweise wurde gewählt, um im Fragenapparat nicht serienweise Doppelbezeichnungen verwenden zu müssen. Es hat aber dazu geführt, daß sich die Mittelbauangehörigen des Kunstbereiches ungenügend bzw. unzulänglich eingebracht fühlten. Tatsächlich sind 81 % in dem (siehe oben) für

den Kunstbereich „erweiterten“ Tätigkeitsbereich „Forschung“ tätig. Dieser Prozentsatz aller Respondenten hat nämlich die folgende Frage positiv beantwortet:

„In welchem Bereich **der Forschung** sind Sie hauptsächlich tätig?“

Pflege und Erschließung der Künste	80%
wissenschaftlich-künstlerische Forschung	24010
wissenschaftliche Forschung	12%
Wegen Mehrfachnennungen beträgt die Summe	116%

In der Folge wurden natürlich nur jene über die Arbeitsbedingungen in der Forschung befragt, in deren Institut „Forschung prinzipiell möglich“ ist.

4.2.2. Globaler Stellenwert der Forschung

Wird an den Instituten im richtigen Verhältnis (Ausmaß) geforscht - und zwar unter Berücksichtigung aller Aufgaben, weiche sich den Instituten in Lehre, Forschung und Verwaltung stellen?

Hier die Meinung der Mittelbauangehörigen dazu (Bild 33).

Bild 33

GLOBALER STELLENWERT DER FORSCHUNG

An den Instituten wird...	nach Meinung aller	Kunsthochschulen
(1) viel zu wenig geforscht (oder garnicht)	10	14%
(2) zu wenig geforscht	4	45%
(3) im richtigen Ausmaß geforscht	3	37%
(4) die Forschung überbetont		4%
(5) die Forschung stark überbetont	0,4	
	0% 10% 20% 30% 40% 50	

Fast 60% sind der Auffassung, daß zu wenig, viel zu wenig oder gar nicht geforscht wird.

Unterschiede nach der Fachrichtung:

Viel zu wenig: häufiger an Hochschulen für bildende und angewandte Kunst (24% gegenüber 10% im Schnitt) und bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (18%).

Zu wenig: eher bei den Geisteswissenschaften (55% gegenüber 49% im Schnitt).

Im richtigen Ausmaß: häufig bei den Juristen (56% gegenüber 36% im Schnitt), auch bei den Technikern etwas häufiger (39%).

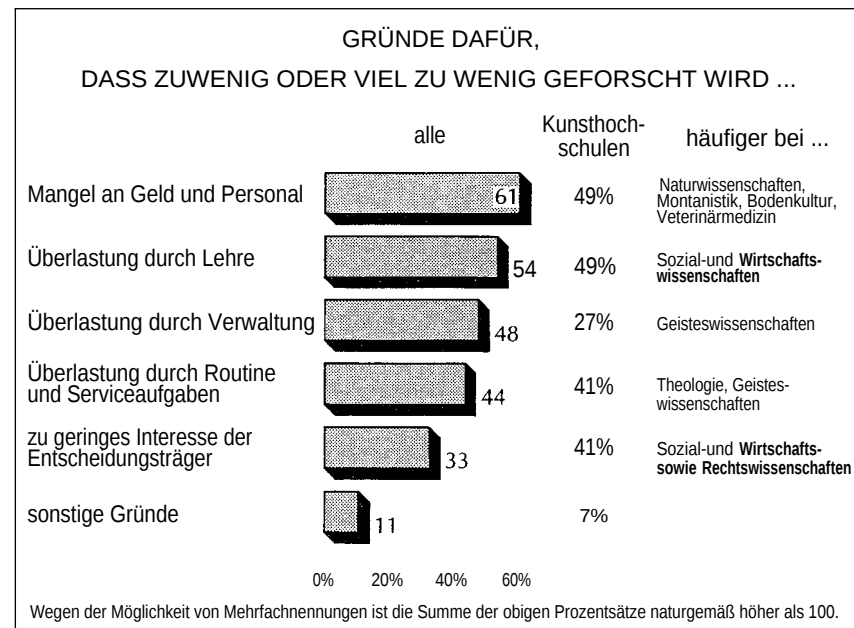
Unterschiede nach der Personalstruktur:

In bezug auf das Dienstalter, ferner Dienststellung, Qualifikation/Definitivstellung und Geschlecht gibt es kaum Unterschiede in der Bewertung des aktuellen Forschungsausmaßes. Mit einer Ausnahme: Vollbeschäftigte Vertragsassistenten bestätigen als einzige Personengruppe häufiger als im Schnitt (45% gegenüber 36%), daß im richtigen Ausmaß geforscht wird.

Unterschiede nach dem Institutstyp (Größe, Zusammensetzung):

Von den Instituten mit nur einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen bestätigen signifikant mehr (16% gegenüber 10%) Mittelbauangehörige, daß viel zu wenig (oder gar nicht) geforscht wird.

Bild 34



Unterschiede nach der Personalstruktur:

Nichtdefinitive Nichtpromovierte geben als Gründe für zu geringe Forschung häufiger Mangel an Geld und Personal an, Universitätsassistenten und Definitivgestellte ohne Habilitation hingegen Überlastung durch Verwaltung.

Einfluß der Institutsstruktur:

An den kleinsten Instituten wird der Mangel an Geld und Personal hervorgehoben, an den größten Instituten hingegen die Überlastung durch die Lehre.

Es verdient hervorgehoben zu werden, daß 33% all jener Mittelbauangehörigen (ca. 6Ö%), an deren Instituten zuwenig, viel zu wenig oder gar nicht geforscht wird, als Gründe dafür (u. a. auch) das „zu geringe Interesse der Entscheidungsträger“ angeben!

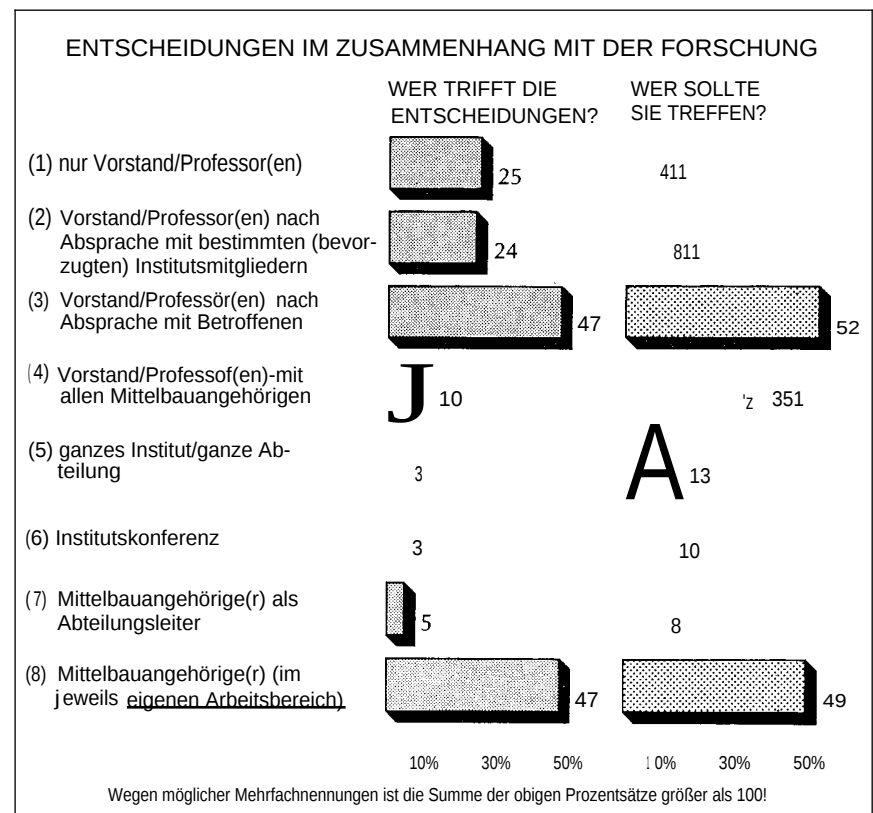
In Summe ist also für 20% aller Mittelbauangehörigen mangelndes Interesse der Entscheidungsträger (mit)verantwortlich dafür, daß es in ihrem Umfeld ein Forschungsdefizit gibt.

4.2.3. Entscheidungsstrukturen in Forschungsfragen

a) Wer *trifft* am Institut die Entscheidungen im Zusammenhang mit der Forschung (z. B. Festlegung des Forschungsgebietes, Annahme von Forschungsaufträgen an das Institut/die Abteilung, Kooperation mit Wirtschaft, Behörden usw., Betrauung von Mittelbauangehörigen mit Teilaufgaben bzw. Kompetenzen ...)?

b) Wer *sollte* diese Entscheidung treffen?

Bild 35



Vorbemerkung:

Eine nähere Analyse zeigt, daß die Entscheidungsvarianten 1 bis 7 einerseits sowie die Variante 8 andererseits weitgehend verschiedene Situationen betreffen: die ersteren nämlich überwiegend die Forschung im dienstlichen Auftrag, die letztere hingegen vorrangig die (eher) *eigenverantwortliche* Forschung - so sie jemand durchführt (siehe auch später).

Tatsächlich geht auch der Großteil der Mehrfachnennungen auf das Konto der Kombinationen der Variante 8 mit der (den) Variante(n) 1 und/oder 2 und/oder 3. Die Mittelbauangehörigen haben also die offenbar unterschiedlichen Entscheidungssituationen bei der eigenverantwortlich sowie der in dienstlichem Auftrag durchgeführten Forschung entsprechend verschieden beschrieben.

Näheres zur überwiegend in dienstlichem Auftrag verrichteten Forschung

Hier dominiert die Entscheidung des Vorgesetzten „nach Absprache mit Betroffenen“ (von 47% genannt). Das heißt jedoch nicht, daß die „Mitsprache“ von Betroffenen gegenüber der „Nichtmitsprache“ dominiert: Die Fälle ohne jede Einbeziehung der Betroffenen - entweder jene mit klarer Vorgesetzten-Autorität (1) oder die Entscheidungen im „inneren Zirkel“ (2) sind in Summe etwas häufiger (49%).

Diese beiden Entscheidungsvarianten sind es auch, welche nach Auffassung des Mittelbaus am stärksten zurückgedrängt werden müßten: die rein professoralen Entscheidungen auf ein Sechstel (4%), jene im exklusiven Kreis auf ein Drittel (8%), beide Formen also auf ein eher unbedeutendes Ausmaß.

Demgegenüber müßte die auf Absprache mit Betroffenen abzielende Entscheidung des Vorgesetzten nicht wesentlich ausgebaut werden (52% gegenüber 47%).

Nun zu den Entscheidungsformen mit breiter Einbeziehung von (auch nicht betroffenen) Mittelbau- bzw. Institutsangehörigen (Varianten 4, 5 und 6):

Sie spielen derzeit allesamt eine kümmerliche Rolle. Entscheidungen im Bereich der Institutskonferenz werden gar nur von 3% (!) der Mittelbauangehörigen genannt, solche des Vorgesetzten „mit allen Mittelbauangehörigen“ immerhin von 10%.

Die letzte Entscheidungsform ist es auch, von welcher man (neben Variante 3) am meisten erwartet: von 35% wird sie gewünscht, was einer Aufwertung auf das Dreieinhalbfache entspricht.

Entscheidungen durch das ganze Institut (die ganze Abteilung) wird weniger, aber immer noch etwas mehr (13% gegenüber 3%) zugetraut als solchen der Institutskonferenz (10% gegenüber 3%).

In Forschungsangelegenheiten, sofern im dienstlichen Auftrag verrichtet, wünschen die Mittelbauangehörigen entweder Entscheidungen des (der) Vorgesetzten, bei welchen sie selbst mitzureden haben oder aber solche, bei denen alle Mittelbauangehörigen (des Institutes bzw. der Abteilung) miteinbezogen werden.

Der Mittelbau lehnt entschieden alleinige Entscheidungen des (der) Vorgesetzten ab, ebenso auch jene, welche dieser unter Einbeziehung spezieller Institutsangehöriger, jedoch unter Ausschluß der Betroffenen trifft.

Der Institutskonferenz oder „dem ganzen Institut/der ganzen Abteilung“ wird vergleichsweise weniger zugetraut (wenngleich deutlich mehr als den erwähnten autokratischen Entscheidungsformen).

Während also die Forschung im dienstlichen Auftrag - ginge es nach dem Mittelbau - einer erheblichen Demokratisierung bedarf, scheinen die Entscheidungsformen bei der eigenverantwortlichen Forschung nur geringfügig in Richtung größerer Selbständigkeit der betroffenen Mittelbauangehörigen reformbedürftig zu sein (49% gegenüber 47%).

Man beachte jedoch die Darstellung der konkreten Entscheidungsspielräume und der praktischen Möglichkeiten des Mittelbaus in *substanziellen* Fragen der (auch eigenverantwortlichen) Forschung (Dotationen, Personal, Einrichtungen, Publikationsmöglichkeiten) in den später folgenden Abschnitten!

Unterschiede nach Fach, Personalstruktur und Institutstyp:

Eine detaillierte Darstellung dieser Zusammenhänge ist in der „Berufsanalyse Mittelbau“ gegeben. Hier eine kurze Zusammenfassung.

Allein professorale Entscheidungen werden am stärksten an Hochschulen für bildnerische und angewandte Kunst konstatiert, in zweiter Linie von Juristen (wie schon im Hinblick auf die Arbeitsaufteilung!). In bezug auf die Personalstruktur sind am stärksten nichtdefinitive Nichtpromovierte, am geringsten Habilitierte betroffen.

Eigene Entscheidungen von Mittelbauangehörigen im eigenen Arbeitsbereich sind am leichtesten bei den Geistes-, Natur- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften möglich, ferner seitens Universitätsassistenten und Habilitierter (was - jedenfalls bei den Sozial- und Wirtschafts- sowie den Geisteswissenschaften - mit der Möglichkeit der Annahme eigener Forschungsaufträge zusammenhängt, s. u.). Ferner sind solche autarken Entscheidungen häufiger an den größten Instituten (mehr als zwei Professoren, mehr als 10 Mittelbauangehörige).

Deutlich schwieriger sind eigene Entscheidungen an Kunsthochschulen, bei der Technik, Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin, ferner seitens nichtdefinitiver Nichtpromovierter sowie an den kleinsten Instituten (1 Professor, maximal 4 Mittelbauangehörige).

Was die letztgenannten vier Fachrichtungen betrifft, so handelt es sich um solche Disziplinen, bei welchen das Objekt der Forschung in den meisten Fällen materiell-stofflicher Natur ist und bei welchen es oft um beträchtliche wirtschaftlich-finanzielle Interessen geht.

Entscheidungen in Detailfragen der Forschung

Vorausgesetzt, das Forschungsgebiet bzw. die Forschungsschwerpunkte sind bereits festgelegt:

- Wer entscheidet über Planung, Organisation und Durchführung der einzelnen Forschungsaufgaben - auch hinsichtlich der Forschungstätigkeit der einzelnen Mittelbauangehörigen -, wer trifft einzelne Entscheidungen in Finanzfragen, ferner bei der Umsetzung der Forschungsvorhaben?*
- Wer sollte im Idealfall darüber entscheiden?*

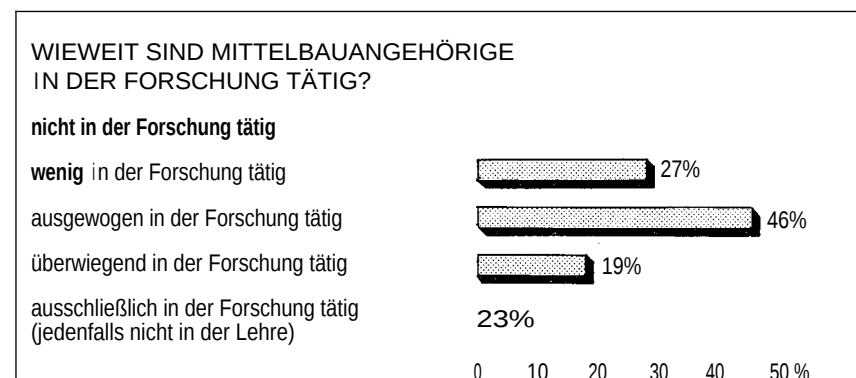
Wieder waren Mehrfachnennungen möglich bzw. gefordert. Sowohl das tatsächliche Entscheidungsprofil als auch das diesbezügliche Wunsch-Profil haben große Ähnlichkeit mit den analogen Profilen für globale Forschungsentscheidungen, sie sind nur etwas von der Hierarchiespitze weg in Richtung Mittelbau verschoben.

Dennoch: Ein knappes Fünftel (18%) der Mittelbauangehörigen ist damit konfrontiert, daß selbst bei Detail- und Umsetzungsfragen von Forschungsaufgaben Entscheidungen völlig ohne ihre Einbeziehung getroffen werden - entweder generell oder zumindest in Teilbereichen.

Eine genauere Untersuchung dieser Frage findet sich in der „Berufsanalyse Mittelbau“.

4.2.4. Globales Ausmaß der Forschungstätigkeit der Mittelbauangehörigen

Bild 36



Nicht in der Forschung tätig ist an Kunsthochschulen ein Viertel der Mittelbauangehörigen (siehe auch Stellenwert der Lehre, Abschnitt 3.1. und 3.13.).

Wenig in der Forschung tätig zu sein, wird häufiger gemeldet bei der Veterinärmedizin (42% gegenüber 26% im Schnitt), an den Hochschulen für bildnerische und angewandte Kunst (45%), bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (34%) und insbesondere an der Wirtschaftsuniversität Wien (41%).

Dasselbe gilt für Definitivgestellte ohne Habilitation, nichtdefinitive Nichtpromovierte und für *Institute mit einem* Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen.

Ausgewogen in der Forschung tätig ist man häufiger als im Schnitt bei den Geistes- und Rechtswissenschaften, bei der Montanistik und Bodenkultur (jeweils 55% gegenüber 46%), ferner trifft dies auch stärker für Universitätsassistenten zu (54%).

Überwiegend in der Forschung tätig sind stärker Naturwissenschaftler (28% gegenüber 19% im Schnitt), Techniker (21%), auch nichtdefinitive Promovierte.

Vollbeschäftigte Vertragsassistenten sind am stärksten in der Forschung engagiert: 41% überwiegend, 18% ausschließlich (siehe auch Abschnitt 2, Tätigkeitsprofil).

4.2.5. Unausgewogene Verwendung in der Forschung

(untersucht für Universitäts- und Vertragsassistenten)

A) Entspricht diese einseitige Verwendung dem eigenen Wunsch?

bei weniger Forschung:		
eher ja	20%	(Universitätsassistenten 84%,
eher nein	80%	Vertragsassistenten 65%)
bei mehr Forschung:		
eher ja	92%	(Prozentsätze für alle Assistenten
eher nein.....	8%	etwa gleich)

B) Ist diese einseitige Verwendung durch einen Beschluß des zuständigen Kollegialorgans gedeckt?

bei wenig Forschung:		
eher nein	83%	(Universitätsassistenten 86%,
eher ja	17%	Vertragsassistenten 71 %)
bei überwiegender Forschungstätigkeit:		
eher ja	50%	der Mittelbauangehörigen
eher nein	50%	der Mittelbauangehörigen
(bei zwei Drittel der Universitätsassistenten, einem Drittel der halb- und einem Viertel der vollbeschäftigten Vertragsassistenten)		

Eine stärker als ausgewogene Tätigkeit in der Forschung entspricht zumeist dem eigenen Wunsch des Mittelbauangehörigen (zu über 90%), wenngleich sie nur in der Hälfte der Fälle durch entsprechende Beschlüsse des zuständigen Kollegialorgans gedeckt ist (bei Universitätsassistenten in jedem dritten Fall).

Eine geringer als ausgewogene Tätigkeit in der Forschung läuft zumeist dem eigenen Wunsch zuwider (in 80% der Fälle, bei Universitätsassistenten in 84%) und ist sehr selten durch diesbezügliche Gremialbeschlüsse gedeckt (zu 17%, bei Universitätsassistenten zu 14%).

4.2.6. Die Möglichkeit der Annahme eigener Forschungsaufträge

Wieweit können (können) Mittelbauangehörige über die Annahme eines eigenen Forschungsauftrages selbst entscheiden?

Diese Fragen haben 87% der Mittelbauangehörigen beantwortet. Für den Rest war die Frage offenbar nicht relevant (z. B. nicht in der Forschung tätig, nicht im Rahmen von Aufträgen stattfindende Forschungsaktivitäten usw.).

Hier die Aufschlüsselung der Antwort von Betroffenen:

eher ja 65%
eher nein 35%

Ein Drittel jener Mittelbauangehörigen, für welche Forschungsaufträge eine gewisse Relevanz besitzen, verfügen (eher) nicht über den notwendigen Entscheidungsspielraum, um solche Aufträge auch annehmen zu können.

Wo bzw. durch wen können Forschungsaufträge eher angenommen werden: Theologie, Rechts-, Geistes- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Universitätsassistenten, Habilitierte.

Wo bzw. durch wen ist die Annahme von Forschungsaufträgen schwieriger: Technik, Veterinärmedizin, Hochschulen für bildende und angewandte Kunst, Vertragsassistenten (halb- und vollbeschäftigt), nichtdefinitive Nichtpromovierende.

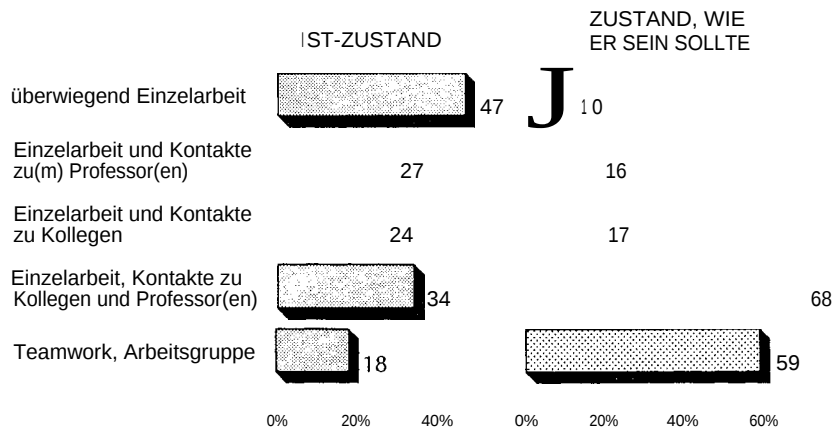
So gut wie keine Rolle spielen Dienstalter (!), Geschlecht und Institutsgröße.

4.2.7. Einzelarbeit und Kooperation in der Forschungstätigkeit

- a) In welchem Verhältnis stehen Einzelarbeit und Kooperation bei der Forschungstätigkeit am jeweiligen Institut?
b) Wie sollte dieses Verhältnis im Idealfall sein?

Bild 37

INZELARBEIT UND KOOPERATION IN DER FORSCHUNGSTÄTIGKEIT



Wegen möglicher (bzw. geforderter) Mehrfachnennungen ist die Summe der obigen Prozentsätze jeweils höher als 100.

Bild 37 spiegelt eindrucksvoll eine der unbefriedigendsten Situationen an unseren Universitäten/Hochschulen wider:

47% der Mittelbauangehörigen verrichten Einzelarbeit - nur 10% wollen diese bzw. stellen sich diese als ideal vor.
68% fordern im Falle von Einzelarbeit die gleichzeitigen Kontakte mit Kollegen und Professor(en) - nur die Hälfte davon, nämlich 34%, haben diese.
59% begrüßen das Teamwork, die Einbindung in Arbeitsgruppen - nicht einmal ein Drittel davon, nämlich 18% (!), sind in dieser Situation.

4.2.8. Verantwortlichkeit und Selbständigkeit in der Forschung

Tabelle 5

WIE FÜHREN MITTELBAUANGEHÖRIGE IHRE FORSCHUNGSTÄTIGKEIT AUS?

	ausschließ- lich	über- wiegend	teil- weise	gar nicht	Summe
a) für den Vorstand/Professor	3	7	23	67	100
b) mitverantwortlich mit Vorstand/Professor	3	12	31	54	100
c) gemeinschaftlich und mit- verantwortlich mit Kollegen	2	13	33	52	100
d) selbständig und eigen- verantwortlich	19	42	23	16	100

Achtung: Wegen Mehrfachnennungen gibt es natürlich „Überschneidungen“.

10% verrichten ihre Forschungsarbeit ausschließlich oder überwiegend für den Professor, 15% tun dies mitverantwortlich mit ihm, ebenfalls 15% arbeiten ausschließlich oder überwiegend mit Kollegen, 60% ausschließlich oder überwiegend selbständig und eigenverantwortlich (19% ausschließlich, 42% überwiegend).

Gar nicht für den Professor forschen zwei Drittel, gar nicht mit ihm forscht etwa die Hälfte, gar nicht mit Kollegen auch die Hälfte und schließlich forscht ein Sechstel gar nicht selbständig und eigenverantwortlich.

Unterscheidung nach Fachrichtung und Personalstruktur:

Gleich vorweg: Der Institutstyp (Größe, Zusammensetzung) spielt hinsichtlich des Grades an Verantwortlichkeit und Selbständigkeit der Mittelbauangehörigen bei der Forschungstätigkeit keine signifikante Rolle.

Forschungsarbeit für den Professor.'

Hier „führen“ deutlich Juristen und Montanisten, während die Geistes- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, auch noch die Bodenkultur, insbeson-

dere aber die Universität Klagenfurt in dieser Hinsicht unterrepräsentiert sind. Verständlicherweise gilt letzteres sehr stark für Habilitierte.

Ferner ist es eine Frage des Dienstalters, ob man teilweise (noch) oder gar nicht (mehr) für den Professor forscht.

Es ist auch eine Frage der Geschlechtszugehörigkeit: Frauen werden stärker für die Forschungsarbeit der Professoren herangezogen als Männer.

Mitverantwortlich mit dem Vorstand/Professor geleistete Forschungsarbeit:
Häufiger bei Bodenkultur, Montanistik und Veterinärmedizin, seltener hingegen an Kunsthochschulen, bei Geistes- und Rechtswissenschaften.

Gemeinschaftlich und mitverantwortlich mit Kollegen durchgeführte Forschung:
Hier liegen Technik, Veterinärmedizin, Naturwissenschaften und die Universität Klagenfurt voran, ferner auch vollbeschäftigte Vertragsassistenten. Insbesondere die Theologen, ferner noch die Juristen, aber auch noch die Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler und Künstler kennen diese am meisten partizipative Form der Forschungstätigkeit weniger.

Auch das Qualifikationsniveau spielt hier eine Rolle: Nichtpromovierte (nichtdefinitive) sind seltener in diese Forschungsform integriert.

Selbständige, eigenverantwortliche Forschung:

Hier ragen vor allem Geisteswissenschaftler hervor, auch Habilitierte sind stärker vertreten (signifikant jedoch nur die definitivgestellten).

Bei der Bodenkultur, Montanistik und vor allem Veterinärmedizin ist diese selbständige Forschungsform seltener. Dasselbe gilt für wissenschaftliche Beamte, halbbeschäftigte Vertragsassistenten und - wie schon oben - Nichtpromovierte (nichtdefinitive).

Darüber hinaus ist eine stärkere eigenverantwortliche Forschung eine Frage des Dienstalters.

Das Vorliegen einer nur teilweisen oder gar keiner eigenverantwortlichen Forschung hingegen ist - als Pendant zu „Forschung für den Professor“ - eine Frage des Geschlechtes!

Gründe für die ausschließlich bzw. überwiegend eigenverantwortliche Forschungstätigkeit von Mittelbauangehörigen (siehe Tabelle 6)

Einige der acht in der Tabelle 6 angegebenen Motive (Gründe) für eigenverantwortliche Forschung korrelieren miteinander, d. h. stehen in direktem (im vorliegenden Fall positiven) Zusammenhang, wie die Auswertung zeigt:

- 0 Die Motive „keine gleichqualifizierten Mitarbeiter“ (2) sowie „kann von niemandem lernen“ (6) hängen zusammen.
Die Gründe „wegen Profilierungszwang“ (3), „Zusammenarbeit bringt Probleme“ (4) sowie - in reziproker Sichtweise zu (3) - „andere wollen nicht wegen Profilierungszwang“ (7) stehen ebenfalls in gegenseitigem Zusammenhang.

Insbesondere dieser letzte Zusammenhang (3-4-7) wirft ein bezeichnendes Licht auf Determinanten der Forschung des Mittelbaus unter gegen-

Tabelle 6

EIGENVERANTWORTLICHE FORSCHUNG - WARUM?

Gründe	Anteil	gilt häufiger als im Durchschnitt für ...
(1) keine Kollegen mit ähnlichen Forschungszielen	73	Nichtpromovierte (nichtdefinitive)
(2) keine gleichqualifizierten Mitarbeiter		Theologen, Habilitierte (aber nicht definitivgestellte)
(3) wegen Profilierungszwang		Promovierte (nichtdefinitive), Universitätsassistenten
(4) Zusammenarbeit bringt Probleme		ausgerechnet Juristen sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler!
(5) kein Interesse bei jenen, von denen man lernen könnte		jüngere Mittelbauangehörige (offenbar ein Vorwurf an die Adresse der Älteren!)
(6) kann von niemandem lernen		Naturwissenschaftler
(7) andere wollen nicht wegen Profilierungszwang		(keine gruppenspezifischen Zusammenhänge)
(8) aus finanziellen Gründen	5%	Lehrbeauftragte

Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der Prozentsätze größer als 100.

wärtigen Bedingungen: Profilierungszwang und Konkurrenz schaffen Probleme bei der Zusammenarbeit und verhindern diese teilweise (oft auch gegen den prinzipiellen Wunsch nach Kooperation - siehe Abschnitt 4.2.7., Bild 37).

Im übrigen muß darauf hingewiesen werden, daß in diesem Abschnitt vorwiegend jene Gründe für eine eigenverantwortliche Forschung untersucht werden, bei welchen die Mittelbauangehörigen einen entsprechenden Entscheidungsspielraum haben, also ihre „eigenen“, teilweise individuellen „Motive“.

Die „äußeren“, eher strukturellen Determinanten dieser Problematik (Entscheidungsstrukturen am Institut, bereits gefallene Vorentscheidungen bei Forschungsschwerpunkten und Arbeitsaufteilung, gebräuchliche bzw. eingefahrene Praktiken usw.) kommen hier kaum zur Sprache.

4.2.9. Forschungsergebnisse von Mittelbauangehörigen — ihr weiterer Weg, ihre Verwertungsbedingungen

Tabelle 7

WAS GESCHIEHT MIT DEN FORSCHUNGSERGEBNISSEN VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN (End-, Teil-, Zwischenergebnissen)?

1. selbständig verarbeitet bzw. publiziert	75%
2. mit anderen Kollegen verarbeitet	32%
3. mit anderen Kollegen und Professor(en) verarbeitet	26%
4. gemeinsam mit dem Professor verarbeitet	27%
5. an Professor in fachlicher Diskussion weitergegeben	15%
6. an Professor einfach „abgeliefert“	10%

Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der Prozentsätze größer als 100.

Zwar sind die Mehrfachnennungen zahlreich (Summe 185%), aber die nähere Untersuchung zeigt, daß nur die jeweils „benachbarten“ Aussagen der vorgelegten Abstufung häufiger gemeinsam genannt werden.

Daß die Forschungsergebnisse an den Professor einfach „abgeliefert“ werden, bestätigen — trotz der scharfen Formulierung — 10% der Mittelbauangehörigen.

*Übrigens ist diese Form der „Verarbeitung“ nicht — wie man glauben könnte — eine Frage der **Qualifikation** oder des **Dienstalters**, sondern eine des **Faches** und — **Geschlechtes**!*

Bei den Juristen sind 23% der Mittelbauangehörigen von dieser Praxis betroffen (!), bei den Frauen sind es 18%. Ferner spielt der Institutstyp eine Rolle (s. u.).

Weitergabe der Forschungsergebnisse an den Professor in fachlicher Diskussion erfolgt stärker bei Theologen und wieder bei den Juristen (zu einem Viertel), diesmal aber auch von den *Jüngeren* was das Dienstalter betrifft.

Die mit dem Professor gemeinsame Weiterverarbeitung ist häufiger als im Durchschnitt üblich bei den Technikern, Montanisten, Veterinärmedizinern und an der Bodenkultur. Bei den Habilitierten ist sie hingegen seltener.

Die gemeinsame Verarbeitung von Forschungsergebnissen mit Kollegen kann bei den Naturwissenschaften von 43% der Mittelbauangehörigen praktiziert werden (wo dafür die Weitergabe und Ablieferung an den Professor seltener sind), bei den Technikern auch noch von 36%.

Die gemeinsame Verarbeitung von Forschungsergebnissen mit Kollegen und Professor(en) ist ebenfalls bei den Technikern relativ häufig (34%), aber auch bei der Bodenkultur (34%), der Montanistik (39%), insbesondere aber bei der Veterinärmedizin (62%!).

Die eigene und selbständige Verarbeitung von Forschungsergebnissen wird von 93% (!) der Geisteswissenschaftler praktiziert sowie von 85% der Sozialwissenschaftler. Beides ist jedoch nur teilweise eine Folge entsprechend größerer Selbständigkeit und Entscheidungsfreiheit der dortigen Kolleg(inn)en, sondern primär des in diesen Disziplinen dominierenden Arbeitsstils: drei Viertel bei den erst- und mehr als die Hälfte bei den zweitgenannten verrichten ja (u. a.) Einzelarbeit, oft auch gegen den eigenen Wunsch. Bei den Geisteswissenschaften ist auch die gemeinsame Verarbeitung von Forschungsergebnissen entsprechend unterrepräsentiert, sei es mit Kollegen, sei es mit Professoren, sei es mit beiden.

Häufiger ist die selbständige Verarbeitung von Forschungsergebnissen ferner bei Habilitierten, Promovierten und bei Universitätsassistenten.

Seltener erfolgt dies bei den Technikern, Montanisten, Veterinärmedizinern und an den Hochschulen für bildende und angewandte Kunst, ferner bei Vertragsassistenten und vor allem Nichtpromovierten.

Nun zum Einfluß des Institutstyps:

Für deutlich mehr Mittelbauangehörige als im Schnitt (16% gegenüber 10%) ist es an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen üblich, Forschungsergebnisse an den Professor „einfach abzuliefern“.

Umgekehrt ist es an diesem Institutstyp seltener, daß Mittelbauangehörige ihre Forschungsergebnisse selbständig verarbeiten bzw. publizieren.

Noch einmal zum Fach:

Bei den Juristen liefert ein Viertel der Mittelbauangehörigen Forschungsergebnisse „einfach an den Professor ab“, die „Weitergabe an den Professor in fachlicher Diskussion“ betrifft ebenfalls ein Viertel.

Dementsprechend geringer ist die Verarbeitung solcher Ergebnisse durch die Mittelbauangehörigen, sei es alleine oder gemeinsam mit anderen.

(Wieweit) fühlen sich Mittelbauangehörige bei der Verwertung ihrer Forschungsergebnisse übergangen?

Siehe dazu Tabelle 8.

Bezogen auf alle Befragten, werden ca. 3% öfter und zwischen 9% und 16% manchmal mit den in der Frage erwähnten Tatbeständen konfrontiert. Dies sind erhebliche Prozentsätze — und auch Absolutzahlen, 16% machen immerhin etwa 800 Personen aus (ohne Medizin) —, angesichts der schwerwiegenden Vorwürfe, die darin zum Ausdruck kommen.

Nun nicht mehr überraschend, taucht abermals das Institut mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen in negativer Hinsicht auf: es ist insbesondere beim Aspekt 3 (Vorgesetzter ungerechtfertigt als Erstautor) und 4 (Nichtnennung des Mittelbauangehörigen als Autor bzw. Mitautor) stärker vertreten.

Tabelle 8

(WIEWEIT) FÜHLEN SICH MITTELBAUANGEHÖRIGE BEI DER VERWERTUNG IHRER FORSCHUNGSERGEBNISSE ÜBERGANGEN?

Auf diese Frage sind drei Viertel der durch die Thematik dieses *Abschnittes* (= eigene Forschungsergebnisse) Betroffenen eingegangen. Auf *diese* Rückmeldungen beziehen sich die in den Spalten „öfters“, „manchmal“ und „nie“ angeführten Prozentsätze.

	öfters	manch- mal	nie	in stärkerem Ausmaß.
(1) bei der inhaltlichen Auswertung, Zusammenfassung, Verallgemeinerung usw.	4%	22%	74%	gleich wie unten
(2) durch Nichtnennung oder untergeordnete Erwähnung des Beitrages des Mittelbauangehörigen in Veröffentlichungen	5%	20%	75%	Montanistik, Hochschulen für bildende und angewandte Kunst
(3) Vorgesetzter ungerechtfertigt als Erstautor genannt	5%	12%	82%	
(4) durch Nichtnennung als Autor bzw. Mitautor	3%	14%	83%	Hochschule für bildende und angewandte Kunst

Tabelle 9

KOMMT ES ZUR HINTANHALTUNG VON FORSCHUNGSERGEBNISSEN?

Auf diesen Aspekt sind 88% der durch die Thematik dieses *Abschnittes* (= eigene Forschungsergebnisse) Betroffenen eingegangen. Auf diese Anzahl der Rückmeldungen sind die folgenden Prozentsätze zu beziehen.

Es kommt zur Hintanhaltung von Forschungsergebnissen, wenn sie ...	öfters	manch- mal	nie	in stärkerem Ausmaß ...
(1) dem Vorgesetzten bzw. maßgeblichen Mitarbeitern zuwiderlaufen	3%	12%	84%	Veterinärmedizin, Montanistik
(2) den Intentionen des Geldgebers zuwiderlaufen	2%	12%	86%	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Technik
(3) Kommt es dabei zur Unterdrückung der wissenschaftlichen Meinung des Betroffenen?	3%	14%	83%	Hochschule für bildende und angewandte Kunst

Bei Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mitarbeitern kommt es viel eher zur Hintanhaltung von Forschungsergebnissen, und zwar dann, wenn diese dem Vorgesetzten zuwiderlaufen. Im Gefolge davon kommt es häufiger als im Durchschnitt zur Unterdrückung wissenschaftlicher Meinung.
Letzteres ist an den größten Instituten seltener als im Schnitt der Fall.

Im übrigen ergibt die nähere Untersuchung, daß eine Unterdrückung wissenschaftlicher Meinung stärker mit dem Vorgesetzten zusammenhängt als mit (außeruniversitären) Geldgebern.

4.2.10. Motive für Forschungsvorhaben, Gesichtspunkte für Arbeitsstil

Tabelle 10

DIE FORSCHUNGSVORHABEN, AN DENEN MITTELBAUANGEHÖRIGE ARBEITEN BZW. MITARBEITEN, WERDEN NACH FOLGENDEN GESICHTSPUNKTEN AUSGEWÄHLT...

	öfters	manch- mal	nie
(1) zum Fortschritt der Wissenschaften	63%	24%	13%
(2) nach dem erhofften Nutzen für die Gesellschaft	28%	36%	36%
(3) zwecks Hebung des Ansehens des betreffenden Mittelbauangehörigen	27%	35%	39%
(4) zwecks Hebung des Ansehens des Instituts	22%	36%	42%
(5) nach finanziellen Gesichtspunkten	14%	31%	55%
(6) nach den Vorstellungen der außeruniversitären Auftrag- bzw. Geldgeber	11%	30%	59%
(7) zwecks Hebung des Ansehens des Vorgesetzten	13%	24%	63%

Bei den ersten beiden Motiven (Fortschritt der Wissenschaften, Nutzen für die Gesellschaft) handelt es sich um ausgesprochene „Positiv-Kategorien“. Von diesen beiden erhielt der - eher abstraktere und auch relativ wertfreie - Aspekt des „Fortschrittes der Wissenschaften“ die weitaus meiste Zustimmung. An zweiter Stelle - aber mit großem Abstand zum ersten Rangplatz und nur knapp vor den folgenden Aspekten - folgt der erhoffte Nutzen für die Gesellschaft.

Dabei fällt auf, daß der gesellschaftliche Nutzen als maßgebliches Motiv für Forschungsvorhaben mit 36% „nie“ erheblich häufiger glatt verneint wird, als mit dem -ja auch nicht pauschal bejahenden - „öfters“ positiv vermerkt wird (mit 28%).

Finanzielle Aspekte sind bei der Technik und Montanistik stärker akzentuiert, auch die Vorstellungen außeruniversitärer Auftrag- und Geldgeber sind dort mehr entscheidend. Beides wird auch von vollbeschäftigten Vertragsassistenten häufiger konstatiert.

In der „Berufsanalyse Mittelbau“ findet sich eine ausführliche Motivenanalyse hinsichtlich Fach, Personalstruktur und Institutstyp.

Tabelle 11

WELCHE GESICHTSPUNKTE HABEN EINFLUSS AUF DEN ARBEITSSTIL, WIE STARK IST DIESER EINFLUSS?

	stark	mittel	gering	stärker betont von ...
schnellstmögliches Ergebnis	25	41	34%	Technik, Montanistik
bestmögliche Ausbildung und Niveauhebung aller Beteiligten	40%	43%	17%	Kunsthochschulen, Montanistik, Bodenkultur, Habilitierte
Verstärkung der kooperativen Beziehungen der Beteiligten	17%	44%	39%	Frauen

Der Gesichtspunkt der bestmöglichen Ausbildung wird in stärkerem Maße bescheinigt als jener nach dem schnellstmöglichen Ergebnis; den relativ geringsten Stellenwert nimmt die Verstärkung der kooperativen Beziehungen der Beteiligten ein.

Zum Unterschied von den Habilitierten wird von nichtdefinitiven Promovierten die Rücksichtnahme des Arbeitsstils auf Ausbildung und Niveauhebung seltener als im Schnitt bestätigt.

4.2.11. Interne Information und Kommunikation

Siehe dazu Tabelle 12.

Die Kommunikation und Information wird umso schlechter, je mehr man sich einerseits vom Projekt entfernt, an dem man selbst beteiligt ist und je mehr man sich andererseits der Hierarchiespitze *nähert*.

Wo sind Information und Kommunikation geringer als im Schnitt?

Die *Naturwissenschaften* liegen bei allen vier Kategorien interner Information unter dem jeweiligen Schnitt. Noch schlechter ist es allerdings an den Hochschulen für *bildende und angewandte Kunst* bestellt.

Interessant ist, daß bei den *Geisteswissenschaften* die Kommunikation gerade im Zusammenhang mit jenen Arbeiten geringer ist als im Schnitt, bei denen die betreffenden Mittelbauangehörigen mitarbeiten und daß dies insbesondere die Informationsbereitschaft der anderen Mittelbauangehörigen (!) betrifft. Dies stellt eine Parallele zur Frage des globalen Arbeitsklimas am Institut dar (siehe

Tabelle 12

ERFAHREN MITTELBAUANGEHÖRIGE VON FORSCHUNGSARBEITEN UND -ERGEBNISSEN ANDERER INSTITUTSMITGLIEDER?

	weitgehend	teilweise	gering	gar nicht	höherer Informationsstand bei ...
(1) von Mittelbauangehörigen, welche an derselben Forschungsarbeit beteiligt sind	62	23	10%	5%	Montanistik, Bodenkultur, Technik
(2) vom Professor, wenn er daran beteiligt ist	41%	29	19%	11%	
(3) von anderen Forschungsarbeiten von Mittelbauangehörigen	24%	40%	28%	8%	Montanistik, Bodenkultur
(4) von anderen Forschungsarbeiten des Professors	20%	28%	28%	24%	

Abschnitt 4.1.2.): dort wurden bei den Geisteswissenschaften (und auch bei den Naturwissenschaften) die Beziehungen zu anderen Mittelbauangehörigen schlechter bewertet als etwa jene zu Professoren oder Studenten. Schließlich wird von (nichtdefinitiven) Nichtpromovierten die Kommunikation mit dem Professor als deutlich dürftiger beschrieben, und zwar unabhängig von der Frage gemeinsamer oder getrennter Forschungsaufgaben.

Über alle sonstigen Unterschiede hinweg (Fach, Personalstruktur) fallen an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen die Informationen des Professors spärlicher aus, und zwar in bezug auf gemeinsame wie auch getrennte Forschungsaktivitäten.

Frauen wiederum bemängeln stärker als im Schnitt das Mitteilungsverhalten der - überwiegend ja männlichen - Kollegenschaft.

Maßnahmen und Veranstaltungen zur internen Information und Kommunikation

Siehe dazu Tabelle 13.

Das Nichtstattfinden der einzelnen Maßnahmen bzw. Veranstaltungen wird doppelt bis zehnmal so oft berichtet als deren häufige und regelmäßige Durchführung! Mit einer Ausnahme (Maßnahme 1) wird „nie“ genauso oft genannt wie die anderen drei Häufigkeitskategorien zusammen, „nie“ und „eher selten“ treffen in Summe eineinhalb- bis fünfmal so oft zu als „häufig und regelmäßig“ sowie „manchmal“ zusammen.

Tabelle 13

MASSNAHMEN UND VERANSTALTUNGEN ZUR INTERNEN
INFORMATION UND KOMMUNIKATION -
WIEWEIT GIBT ES SOLCHE?

	häufig u. regelmäßig	manch- mal	selten	nie
(1) Institutsmitglieder (Professoren oder Mittelbauangehörige) referieren über ihre Tätigkeit	15%	28%	25	32
(2) Professoren bzw. Abteilungsleiter referieren über die Tätigkeit von Institut / Abteilung / Arbeitsgruppe	5%	15%	28%	51%
(3) Mittelbaumitglieder berichten über Tätigkeit von Abteilung / Arbeitsgruppe	8%	22	25	45
(4) Arbeitssitzungen von Institut / Abteilung / Arbeitsgruppe	15%	18%	20%	48%
(5) Seminarvortrag von Institutsmitgliedern über Forschungsarbeit (eigene, von mehreren) ... intern	12%	21	16%	51%
(6) Seminarvortrag von Institutsmitgliedern über Forschungsarbeit (eigene, von mehreren) ... öffentlich	11%	21%	16%	52
Zeilensumme jeweils 100%				

Eine nähere Untersuchung zeigt ferner, daß alle angeführten Maßnahmen einander ergänzen (durchgehend positive Korrelation) und nicht etwa sich gegenseitig ausschließen.

Die angeführten Informations- und Kommunikationsmaßnahmen (zumindest einige davon) finden signifikant häufiger an den Technischen Universitäten und Fakultäten statt, es folgen in dieser Hinsicht die Naturwissenschaften. Unter dem Durchschnitt liegen die Sozial- und Wirtschaftswissenschaften und Rechtswissenschaften, das Schlußlicht bilden die Geisteswissenschaften.

Die größten Institute zeigen eine klare Tendenz zu mehr Informationsvermittlung und -austausch.

Insgesamt scheint der Standard an organisierter oder gar institutionalisierter Information und Kommunikation eher dürftig zu sein - und dies im Zeitalter der sogenannten Informationsgesellschaft und an der Stätte deren Entstehung.

Betreuung und Förderung des Mittelbaus

4.2.12. Förderung der Habilitation

WILL DER INSTITUTSVORSTAND BZW. PROFESSOR SO VIELE MITTELBAUANGEHÖRIGE WIE MÖGLICH AN DIE HABILITATION HERANFÜHREN (bzw. an die gleichzuhaltende Eignung)?

Diese Frage - welche sich stets auf jenen Professor beziehen sollte, welcher mit der Forschungsarbeit des betreffenden Mittelbauangehörigen am meisten zu tun hat - wurde wie folgt beantwortet:

Habilitation: eher ja 52%
eher nein 48%

Bei den Geistes- und Naturwissenschaften bringt „nur“ ein Drittel der Mittelbauangehörigen zum Ausdruck, daß ihr Professor eher nicht gewillt ist, so viele Mittelbauangehörige wie möglich an die Habilitation heranzuführen.

Bei den Technikern und Montanisten sind es hingegen ca. 60%¹

An den Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen sind es gar 72% (!).

Frauen beurteilen diese Frage positiver: 61 % „eher ja“.

Gleichzuhaltende Eignung (war in Fächern zu beurteilen, in denen eine Habilitation nicht möglich oder nicht üblich ist):

eher ja 26% (Kunsthochschulen 63%,
Frauen 50%)
eher nein.... 74%

Wenn der Vorstand/Professor - nach Ansicht der Mittelbauangehörigen - eher nicht gewillt ist, so viele Mittelbauangehörige wie möglich an die Habilitation (bzw. gleichzuhaltende Eignung) heranzuführen, wurde nach den Gründen dafür gefragt.

Bild 38 gibt das Ergebnis wieder.

4.2.13. Betreuung und Förderung bei der Dissertation

Bild 39

WIEWEIT HATTEN BZW. HABEN MITTELBAUANGEHÖRIGE EINE GEZIELTE WISSENSCHAFTLICHE BETREUUNG UND FÖRDERUNG FÜR IHRE DISSERTATION ... ?

(1) ja, ausreichend	h	35%	Diese Frage wurde <i>natürlich nur von jenen beantwortet, für welche eine Dissertation relevant ist - also nicht von Juristen, teilweise Künstlern.</i>
(2) ja, nur teilweise ausreichend	h	23%	
(3) zu wenig	L	19%	
(4) sehr wenig oder gar nicht		23%	

Mit der Betreuung und Förderung für die Dissertation ist ein gutes Drittel uneingeschränkt zufrieden, ein schwaches Viertel eingeschränkt. Über 40% sind partiell oder ziemlich stark unzufrieden.

Bild 40

GRÜNDE FÜR DAS UNTERBLEIBEN EINER (AUSREICHENDEN) BETREUUNG UND FÖRDERUNG BEI DER DISSERTATION

			häufiger bei . .
(1) Vorstand/Professor <i>hat</i> (hatte) keine Zeit (z. B. Überlastung in der Lehre, Verwaltung . . .)	46%		Vertragsassistenten (vollbeschäftigt)
(2) Vorstand/Professor nimmt (<i>nahm</i>) sich keine Zeit	43		Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (62%)
(3) Vorstand/Professor ist zwar für Dissertation, aber als Alleingang (Eigenleistung) des Mittelbauangehörigen	570°		Technik und Montanistik (65%), Bodenkultur (69%)
(4) Vorstand/Professor ist nicht für Dissertation			Institute mit 1 Professor und mehr als 4 Mittelbauangehörigen
(5) Sonstiges	19%		
	0	20	40
	60%		

Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der Prozentsätze größer als 100.

Bei fehlender bzw. nicht ausreichender Betreuung bzw. Förderung bei der Dissertation wird fast ebenso oft angegeben, daß sich der Professor keine Zeit nimmt als daß er keine Zeit hat.

Bild 38

GRÜNDE DAFÜR, DASS DIE FÖRDERUNG DER HABILITATION BZW. DER GLEICHZUHALTENDEN EIGNUNG SEITENS DES PROFESSORS NICHT (EHER NICHT) ERFOLGT...

	eher ja: 53%	insbesondere bei...
(1) weil sonst das „verfügbare“ wissenschaftliche Personal reduziert würde		Technik, Montanistik, Bodenkultur
(2) weil der Professor in einer entsprechenden Förderung nicht seine Aufgabe sieht	39%	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Veterinärmedizin
(3) um sich in fachlicher Hinsicht keine „künftige Konkurrenz“ heranzuziehen	37%	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, besonders Veterinärmedizin
(4) zum Schutz der eigenen Stellung an der Hochschule	33%	Veterinärmedizin, Naturwissenschaften
(5) weil Vorstand/Professor nicht dazukommt.	25%	Rechtswissenschaften
(6) weil Vorstand/Professor eine Habilitation (gleichzuhaltende Eignung) für überflüssig hält	17%	Technik, Veterinärmedizin, insbesondere Kunsthochschulen
(7) aus wirtschaftlichen Gründen	16%	Veterinärmedizin

Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der Prozentsätze größer als 100.

Einfluß der Institutsgröße:

Die größten Institute (mindestens zwei Professoren, mehr als zehn Mittelbauangehörige) liegen beim Motiv (2) über dem Schnitt.

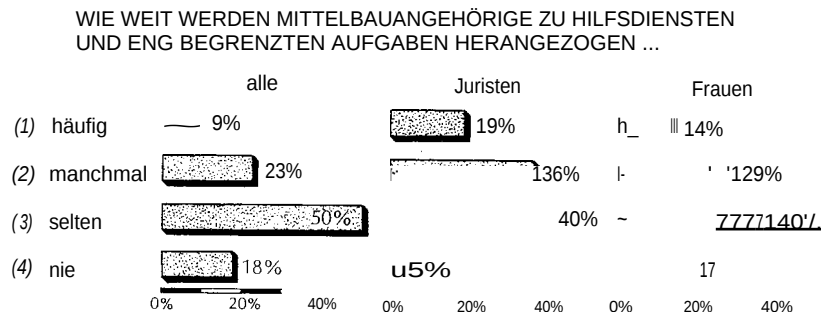
Das Institut mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen ist gleich bei drei Motiven überdurchschnittlich vertreten: nämlich bei der Befürchtung „künftiger Konkurrenz“, dem Schutz der eigenen Stellung sowie den wirtschaftlichen Aspekten.

Die Haltung von Vorgesetzten, die Dissertation von Mittelbauangehörigen sei deren eigene Sache („Alleingang“), spielt in 57% aller Fälle mit unzureichend empfundener Unterstützung bei der Dissertation die größte Rolle. Insgesamt ist durch diese Einstellung fast ein Drittel jener Mittelbauangehörigen betroffen, in deren Fach eine Dissertation üblich bzw. obligat ist.

Daß der Professor gar nicht für eine Dissertation sei, bemerken 7% aller Mittelbauangehörigen an Instituten mit einem Professor und mehr als 4 Mittelbauangehörigen (damit mehr als doppelt so viel wie im Schnitt).

4.2.14. Hilfsdienste, eng begrenzte Aufgaben

Bild 41



Ein Drittel der Mittelbauangehörigen wird öfters oder häufig zu eng begrenzten Aufgaben oder Hilfsdiensten herangezogen.

Bei Juristen sind es gar 55%, auch bei den Frauen mit 43% deutlich mehr als im Schnitt.

Auch die Hochschulen für bildende und angewandte Kunst liegen noch über dem Durchschnitt.

Bei den Naturwissenschaften hingegen ist die Beschäftigung mit Hilfsdiensten viel seltener als im Gesamtschnitt.

4.2.15. Forschung als Dienstpflicht und in der Dienstzeit?

Betrachtet der Institutsvorstand/Professor die wissenschaftliche Forschung als eine wesentliche Dienstpflicht der Mittelbauangehörigen?

eher ja 85%
eher nein 15%

Bei Montanisten, Naturwissenschaftlern und an der Universität Klagenfurt ist die zustimmende Antwort mit 91 % höher als im Durchschnitt.

Eine positive Haltung des Vorgesetzten zur Forschung als Dienstpflicht wird an Kunsthochschulen weit seltener bestätigt (53%), an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen auch nur von drei Viertel der letzteren (76%).

Betrachtet der Vorstand/Professor die wissenschaftliche Forschungsarbeit als einen integralen Bestandteil der Dienstzeit?

eher ja 83%
eher nein 17%

Das „eher ja“ liegt wieder bei Montanisten, Naturwissenschaftlern und an der Universität Klagenfurt über dem Durchschnitt, darunter liegen die Veterinärmedizin und die Wirtschaftsuniversität Wien mit nur 78%.

Am wenigsten wird die Forschung als Bestandteil der Dienstzeit geschätzt an den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst (nur 43%!) sowie an jenen für bildende und angewandte Kunst (63%).

Vertragsassistenten haben es besser: sie verbuchen in dieser Frage deutlich mehr Zustimmung ihres Vorgesetzten (91% gegenüber 83% im Schnitt).

Wiederum fallen - wen wundert's noch? - Institute mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen gegenüber dem Durchschnitt ab.

Interessant die Kombination beider Fragen:

Forschung sowohl (eher) Dienstpflicht als auch (eher) Bestandteil der Dienstzeit 75%
Forschung zwar (eher) Dienstpflicht aber (eher) nicht Bestandteil der Dienstzeit 8%
Forschung (eher) nicht Dienstpflicht und (eher) nicht Bestandteil der Dienstzeit 9%

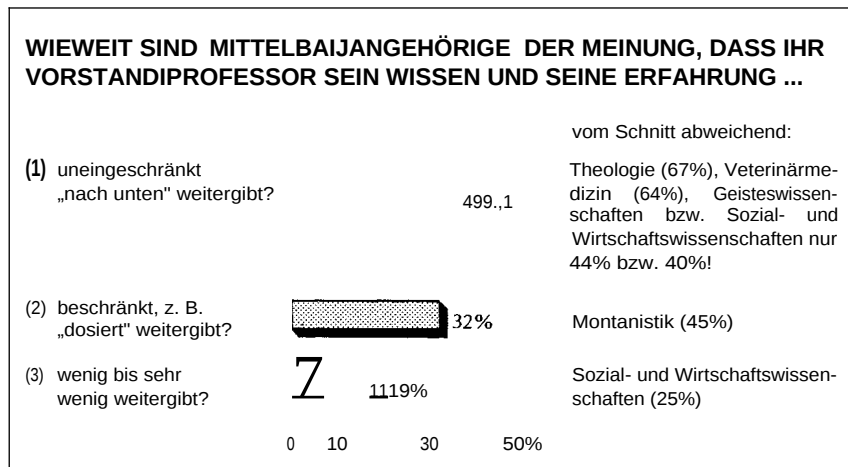
WIRD VON DEN MITTELBAUANGEHÖRIGEN ERWARTET, IHRE WISSENSCHAFTLICHE TÄTIGKEIT ...

	insbesondere bei...
A) AUCH AUSSERHALB DER DIENSTZEIT ZU VERRICHTEN? ... eher ja.. 78%	Geistes- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (85%), Veterinärmedizin (87%), Universitätsassistenten (81 %)
B) ÜBERWIEGEND AUSSERHALB DER DIENSTZEIT ZU VERRICHTEN? ... eher ja.. 18%	Geisteswissenschaften (40%), Veterinärmedizin (31 %)

Wiederum haben es Vertragsassistenten besser. Von „nur“ 65% wird erwartet, Forschung auch außerhalb der Dienstzeit zu verrichten, von „nur“ 10%, dies überwiegend in der Freizeit zu tun:

4.2.16. Weitergabe von Wissen und Erfahrung seitens Vorgesetzter

Bild 42

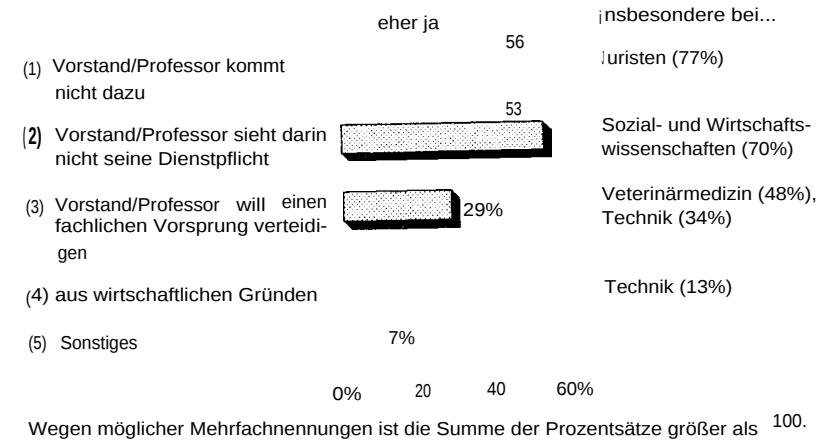


Während ein Drittel von „dosierter“ Weitergabe von Wissen und Erfahrung spricht und ein Fünftel davon, daß „wenig bis sehr wenig“ weitergegeben wird, ist nur knapp die Hälfte der Meinung, daß Wissen und Erfahrungen „uneingeschränkt“ weitergegeben werden.

Das Ausmaß an Wissensvermittlung wird ferner mit zunehmendem Dienstalster kritischer beurteilt.

An Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen wird ersterem nur zu 39% (!) eine uneingeschränkte Weitergabe von Wissen und Erfahrung bescheinigt.

GRÜNDE FÜR EINE NICHT UNEINGESCHRÄNKTE WEITERGABE VON WISSEN UND ERFAHRUNG DURCH DEN PROFESSOR ...



Etwa die Hälfte der Mittelbauangehörigen berichtet von eingeschränkter bis sehr geringer Weitergabe von Wissen und Erfahrung seitens des maßgeblichen Professors. Die Hälfte von ihnen, also insgesamt etwa ein Viertel des Mittelbaus, sieht sich damit konfrontiert, daß der Professor in einer uneingeschränkten Wissensvermittlung gar nicht seine Dienstpflicht sieht.

4.2.17. Bedingungen bei selbständiger Forschung und Publikation

Steht der Institutsvorstand/Professor selbständigen Forschungsvorhaben bzw. -aufträgen von Mittelbauangehörigen positiv gegenüber?

	alle	Juristen	Technik
eher ja	77%	93%	67%
eher nein	23%	7%	33%

Bei den Technikern bestätigt ein Drittel der Mittelbauangehörigen dem Professor keine positive Haltung zu selbständigen Forschungsvorhaben bzw. -aufträgen, an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen ist dies sogar bei 43% der Fall!

Tabelle 14

WIEWEIT KÖNNEN (KÖNNTEN) MITTELBAUANGEHÖRIGE BEI SELBSTÄNDIGEN FORSCHUNGSVORHABEN MÖGLICHKEITEN UND EINRICHTUNGEN DES INSTITUTS BEANSPRUCHEN?

	alle - (	stärker als im Durchschnitt	schwächer
(1) Einrichtungen des Instituts (z. B. Labor, Rechenanlage, wissenschaft. Geräte, Instrumente)	92%	Naturwissenschaften	Geisteswissenschaften
(2) Dotationen des Instituts	34%	Bodenkultur, Montanistik, Naturwissenschaften	Geistes- sowie Sozial- u. Wirtschaftswissenschaften, Kunsthochschulen
(3) Institutspersonal (z. B. Sekretärin, Laboranten)	47%	Veterinärmedizin, Montanistik, Bodenkultur, Rechtswissenschaften	Kunsthochschulen, Geisteswissenschaften, Frauen!
(4) Wissenschaftliche Kontakte, Beziehungen (insbes. jene des Vorstands/Professors)	67%	keine Unterschiede nach der Fachrichtung und Personalstruktur	

An Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen bestätigen nur 25% der Mittelbauangehörigen (34% im Schnitt), Dotationen des Instituts für selbständige Forschungsvorhaben beanspruchen zu können, nur 58% (67% im Schnitt) geben an, die wissenschaftlichen Kontakte und Beziehungen nützen zu können (letzteres wird an Instituten mit mindestens zwei Professoren und fünf bis zehn Mittelbauangehörigen zu 71% bestätigt).

Ist es mit Schwierigkeiten und Auseinandersetzungen verbunden, wenn man Einrichtungen, Dotationen oder Personal für selbständige Forschungsarbeiten einsetzen will?

eher ja	45%	Mehr Schwierigkeiten als im Durchschnitt gibt es bei den Geisteswissenschaften, weniger Schwierigkeiten hingegen bei der Veterinärmedizin, Montanistik, Bodenkultur, bei den Juristen und Theologen.
eher nein...	55%	

Förderung selbständiger Publikationstätigkeit von Mittelbauangehörigen

Eine selbständige (allenfalls eine mit anderen Mittelbauangehörigen gemeinsame) Publikationstätigkeit wird nach Angaben des Mittelbaus vom Institutsvorstand ...

eher gefördert	52%
eher behindert	6%
weder - noch	42%

Deutlich über dem Durchschnitt liegen bei der Förderung Juristen und Montanisten, die Techniker liegen etwas unter dem Schnitt.

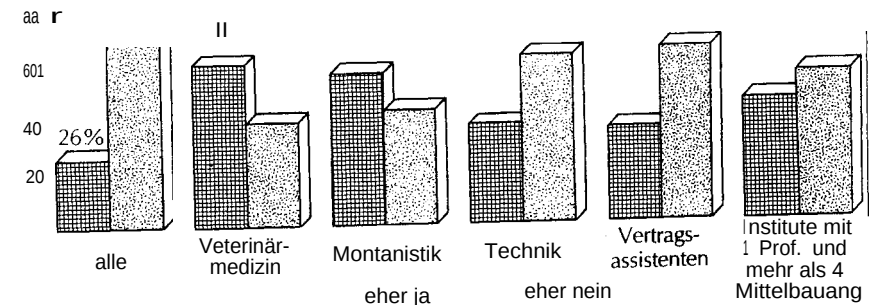
An Instituten mit nur einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen sprechen nur 39% von Förderung selbständiger Publikationen, dafür 12% von tendenzieller Behinderung. Wissenschaftliche Beamte sprechen ebenfalls zu 11 % von Behinderung.

Stehen bei selbständigen Möglichkeiten des Instituts zur Verfügung? (Institutperiodika, Geldmittel, Sekretärin, Beziehungen des Instituts bzw. des Professors)

eher ja	62%	Über deutlich mehr Möglichkeiten als im Schnitt verfügen Veterinärmediziner, Montanisten, Juristen und die Angehörigen der Bodenkultur, etwas mehr als im Schnitt noch die Techniker.
eher nein	38%	Hochsignifikant weniger (nur 49% „eher ja“) dagegen die Geisteswissenschaftler. Auch Lehrbeauftragte antworten stärker negativ.

Bild 44

WIEWEIT IST ES ÜBLICH, BEI DER VERÖFFENTLICHUNG VON SELBST BZW. ÜBERWIEGEND SELBST DURCHFÜHRTEN ARBEITEN DEN VORSTAND/PROFESSOR ALS MITAUTOR ANZUGEBEN?



Es mag nun sein, daß manche Mittelbauangehörige das sog. „Mitnennen des Professors“ mehr oder weniger auch „freiwillig“ tun -- etwa wegen der Zuordnung zu einer „Kapazität“, des leichteren Unterkommens in Zeitschriften u. ä. In diesen Fällen sprechen die obigen Zahlen eben auf

andere Weise gegen die geltenden Bedingungen der Mittelbautätigkeit.
 Insbesondere müssen die Prozentsätze bei den Montanisten und erst recht bei den Veterinärmedizinerinnen zu denken geben. Und bei den Technikern ist - trotz der nicht so extremen Situation - die absolute Größe des dort betroffenen Mittelbaus in Rechnung zu stellen.

Und wenn an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen dies fast jeder zweite feststellt, kann man sich vorstellen, wie viele „Mitautorschaften“ dies pro Professor ergibt.

Im Gegensatz dazu liegen Geisteswissenschaftler und Juristen mit „nur“ 8% „eher ja“ deutlich unter dem Schnitt.

Die praktische Verwertung der Forschungs- und Entwicklungsergebnisse von Mittelbauangehörigen

Diese wird vom Institutsvorstand/Professor...

- (1) eher gefördert 46%
- (2) eher behindert..... 5%
- (3) weder - noch 48%

Für 27% war die Frage nicht relevant. Die nebenstehenden Prozentsätze beziehen sich auf die verbleibende Anzahl von Mittelbauangehörigen.

Eine tendenzielle Förderung wird stärker bestätigt bei Montanistik, Bodenkultur und Veterinärmedizin,

schwächer hingegen bei den Naturwissenschaften (dort überwiegt die neutrale Haltung) und bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Bei den Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen wird nur zu 36% von Förderung, dafür mit 9% fast doppelt so oft als im Schnitt von tendenzieller Behinderung berichtet, bei den wissenschaftlichen Beamten mit 15% sogar dreimal so häufig.

4.2.18. Kontakte und Kooperation nach außen

Bild 45

GIBT ES IM FORSCHUNGSBEREICH KOOPERATION MIT ANDEREN INSTITUTEN/ABTEILUNGEN DER GLEICHEN UNIVERSITÄT? ...				
(1) ja, ausreichend	125%			
(2) ja, aber zu wenig	45%			
(3) nein, obwohl sinnvoll	22%			
(4) nein, da nicht sinnvoll	8%			
Summe	100%	0%	10%	20%
		30%	40%	

Nur ein Viertel beurteilt die hochschulinternen Forschungskontakte als ausreichend.

Fast ebensoviele Mittelbauangehörige bemängeln das Fehlen jeglicher diesbezüglicher Kontakte.

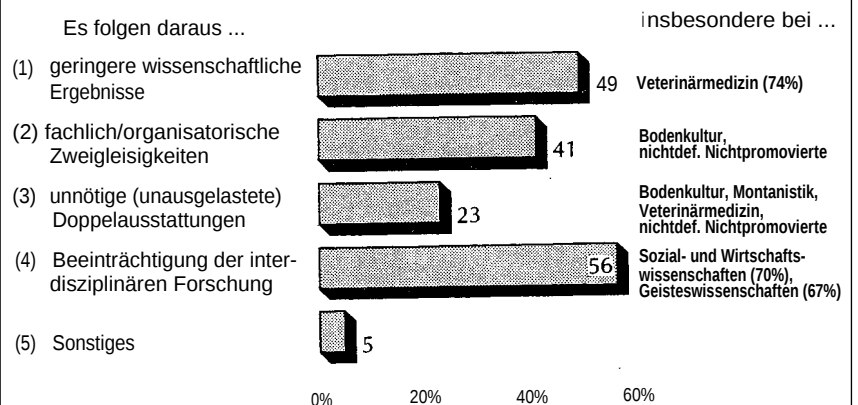
Über dem Durchschnitt, was Forschungs Kooperation und -kontakte an der gleichen Universität/Hochschule betrifft, liegen Bodenkultur, Montanistik, Veterinärmedizin, Technik sowie die Hochschulen für Musik und darstellende Kunst. Unterdurchschnittlich mit solchen Kontakten versorgt sind die Sozial- und Wirtschafts- sowie die Geisteswissenschaften, ferner die Hochschulen für bildende und angewandte Kunst.

Schließlich findet man das Institut mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen auch in dieser Frage im Defizitbereich.

Bild 46

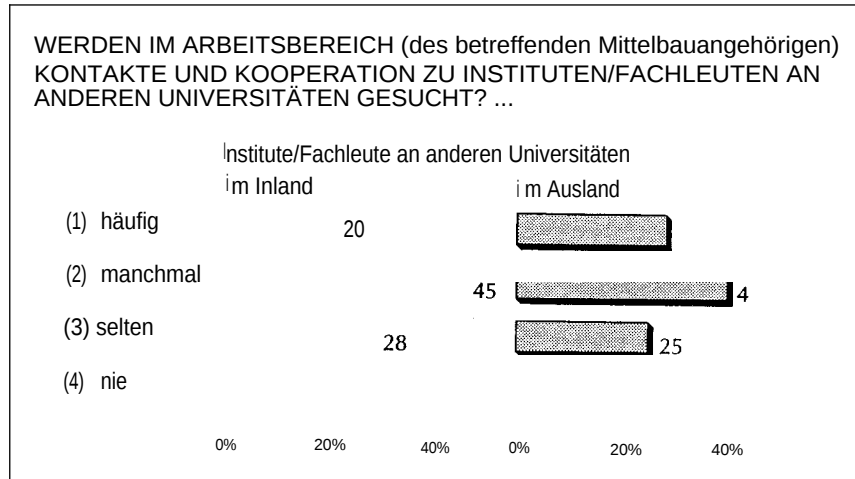
WAS IST DIE FOLGE ZU GERINGER BZW. FEHLENDER FORSCHUNGSKONTAKTE BZW. -KOOPERATION AN DER EIGENEN UNIVERSITÄT/HOCHSCHULE?

(Diese Frage sollte von jenen beantwortet werden, welche die vorangegangene mit „ja, aber zu wenig“ oder „nein, obwohl sinnvoll“ beantwortet haben - also von insgesamt zwei Dritteln.)



Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe obiger Prozentsätze größer als 100.

Bild 47



Auslandskontakte sind etwas häufiger als Inlandskontakte.

Zwischen der Quantität von Inlands- und Auslandskontakten besteht erwartungsgemäß eine hohe Gleichläufigkeit.

14% der Mittelbauangehörigen geben sowohl häufige Inlands- als auch häufige Auslandskontakte an, 26% konstatieren für beide Kategorien ein „manchmal“ und 21 % finden, daß sowohl Inlands- als auch Auslandskontakte selten oder nie stattfinden.

Inlandskontakte gibt es häufiger als im Durchschnitt bei Veterinärmedizin und Bodenkultur (30% häufig).

Auslandskontakte sind häufiger bei den Naturwissenschaften (45% häufig), geringer dagegen bei der Veterinärmedizin, Natur- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften.

Auch von Dozenten, insbesondere definitivgestellten, werden sie stärker hervorgehoben (43% häufig).

Tabelle 15

WELCHE SPEZIELLEN MÖGLICHKEITEN HALTEN MITTELBAUANGEHÖRIGE FÜR IHRE OPTIMALE WISSENSCHAFTLICHE WEITERBILDUNG FÜR NOTWENDIG?

	vorübergehend	ständig	nicht genannt	insbesondere bei...
(1) Tätigkeit in einem anderen Institut der gleichen Universität/Hochschule	17%	2%	81%	
(2) Tätigkeit an einer anderen Universität/Hochschule in Österreich	29%	2%	69%	vorübergehend: Geisteswissenschaften ständig: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften
(3) Tätigkeit an einer ausländischen Universität/Hochschule	77%	3%	20%	vorübergehend: Geistes- und Naturwissenschaften (85%), Habilitierte (nicht-def., 83%) ständig: Naturwissenschaften
(4) vorübergehende außeruniversitäre Tätigkeit (Inland oder Ausland)	56%	nicht relevant	44%	Juristen (74%), Techniker (64/0), nichtdefinitive Nichtpromovierte (68%), Lehrbeauftragte

*Über drei Viertel der Mittelbauangehörigen halten eine vorübergehende Tätigkeit an einer **ausländischen Universität** für ihre optimale wissenschaftliche Weiterentwicklung für **notwendig**. Bei den Geistes- und Naturwissenschaften sowie bei den nichtdefinitiven Habilitierten sind es noch mehr (85% bzw. 83%).*

Drei Viertel der Juristen, zwei Drittel der Techniker und aller nichtdefinitiven Nichtpromovierten und schließlich 56% im Durchschnitt bezeichnen eine vorübergehende außeruniversitäre Tätigkeit als optimales bzw. notwendiges Laufbahnerfordernis.

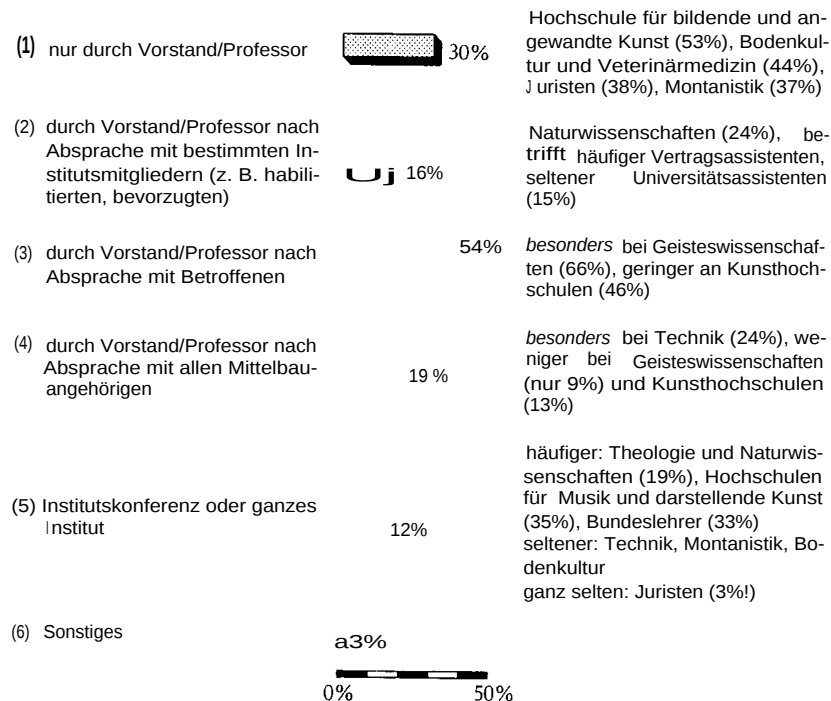
4.3. Lehre

4.3.1. Entscheidungsverläufe, Mitsprache, Kontrolle

A) Bezüglich der Lehrtätigkeit von Mittelbauangehörigen mit Dienstverhältnis zur Universität („interne“)

Bild 48

WIE WERDEN MITTELBAUANGEHÖRIGE MIT MITVERANTWÖRTLICHEN LEHRAUFGABEN BEAUFTRAGT?



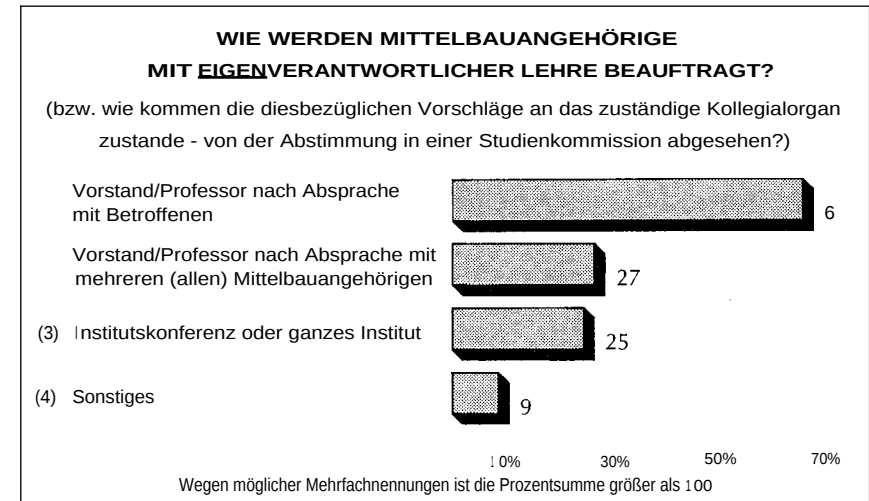
Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Prozentsumme größer als 100.

Die häufigste Form ist die Beauftragung durch den Professor nach Absprache mit den Betroffenen, die alleinige Entscheidung durch den Professor - ohne jegliche Absprache - folgt der Häufigkeit nach an zweiter Stelle.

Die Institutskonferenz spielt bei der Beauftragung von Mittelbauangehörigen mit mitverantwortlicher Lehre eine spärliche Rolle.

Was die Institutsstruktur betrifft, so sind an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen die Mitsprachemöglichkeiten der letzteren am geringsten, gefolgt von den Kleinstinstituten.

Bild 49



Bei der Beauftragung von Mittelbauangehörigen mit eigenverantwortlicher Lehre dominiert die Entscheidung durch den Institutsvorstand, und zwar nach Absprache mit den jeweiligen Betroffenen.

Viel seltener ist die Einbeziehung anderer (aller) Mittelbauangehöriger in diesbezügliche Absprachen, noch etwas seltener ist die Einschaltung der Institutskonferenz oder die Befassung des ganzen Instituts.

Häufiger als im Durchschnitt fällt die Entscheidung nach Variante (1) - und zwar stets auf Kosten der Variante (3) - bei der Technik, Montanistik, Bodenkultur, Veterinärmedizin und an den Hochschulen für bildende und angewandte Kunst (zwischen 73% und 82% Entscheidungen seitens „Vorstand/Professor nach Absprache mit Betroffenen“).

Eine höhere Kompetenz haben die Institutskonferenz oder das ganze Institut - und zwar vorwiegend auf Kosten der Variante (1) - bei den Geisteswissenschaften und an den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst (41 % bzw. 48% gegenüber 25% im Schnitt).

Ein Sonderfall liegt bei den Theologen vor: sehr häufig Variante (1) mit 84%, häufig aber auch Variante (3) mit 39%, dafür gibt es die Variante (2) fast gar nicht (8%).

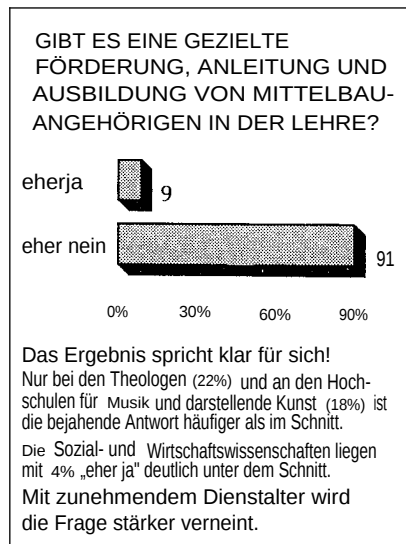


Bild 50

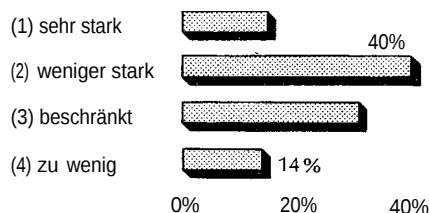
Bild 51

Bild 52

Zum Stellenwert didaktischer Eignung in der Lehre wurden die Mittelbauangehörigen befragt:

„DENKEN SIE BITTE AN ALLE LEHRVERANSTALTUNGEN AN IHREM INSTITUT:

SIND SIE DER MEINUNG, DASS DIE DIDAKTISCHE EIGNUNG DER VORTRAGENDEN ... BERÜCKSICHTIGUNG FINDET?“



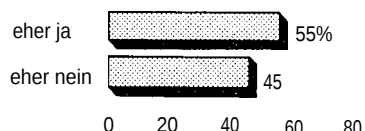
Insgesamt scheint die Feststellung berechtigt, daß an den österreichischen Universitäten und Hochschulen - zumindest im Durchschnitt - der didaktischen Eignung der Vortragenden relativ wenig Augenmerk geschenkt wird (45% „beschränkt“ und 15% „sehr stark“). **Wohlgemerkt: Dies betrifft alle Lehrveranstaltungen aller Hochschullehrer!**

WERDEN VORSCHLÄGE, KRITIKEN UND KLAGEN DER STUDIERENDEN ZU DEN LEHRVERANSTALTUNGEN DES INSTITUTS ERNSTGENOMMEN?



Die Geisteswissenschaften heben sich mit 28% „nein“ sowie die größten Institute mit 25% „nein“ in negativer Hinsicht ab.

WIRD DIE MEINUNG DER STUDENTEN ZU DEN LEHRVERANSTALTUNGEN EINGEHOLT?



Nur etwas mehr als die Hälfte bestätigt, daß studentische Reaktionen zu den Lehrveranstaltungen eingeholt werden.

Relativ häufiger geschieht dies noch bei den Technikern (62%), den kleinsten Instituten (63%), seltener dagegen bei den Juristen (nur 37%).

Von Bundeslehrern wird die Frage in weit höherem Ausmaß bejaht (71 %).

Stärker als im Durchschnitt wird die didaktische Eignung bei der Veterinärmedizin, Theologie und insbesondere an den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst berücksichtigt.

Einen geringeren Stellenwert als im Durchschnitt nimmt sie hingegen bei den Sozial- und Wirtschafts-, Geistes- und insbesondere bei den Naturwissenschaften ein.

B) „Externe“ Lehrbeauftragte (Mittelbauangehörige ohne Dienstverhältnis zur Universität)

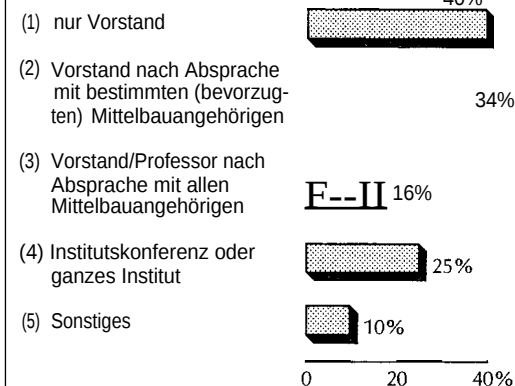
Wie erfolgt die Betrauung „externer“ Lehrbeauftragter mit Lehraufgaben (bzw. wie kommen die diesbezüglichen Vorschläge an das zuständige Kollegialorgan zustande - von einer Abstimmung in der Studienkommission abgesehen)?

Solche Entscheidungsvorgänge gehören zweifellos zu jenen, bei welchen der Mittelbau die geringste Mitsprache ausübt (siehe Bild 53): Die autokratische (1) sowie die exklusive (2) Entscheidungsvariante werden in Summe fast doppelt so oft genannt als die partiell (3) bzw. weitgehend (4) partizipative Form zusammen.

Bild 53

WIE ERFOLGT DIE BETRAUUNG „EXTERNER“ LEHRBEAUFTRAGTER MIT LEHRAUFGABEN?

Maßgebliche Entscheidungsträger am Institut:



Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der obigen Prozentsätze größer als 100.

Unterschiede nach der Institutsstruktur:

An den kleinsten Instituten (1 Professor, höchstens 4 Mittelbauangehörige) sowie an jenen mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen haben die letzteren bei der Heranziehung externer Lehrbeauftragter weniger als im Durchschnitt mitzureden bzw. mitzuentcheiden.

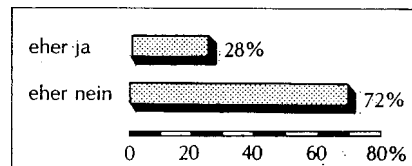
Überdurchschnittlich ist dies jedoch an den Instituten mit mindestens zwei Professoren und fünf bis zehn, besonders aber an jenen mit mehr als zehn Mittelbauangehörigen der Fall.

Unterschiede nach Fächern: Ein höheres Ausmaß an Demokratie wird im Zuge der Bestellung externer Lehrbeauftragter praktiziert bei Theologen und Geisteswissenschaftlern, ferner an den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst.

Weniger Demokratie als im Schnitt gibt es in diesen Fragen bei der Technik und Montanistik.

Gibt es eine Überprüfung von Inhalt, Methode und Erfolg „externer“ Lehrbeauftragter in der Lehre, ferner auch der „Erreichbarkeit“ derselben für die Studenten, gibt es darüber eine Diskussion am Institut?

Bild 54

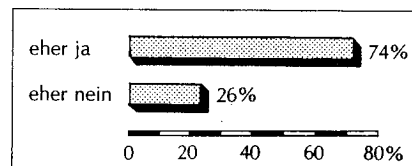


Kunsthochschulen (Lehrbeauftragte ohne Dienstverhältnis als „funktionelle Assistenten“!) liegen mit 41% naturgemäß über dem Schnitt, dies trifft auch für die Aussagen von Bundeslehrern zu (46%).

Bei den Juristen und Naturwissenschaftlern wird nur zu 18% eine diesbezügliche Kontrolle bestätigt.

Werden Lehraufgaben an „Externe“ ausschließlich nach fachlichen (wissenschaftlichen/praktischen/didaktischen) Gesichtspunkten vergeben?

Bild 55



Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften beträgt der Anteil zustimmender Antworten nur 64%, ansonsten gibt es keine fächerspezifischen Unterschiede, auch keine nach der Institutsstruktur.

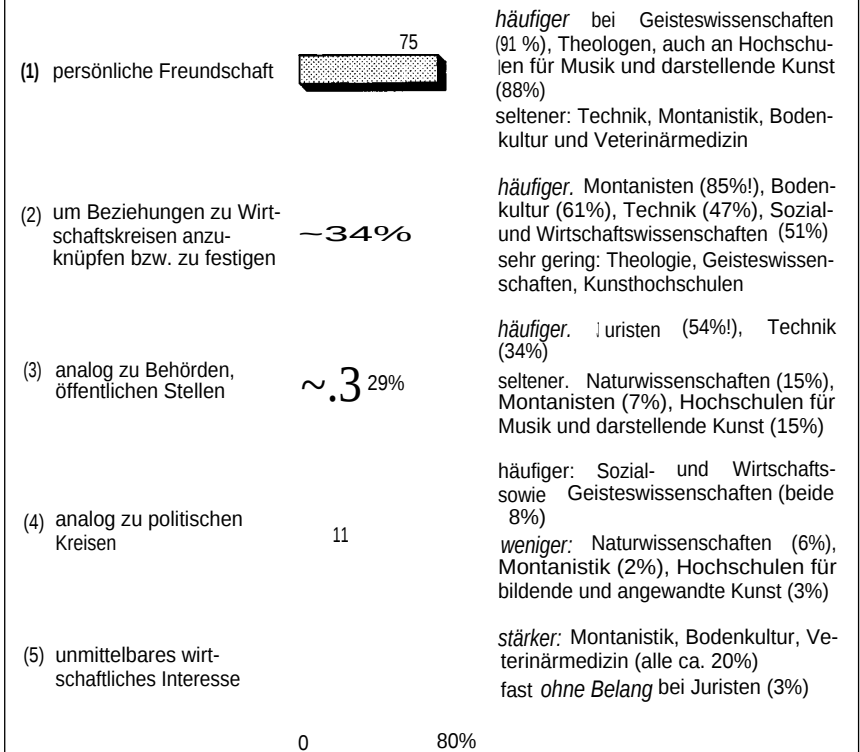
Um die Motive insbesondere für das „eher nein“ zu kennen, wurde folgende Zusatzfrage gestellt:

„Welche Motive spielen dabei (auch) eine Rolle?“

Diese Frage wurde von etwa 70% jener beantwortet, welche schon auf die vorangegangene Frage Stellung bezogen hatten, also auch von mehr als der Hälfte jener, welche diese mit „eher ja“ beantwortet hatten.

Bild 56

MOTIVE, WELCHE BEI DER BETRAUUNG „EXTERNER“ PERSONEN MIT LEHRAUFGABEN (AUCH) EINE ROLLE SPIELEN ...



Wegen möglicher Mehrfachnennungen ist die Summe der Prozentsätze größer als 100.

4.3.2. Belastung durch Lehrtätigkeit und Studentenbetreuung, Abstimmung der Lehraufgaben mit anderen Dienstpflichten

Tabelle 16

WIEWEIT WIRD DIE WISSENSCHAFTLICHE WEITERENTWICKLUNGSPROFILIERUNG VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN DURCH AUSMASS UND ZEITAUFWAND VON LEHRE UND STUDENTENBETREUUNG BEHINDERT?					
	stark	erheblich	eher gering	gar nicht	
(1) bei eigenverantwortlicher Lehre	7%	22%	46%	25%	stärker: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften schwächer: Technik
(2) bei mitverantwortlicher Lehre	7%	26%	51%	17%	stärker: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Universitätsassistenten schwächer: Juristen, Vertragsassistenten (vollbeschäftigt)
Geisteswissenschaften, Sozial- und Naturwissenschaften, Promovierte, Wirtschaftswissenschaften, Universitätsassistenten, nichtdefinitive					
Studentenbetreuung	9%	28%	47%	16%	
Zeilensumme jeweils 100%					

Am stärksten ist die Behinderung im Zuge der individuellen Studentenbetreuung (fast zweieinhalb mal so viele Nennungen von „erheblich“ und „stark“ als „gar nicht“), gefolgt von der mitverantwortlichen Lehre (doppelt so viele). Relativ geringer wird die Belastung bei der eigenverantwortlichen Lehre empfunden (nur etwas mehr „erheblich“ und „stark“ als „gar nicht“).

Eine nähere Untersuchung zeigt, daß das Ausmaß an empfundener Behinderung natürlich mit dem tatsächlichen Zeitaufwand für die jeweilige Tätigkeitskategorie zusammenhängt. Dabei zeigte sich jedoch ein wichtiger Unterschied:

Ein Mehr (eine Zunahme) an eigenverantwortlicher Lehre verursacht nicht in dem Ausmaß eine entsprechend stärkere Behinderung, als es bei der mitverantwortlichen Lehre der Fall ist und erst recht bei der Studentenbetreuung. Bei letzterer korrelieren tatsächlicher Zeitaufwand und empfundene Behinderung am stärksten. Mit hoher Wahrscheinlichkeit

dürfte dies mit dem relativ geringen Nutzen der Studentenbetreuung für die eigene Laufbahn zusammenhängen.

Wie schon aus Tabelle 16 hervorgeht, fühlen sich die Kolleg(inn)en bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften am stärksten durch das Ausmaß der Lehrtätigkeit behindert, gefolgt von den Geisteswissenschaften.

WERDEN DADURCH (siehe Fragestellung oben) DIE BERUFLICH-SOZIALEN ERWARTUNGEN (WEITERBESTELLUNG, DEFINITIVSTELLUNG) DER BETROFFENEN BEEINTRÄCHTIGT?		
Das Ergebnis:	stark..... 4% erheblich16 % eher gering40 % gar nicht40 %	Immerhin empfinden 20% der betroffenen Mittelbauangehörigen (in Summe ca. 1000 Personen, ohne Medizin) eine erhebliche oder starke Beeinträchtigung beruflich-sozialer Erwartungen durch das Ausmaß der ihnen abverlangten Lehrtätigkeit.

Die Befürchtung einer Laufbahnbeeinträchtigung hängt am *stärksten* mit der empfundenen Behinderung durch die *individuelle Studentenbetreuung* sowie die *mitverantwortliche Lehre* zusammen, weniger dagegen mit jener durch die eigenverantwortliche Lehre.

Wer ist stärker betroffen, wer schwächer?

In Hinblick auf das *Fach* gibt es große Unterschiede: Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften bestätigen 8% starke und 21 % erhebliche Beeinträchtigungen ihrer Laufbahnerwartung, bei den Juristen „nur“ 1 % bzw. 5%.

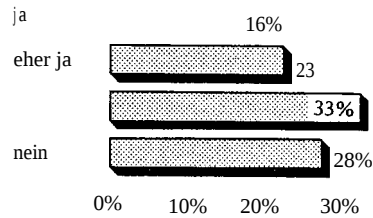
Was die *Personalstruktur* betrifft, so fühlen sich die *Universitätsassistenten* am stärksten betroffen (und zwar 5% stark, 18% erheblich), Vertragsassistenten hingegen deutlich weniger, wissenschaftliche Beamte weit weniger.

Schließlich gibt es Unterschiede (in der erwarteten Richtung) zwischen Habilitierten (insbesondere definitivgestellten) und Nichthabilitierten, wobei zwischen Promovierten und Nichtpromovierten kein Unterschied besteht!

Wird der Einsatz von Mittelbauangehörigen in der Lehre und Studentenbetreuung mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben abgestimmt, insbesondere mit jenen in Wissenschaft und Forschung?

Dabei wurde hier gefragt, ob diese „Abstimmung“ offiziell, etwa durch den Institutsvorstand (in seiner Vorgesetzteneigenschaft), durch die Institutskonferenz oder durch die Personalkommission, erfolgt. Das Ergebnis zeigt Bild 57.

Bild 57



Nur 16% antworten mit einem klaren ja. Über 60% geben an, daß ihr Einsatz in der Lehre nicht oder eher nicht mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben, insbesondere jenen in Wissenschaft und Forschung, abgestimmt werden.

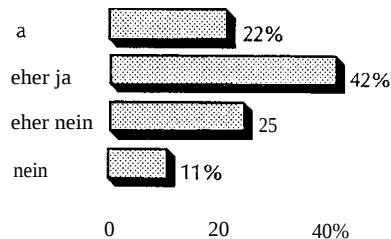
Geringere Abstimmung als im Schnitt: Juristen und Sozial- und Wirtschaftswissenschaftler: nur 10% ja, dafür 35% nein. **Höhere Abstimmung:** Theologen (28% ja, 8% nein).

Die Antworten zeigen keinerlei Zusammenhang mit der Personalstruktur, hängen also nicht von Dienstalter, Dienststellung, Qualifikation/Definitivstellung und Geschlecht ab. Es gibt auch (nahezu) keinen Zusammenhang mit dem Ausmaß der jeweiligen Lehrtätigkeit. Es geht hier offenbar um Institutsgepflogenheiten, durch welche alle Angehörigen - mehr oder weniger - gleichermaßen betroffen werden.

Werden Engagement und Einsatz in Lehre und Studentenbetreuung vom Institutsvorstand bei Laufbahnentscheidungen positiv berücksichtigt?

Insbesondere geht es hier um die Stellungnahme des Institutsvorstands zu diesbezüglichen Anträgen, etwa solchen auf Weiterbestellung. Das Ergebnis zeigt Bild 58.

Bild 58



Die Antworten auf diese Frage haben sich gegenüber jenen der vorangegangenen nur etwas verschoben – und zwar auf die positive Seite –, strukturell hat sich aber kaum etwas geändert:

Wiederum hängt die Beurteilung nicht vom Ausmaß der Lehrtätigkeit ab.

Die Personalstruktur spielt wie vorhin keine Rolle für die Antworten (mit einer Ausnahme, siehe unten).

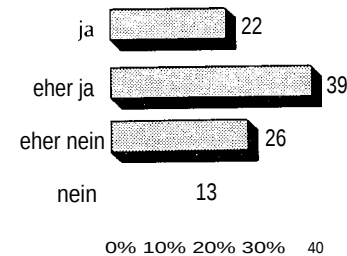
Die Theologen haben es auch hier besser (50% ja, „nur“ 14% eher nein und nein).

Betrüblicher sieht es wieder bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften aus (14% ja, 46% eher nein und nein).

Im Unterschied zur vorangegangenen Frage der Aufgabenabstimmung weichen die Juristen hier nicht mehr vom Durchschnitt ab. Dafür wird die Frage einer Einrechnung des Lehrengagements in Laufbahnentscheidungen von **nichtdefinitiven Promovierten signifikant schlechter** beurteilt.

Nun eine heikle Frage, welche von den einzelnen Mittelbauangehörigen auf ihren eigenen Tätigkeitsbereich zu beziehen und nur für diesen zu beurteilen war (Bild 59):

Bild 59



WÜRD EINE OPTIMALE FACHLICHE UND DIDAKTISCHE BETREUUNG DER STUDENTEN EINEN HÖHEREN EINSATZ IN DER LEHRE ERFORDERN? ...

Mehr als 60% der Mittelbauangehörigen beurteilen diese Frage zustimmend oder sogar eindeutig zustimmend.

Diese Aussagen müssen vor dem Hintergrund gesehen werden, daß

schon die tatsächlich vorliegende Belastung durch die Lehre im Schnitt deutlich über dem für die Laufbahn (Weiterbestellung, Habilitation etc.) zuträglichen Ausmaß liegt (Abschnitt 2.8., Beurteilung des Tätigkeitsprofils durch den Mittelbau),

eine nicht ausgewogene, sondern geringere Tätigkeit in der Lehre mehrheitlich begrüßt wird - wenn auch kaum realisiert werden kann (Abschnitt 3.3.),

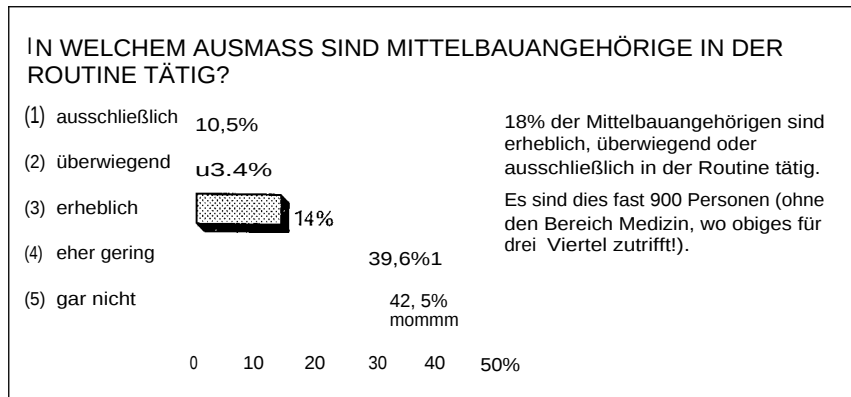
schließlich nur in den geringeren Fällen eine Abstimmung der Lehraufgaben mit den anderen Dienstpflichten erfolgt und eine Anrechnung des Lehrengagements in Laufbahnentscheidungen vielfach nicht oder nur ungenügend erwartet werden kann (Bilder 57 und 58).

4.4. Wissenschaftliche Routine, Dienstleistungen

Unter wissenschaftlicher Routine werden hier alle Tätigkeitskategorien subsumiert, welche (wie z. B. Lebensmittelkontrolle, Wasseruntersuchungen, tierärztlicher *Dienst*, Baugutachten usw.) überwiegend auf die *praktische* Umsetzung und Anwendung von Wissenschaft und Forschung, teilweise sogar auf routinemäßige Service- und Dienstleistungen hinauslaufen, ferner auch Hilfsdienste im Zusammenhang mit den wissenschaftlichen Aufgaben des Institutes. Ferner geht es hier nur um jene Routinetätigkeiten, welche im *dienstlichen Auftrag* verrichtet werden, nicht jedoch um solche, welche in „Eigenregie“ geleistet werden.

4.4.1. Ausmaß und Art der Routinetätigkeit, ihr Verhältnis zu sonstigen Aufgaben

Bild 60



Unterschiede nach der Fachrichtung:

Bei den Naturwissenschaften wird den Mittelbauangehörigen das geringste Ausmaß an Routine abverlangt (50% „gar nicht“). Bei den Veterinärmedizinern können dies nur 11 % für sich in Anspruch nehmen, *dafür sind dort 34% (!) ausschließlich oder überwiegend mit Routine beschäftigt*.

Die Kunsthochschulen liegen mit 9% „ausschließlich“ oder „überwiegend“ auch noch deutlich über dem Schnitt von 4% für diese beiden Kategorien zusammen.

Unterschiede nach der Dienststellung:

Lehrbeauftragte (67% „gar nicht“) liegen deutlich, Universitätsassistenten (44% „eher gering“) auch noch etwas unter der durchschnittlichen Belastung durch Routinearbeiten.

Wissenschaftliche Beamte sind dafür stärker betroffen: 9% „ausschließlich“ oder „überwiegend“, 29% „erheblich“.

Unterschiede nach dem Institutstyp (Institutsstruktur):

An Instituten mit mehr als einem Professor und mehr als zehn Mittelbauangehörigen haben die Mittelbauangehörigen die geringste Routine zu verrichten, nämlich 48% „gar nicht“ (42,5% im Schnitt), an jenen mit gleich viel Professoren und fünf bis zehn Mittelbauangehörigen sind es immerhin noch 46%.

Wo es nur einen Professor und maximal vier Mittelbauangehörige gibt, ist „eher gering“ überrepräsentiert (49% gegenüber 39,6% im Schnitt).

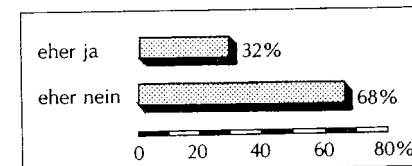
Mit mehr Belastung durch Routine fällt hier nur das Institut mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen auf: 8% - also doppelt so viel als im Schnitt - fallen in die Kategorie „überwiegend“ oder „ausschließlich“,

In die folgenden Fragen und Aspekte wurden jene 42% nicht einbezogen, welche nichts mit Routine zu tun haben.

Ausschließliche, überwiegende oder erhebliche Routinetätigkeit von Universitäts- und Vertragsassistenten

A) Geschieht sie auf eigenen Wunsch oder nicht?

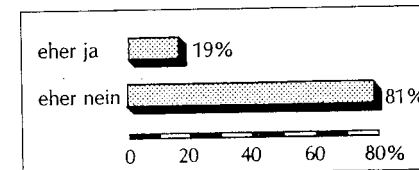
Bild 61



Bei zwei Drittel aller zumindest erheblich mit Routine befaßten Assistenten entspricht diese nicht ausgewogene, einseitige Verwendung (eher) nicht dem eigenen Wunsch. Dieser Wert (68%) gilt auch für die Universitätsassistenten für sich genommen.

B) Ist diese einseitige Verwendung durch einen Beschluß des zuständigen Kollegialorgans (z. B. Personalkommission) gedeckt?

Bild 62



Für die Universitätsassistenten gilt das „eher nein“ zu 86%!

Tabelle 17

AUF WELCHEN BEREICH (AUF WELCHE BEREICHE) BEZIEHT SICH DIE ROUTINETÄTIGKEIT DER MITTELBAUANGEHÖRIGEN?

Bei dieser Frage waren *Mehrfachnennungen* möglich bzw. gefordert. Die im folgenden angeführten Prozentsätze geben den jeweiligen Anteil von *allen prinzipiell* mit Routine befaßten Mittelbauangehörigen an, welcher (auch) mit der betreffenden Tätigkeitskategorie zu tun hat. Naturgemäß ist die Prozentsumme größer als 100.

In der rechten Spalte sind jene Fachrichtungen genannt, in welchen die betreffenden Routinebereiche häufiger als im Schnitt sind - geordnet nach abnehmender Häufigkeit.

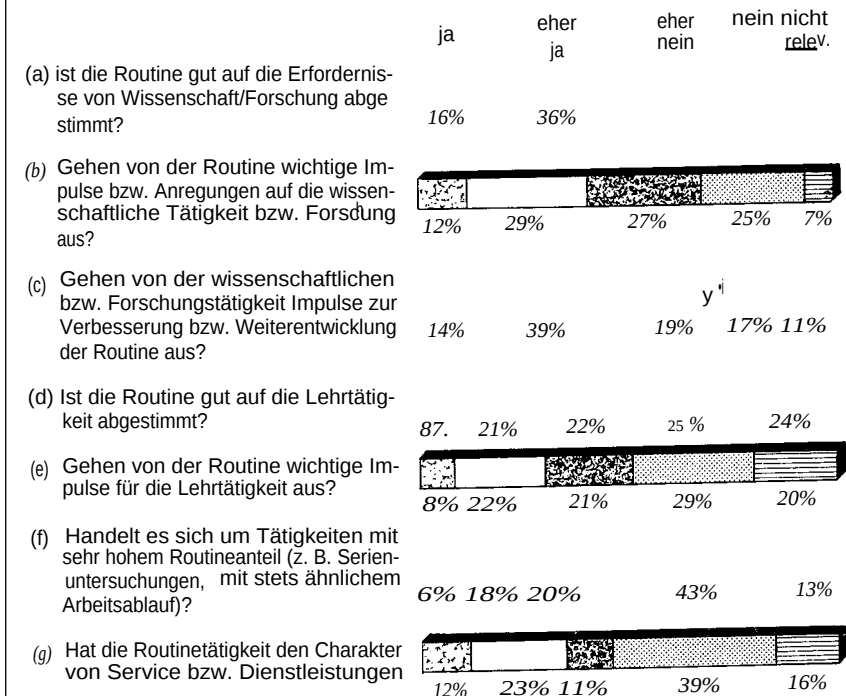
(1) <i>Beratungen, Anfragen, Fachauskünfte</i>	59%	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Geisteswissenschaften Technik
(2) <i>Arbeiten bzw. Analysen im Labor und/oder Werkstatt</i> (z. B. Lebensmittel, Wasser, chemische Befunde, medizinisches Labor, Werkstoffprüfungen usw.)	25%	Veterinärmedizin Bodenkultur Montanistik Naturwissenschaften Technik
(3) <i>Gutachten, Expertisen</i> (z. B. Rechtsgutachten, betriebswirtschaftliche oder technische Gutachten, Marketingstrategien usw.)	24%	Juristen Techniker
(4) <i>EDV-Routine</i>	17%	Sozial- und Wirtschaftswissenschaften Techniker
(5) <i>Ausstellungen, Präsentationen</i>	15%	Hochschule für Musik und darstellende Kunst Hochschule für bildende und angewandte Kunst Technik
(6) <i>Eher routinemäßige Planungs- und Projektierungsarbeiten</i> (z. B. in Bauplanung, Architektur, Raumordnung, Verkehrsplanung usw.)	10%	Hochschule für Musik und darstellende Kunst Technik Bodenkultur Hochschule für bildende und angewandte Kunst
(7) <i>Untersuchungen und Arbeiten außer Haus</i> (z. B. Boden, Pflanzen, Tiere, Wasser, Denkmalpflege, Vermessung, Geographie)	10%	Bodenkultur Veterinärmedizin Naturwissenschaften
(8) <i>Klinikdienst</i>	3%	Veterinärmedizin
(9) <i>Sonstiges</i>	17%!	Hochschule für Musik und darstellende Kunst Theologie Geisteswissenschaften Juristen

Hier ist erwähnenswert, daß bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften die EDV-Routine doppelt so hoch ist wie im Durchschnitt.

Bild 63

DAS VERHÄLTNISS DER ROUTINETÄTIGKEIT VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN ZU DEREN AUFGABEN IN WISSENSCHAFTLICHEN FORSCHUNG BZW. IN DER LEHRE

Wieweit ist die Routinearbeit befruchtend für die anderen Tätigkeitsfelder, wieweit hingegen von diesen isoliert, ferner eher zeitraubend, abtumpfend usw.? Dies wurde an Hand der folgenden indikatorischen Fragen untersucht.



Relation Routine - Lehre (Fragen d und e)

Die höchsten Anteile von „nicht relevant“ finden sich bei jenen Fragen, welche die Relation Routine - Lehre betreffen (24% bzw. 20%). Das heißt, die wissenschaftliche Routine wird zu mindestens 20% dahingehend beurteilt, daß sie mit der wissenschaftlichen Lehre prinzipiell nichts zu tun haben kann, offenbar fernab von letzterer betrieben wird (oder aber von Personen, welche nicht lehren). Daß von weiteren 29% angegeben wird, daß von der Routine keine wichtigen

Impulse für die Lehrtätigkeit des betreffenden Mittelbauangehörigen ausgehen und von 21 %, daß es solche Impulse „eher nicht“ gibt, rundet das Bild vom *geringen Wert der Routinetätigkeit für die wissenschaftliche Lehre* ab.

Relation Routine - Forschung (Fragen a, b und c)

Mit dieser ist es vergleichsweise weniger schlecht bestellt als mit jener zwischen Routine und Lehre. Aber auch hier muß insbesondere die *positive Rückwirkung der Routinetätigkeit auf die wissenschaftliche und Forschungsarbeit als sehr bescheiden* bezeichnet werden.

Positiver als im Schnitt wird die Wechselbeziehung Routine - Forschung beurteilt von Technikern, Montanisten, Veterinärmedizinern und bei der Bodenkultur, negativer hingegen von den Sozial- und Wirtschafts- sowie den Geisteswissenschaftlern.

Routinehaftigkeit (Serienarbeit, Monotonie usw.) (Frage f)

Die Frage nach diesen Aspekten einer eher abstumpfenden Tätigkeit wird von einem Viertel zustimmend bzw. ausdrücklich zustimmend beantwortet. Eine Rückrechnung ergibt, daß insgesamt über 600 Mittelbauangehörige (ohne Medizin!) von diesen Tätigkeitsmerkmalen zumindest zeitweise betroffen sind.

Verständlicherweise wird ein stärkerer Routinecharakter bei steigendem Zeitaufwand für diese Tätigkeitskategorie vermerkt.

Eine höhere Routinehaftigkeit wird ferner bei der Veterinärmedizin und Bodenkultur bestätigt, eine niedrigere hingegen seitens der Techniker. *Ein stärkerer Routinecharakter wird an Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen in höherem Ausmaß als an den anderen Institutstypen festgestellt.* Schließlich sind auch vollbeschäftigte Vertragsassistenten stärker davon betroffen.

Service- und Dienstleistungscharakter (Frage g)

Dieser wird wiederum bei steigendem Zeitaufwand für die Routinearbeit stärker hervorgehoben, ferner von Angehörigen der Veterinärmedizin, der Hochschulen für Musik und darstellende Kunst und von Geisteswissenschaftlern. Geringer dagegen von Technikern. Insgesamt sind über 900 Mittelbauangehörige (ohne die Mediziner!) zumindest teilweise mit Service- und Dienstleistungsaufgaben befaßt.

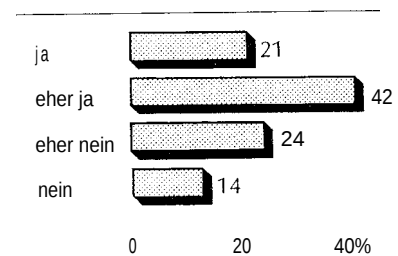
Von der Routinearbeit ausgehende Impulse für die wissenschaftliche Tätigkeit und Lehre ...

A) Können diese von Mittelbauangehörigen im Rahmen ihrer dienstlichen Obliegenheiten weiterverfolgt werden?

Für 17% war diese Frage nicht relevant (offenbar entweder keine Impulse, keine wissenschaftliche Tätigkeit oder keine Lehraufgaben). Auf die verbleibenden 83% sind die nebenstehenden Prozentsätze bezogen.

Im übrigen hängt die Beurteilung *nicht* vom Ausmaß der jeweils getätigten Routine ab.

Bild 64a



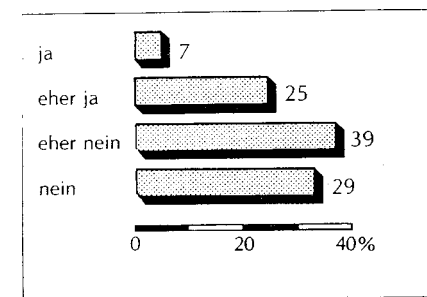
B) Kann man zur Weiterverfolgung solcher Impulse weitere Routinearbeit zurückstellen?

22% haben diese Frage als nicht relevant bezeichnet. Auf die verbleibenden 78% beziehen sich die Prozentsätze nebenan.

Die Antwort hängt hier ausdrücklich vom Ausmaß der Routinetätigkeit ab: je mehr man damit zu tun hat, umso weniger kann man sie im Interesse der Verwertung gewonnener Anregungen zurückstellen.

Im übrigen hängt die Antwort auf A) sehr stark von jener auf B) ab, und zwar im zu erwartenden Sinn.

Bild 64b



Ist die Routinetätigkeit von Mittelbauangehörigen mit einer starken physischen oder psychischen Belastung verbunden?

Naturgemäß hängt die Belastung sehr stark mit dem Zeitausmaß der Routinetätigkeit zusammen. Dementsprechend ist die Belastung bei den *Veterinärmedizinern wesentlich stärker* (24% ja).

Auch Bundeslehrer und Lehrbeauftragte (insbesondere jene an Hochschulen für Musik und darstellende Kunst) melden eine höhere Belastung.

Tabelle 18

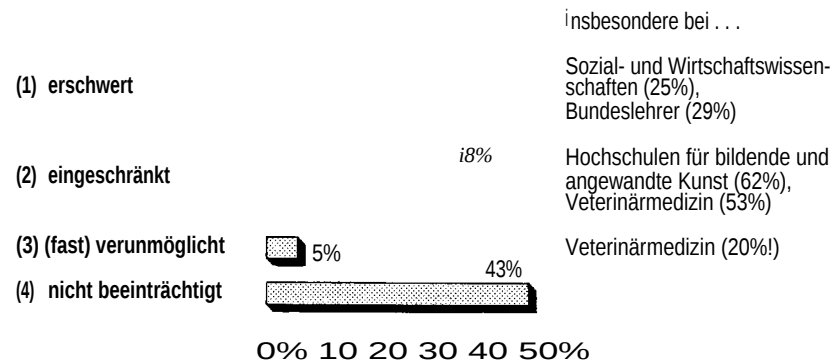
		ohne 'nicht relevant'
ja	3%	4%
eher ja	8%	10%
eher nein	16%	19%
nicht	57%	67%
nicht relevant	15%	—

4.4.2. Auswirkungen der Routinetätigkeit auf Profilierung und Laufbahn, Anerkennung der Routine durch Vorgesetzte

Bild 66

Bild 65

WIRD DURCH DAS AUSMASS DER ROUTINETÄTIGKEIT DIE WISSENSCHAFTLICHE ARBEIT BZW. LEHRTÄTIGKEIT ...



Für 13% der mit Routine befaßten Mittelbauangehörigen war die obige Frage nicht relevant. Auf die restlichen beziehen sich die angegebenen Prozentsätze.

Einfluß des Ausmaßes der Routine:

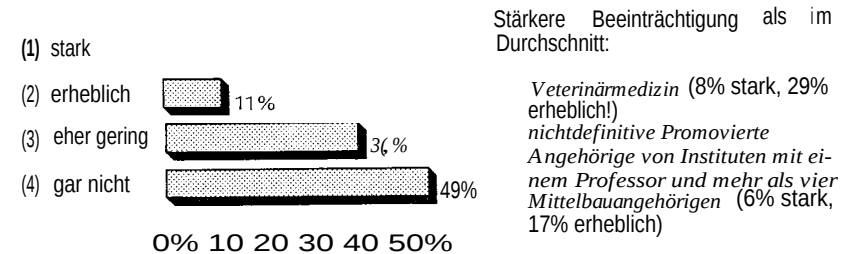
Das Ausmaß der von den Mittelbauangehörigen zu erledigenden Routine hat auf das Statement „erschwert“ keinen (!) Einfluß, auf „eingeschränkt“ einen erheblichen und auf „verunmöglicht“ einen noch stärkeren.

Einfluß des Institutstyps (der Institutsstruktur):

Bei „nicht beeinträchtigt“ liegen die kleinsten Institute über dem Durchschnitt, bei „erschwert“ die größten Institute (mehr als zwei Professoren und mehr als zehn Mittelbauangehörige).

An Instituten mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen geben mit 10% doppelt so viele Mittelbauangehörige an, daß ihre wissenschaftliche Arbeit bzw. Lehrtätigkeit durch das Ausmaß an Routinetätigkeit (fast) verunmöglicht wird.

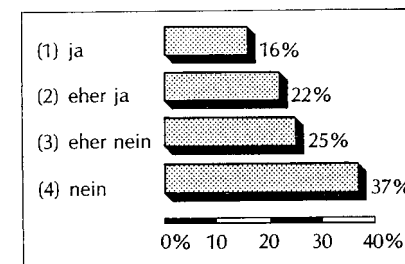
WERDEN DURCH DAS AUSMASS DER ROUTINETÄTIGKEIT DIE BERUFLICH-SOZIALEN ERWARTUNGEN VON MITTELBAUANGEHÖRIGEN BEEINTRÄCHTIGT (z. B. hinsichtlich Weiterbestellung oder Definitivstellung)?



Zwischen dem Grad an beruflich-sozialer Beeinträchtigung und dem Zeitausmaß der Routinetätigkeit besteht ein starker Zusammenhang. Dies macht deutlich, daß eine stärkere Belastung durch Routinetätigkeit eher nicht auf Übereinkunft und Zustimmung des Betroffenen gegründet ist, ferner eher nicht eingebettet ist in eine entsprechende Stellenplanung (siehe dazu Abschn. 4.4.2., Bilder 67 und 68).

Werden Einsatz und Zeitaufwand in der Routine offiziell mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben, insbesondere jenen in Wissenschaft, Forschung und Lehre, abgestimmt (etwa durch Institutsvorstand, Institutskonferenz, Personalkommission)?

Bild 67



In dieser Hinsicht ist die Situation alles andere als erfreulich!

Eine noch geringere Abstimmung als im Durchschnitt gibt es bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften sowie für die Universitätsassistenten.

Eine bessere Abstimmung von Routine und sonstigen Dienstpflichten als im Schnitt liegt hingegen für wissenschaftliche Beamte und vollbeschäftigte Vertragsassistenten vor.

Für die Beurteilung der obigen Frage spielt das Ausmaß der Routinetätigkeit keine Rolle, hingegen wird sie mit zunehmendem Dienstalmer tendenziell negativer.

Werden Einsatz und Zeitaufwand in der Routine vom Institutsvorstand bei Laufbahnentscheidungen berücksichtigt [bzw. in](#) Rechnung gestellt?

Wiederum sieht es eher betrüblich aus.

Eine *noch geringere Berücksichtigung* von Leistungen in der Routine als im Schnitt ist bei den *Sozial- und Wirtschaftswissenschaften* üblich: 5% „ja“ gegenüber 44% „nein“ signalisieren geradezu erschreckende Verhältnisse in dieser Disziplin.

Auch die größten Institute liegen bei der Berücksichtigung der Routine unter dem Schnitt.

Die Veterinärmediziner haben es „besser“: 27% „ja“ gegenüber 20% „nein“.

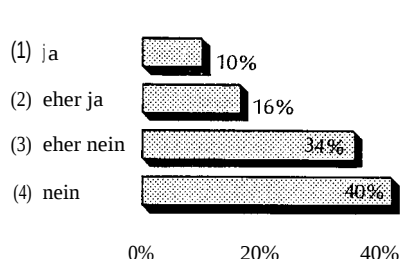
Wie schon oben (Bild 65) wirkt sich auf die Beurteilung dieser Frage das Ausmaß der Routinetätigkeit keineswegs aus. Überhaupt besteht zwischen beiden Aspekten eine hohe Parallelität.

4.4.3. Routinearbeiten an der Universität/Hochschule - wie weit auch anderswo durchführbar?

Könnte bzw. sollte ein Teil der Routinetätigkeit von Mittelbauangehörigen außeruniversitären Einrichtungen überlassen werden?

Als in Frage kommende Einrichtungen wurden hiezu angeführt: Bundesversuchs- und Forschungsanstalten, HTL-Labors, Labors kommunaler Behörden, Zivilingenieurbüros, private medizinische Labors, gewerbliche bzw. industrielle Forschungsstätten, Marketing- bzw. Meinungsforschungs-Institute u. ä.

Bild 69



(Eher) mit ja wurde diese Frage von Veterinärmediziner*innen beantwortet (25% ja), ferner von Universitätsassistenten.

(Eher) mit nein wurde häufiger als im Schnitt von Juristen geantwortet, auch von wissenschaftlichen Beamten und vollbeschäftigten Vertragsassistenten.

Immerhin ist ein gutes Viertel der mit Routine befaßten Mittelbauangehörigen (58%) der Meinung, daß die von ihnen geleistete Routinearbeit zumindest teilweise außerhalb der Universität verrichtet werden könnte

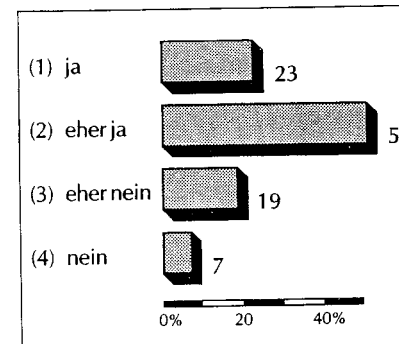
bzw. sollte. Da die Kolleg(inn)en mit höherem zeitlichen Einsatz in der Routine stärker als im Schnitt zu diesem Schluß kommen, kann man sich vorstellen, daß es sich auch um ein beträchtliches Arbeitsvolumen handeln muß, auf welches sich diese Auffassung bezieht.

4.5. Universitäre Selbstverwaltung, kollegiale Willensbildung

4.5.1. Beurteilung der Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten gemäß UOG

Hat die universitäre Selbstverwaltung und kollegiale Willensbildung nach UOG der positiven Entwicklung der Universitäten genützt (z. B. durch die Tätigkeit der Institutskonferenz, der Personalkommission)?

Bild 70



Etwa ein Viertel stimmt uneingeschränkt zu, etwa die Hälfte tendenziell. 7% sind klar gegenteiliger Ansicht.

Unterschiede nach der Fachrichtung:

Eine positivere Beurteilung als im Schnitt kommt von den Geisteswissenschaftlern und Juristen, eine negativere hingegen von den Technikern.

Unterschiede nach der Universität/Hochschule:

Die weitaus beste Beurteilung kommt von der Universität Klagenfurt (43% ja, 45% eher ja), auch die Universität Innsbruck liegt über dem Schnitt (28% bzw. 57%). An der Technischen Universität Wien wird der Nutzen des UOG für die Universitäten hingegen kritischer beurteilt: nur 13% ja, 50% eher ja, aber 28% eher nein und 9% nein.

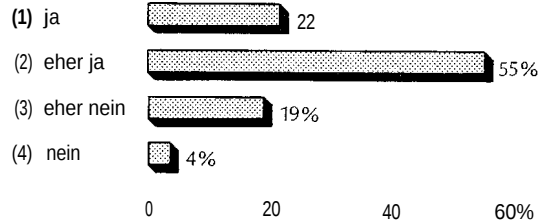
Unterschiede nach Institutstyp und Personalstruktur:

Institute mit einem Professor und mehr als vier Mittelbauangehörigen stehen auf der negativen Seite, jene mit mehr als einem Professor und fünf bis zehn Mittelbauangehörigen hingegen auf der positiven.

Dieser Unterschied geht zumindest teilweise auf die stärker *negative* Beurteilung durch *nichtdefinitive Nichtpromovierte* zurück, welche am ersten Institutstyp häufiger sind.

HAT DIE UNIVERSITÄRE SELBSTVERWALTUNG UND KOLLEGIALE WILLENSBILDUNG NACH UOG DEN INTERESSEN UND DER STELLUNG DES MITTELBAUS GENÜTZT?

Bild 71



Hingegen treten - im Vergleich zur vorangegangenen Frage - zwei neue Zusammenhänge hervor:

Unterschiede nach der Qualifikation (nicht nach dienstrechtlicher Stellung):
 Habilitierte (insbesondere definitivgestellte) beurteilen die Frage signifikant positiver, nichtdefinitive Nichtpromovierte hingegen negativer als im Durchschnitt.
Eigene Erfahrungen durch eine bereits erfolgte Mitwirkung in Kollegialorganen tragen zu einer positiveren Bewertung der Funktion des UOG im allgemeinen wie für den Mittelbau im besonderen bei.

Die Beurteilung läuft weitgehend parallel mit jener der vorangegangenen Frage (Bild 70), sie ist nur geringfügig positiver.
 Wiederum fällt die Antwort bei den Geisteswissenschaftlern und Juristen günstiger aus und bei den Technikern distanzierter.
 In bezug auf den Institutstyp (die Institutsstruktur) liegen nun aber keine signifikanten Unterschiede vor.

Einfluß der Fachrichtung:

Bei den Sozial- und Wirtschafts- sowie Geisteswissenschaften (Spalten „SOWI“ und „GEIST“ in Bild 72) wird die zumindest tendenzielle Behinderung sogar von zwei Dritteln berichtet. Techniker und Angehörige der Bodenkultur haben es besser: „nur“ 52% (15+37) bzw. 39% (9+30).

Einfluß der Personalstruktur:

Universitätsassistenten sowie die Gruppe der nichtdefinitiven Habilitierten beurteilen die Frage negativer als der Durchschnitt.

Einfluß des Dienstalters:

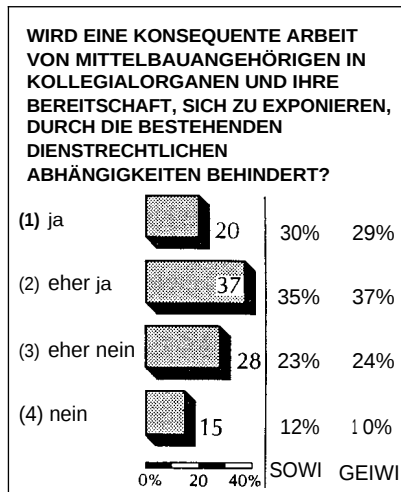
Es gibt eine klar ausgeprägte Abhängigkeit: Der Grad der Zustimmung wächst – offenbar als Folge eigener Erfahrungen – kontinuierlich bis zur Zehnjahresgrenze an. Danach nimmt er wieder etwas ab, ohne jedoch das niedrige Zustimmungsniveau junger und weniger erfahrener Kolleg(inn)en jemals wieder zu erreichen.

In der Dienstalterskategorie von 6 bis 10 Jahren wird die oben beschriebene Behinderung einer konsequenten Mitbestimmung von zwei Dritteln (25% „ja“, 41% „eher ja“) der Mittelbauangehörigen bestätigt.

4.5.2. Eigene Mitwirkung in Kollegialorganen

Um den Grad der Teilnahme des akademischen Mittelbaus an der universitären Selbstverwaltung (auch akademische bzw. kollegiale Selbstverwaltung genannt) zu bestimmen, wurde jeder einzelne befragt:

Bild 72



Ein Fünftel antwortet mit einem klaren „ja“, mehr als ein Drittel mit „eher ja“, sodaß deutlich mehr als die Hälfte der Mittelbauangehörigen eine zumindest tendenzielle Behinderung der Arbeit in Kollegialorganen als Folge der bestehenden dienstrechtlichen Abhängigkeiten bestätigt.

Jene, welche selbst in Kollegialorganen mitwirken - deren Urteil somit schwerer wiegt! - bestätigen diese Behinderung noch stärker.

„HABEN SIE SCHON IN KOLLEGIALORGANEN NACH UOG (z. B. INSTITUTSKONFERENZ, FAKULTÄTSKOLLEGIUM, PERSONALKOMMISSION USW.) MITGEWIRKT?“

Das Ergebnis: ja 71
 nein 29%

Das Ergebnis drückt ein eher beachtliches Ausmaß an Integration des Mittelbaus in die kollegiale Selbstverwaltung aus, muß man doch die verständlicherweise geringere Mitwirkung bestimmter Gruppen (siehe unten) berücksichtigen sowie den Umstand, daß

viele für bestimmte Funktionen zwar kandidiert haben, jedoch nicht gewählt worden sind (dieses Faktum wurde bei einer weiteren Frage nach den Gründen einer Nichtmitwirkung an erster Stelle genannt).

Unterschiede nach dem Fach: Diese sind beachtlich: Hochschulen für bildende und angewandte Kunst nur 37% „ja“, jene für Musik und darstellende Kunst 48%, Technik 67%, über dem Durchschnitt Sozial- und Wirtschaftswissenschaften mit 78%, Geisteswissenschaften 84% und Theologen 88%.

Unterschiede nach der Dienststellung: Universitätsassistenten 91% (!), vollbeschäftigte Vertragsassistenten 36%, halbbeschäftigte mit 48% sogar mehr, Bundeslehrer nur 35%.

Einfluß der Qualifikation: Nichtdefinitive Nichtpromovierte liegen mit 55% weit zurück.

Unterschiede nach dem Geschlecht. Frauen sind mit 60% weit weniger als die Männer mit 74% in die kollegiale Willens- und Entscheidungsfindung integriert.

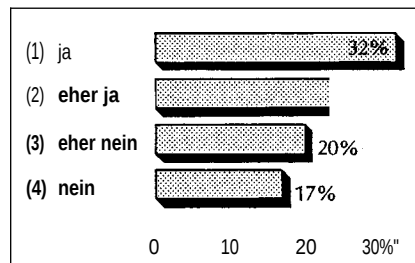
Die folgenden Fragen waren nur an jene mit eigener Erfahrung bei der Mitwirkung in Kollegialorganen gerichtet.

Wieweit fühlen sich Mittelbauangehörige durch das Ausmaß ihrer Mitwirkung bei der Selbstverwaltung und kollegialen Willensbildung in ihrer wissenschaftlichen Weiterentwicklung behindert?

(1) ja	5%	Immerhin ist dies bei einem Viertel zumindest tendenziell der Fall.
(2) eher ja	21 %	Stärker als im Durchschnitt trifft es für Universitätsassistenten zu.
(3) eher nein	39%	Über dem Durchschnitt liegen ferner Theologen und Geisteswissenschaftler, darunter hingegen Juristen, Naturwissenschaftler und Veterinärmediziner.
(4) nein	35%	

Sonstige dienstliche Aufgaben - werden sie ohne Rücksichtnahme auf die Mitwirkung des einzelnen Mittelbauangehörigen bei Selbstverwaltung bzw. Willensbildung festgelegt bzw. erwartet?

Bild 73



Zurück ein Drittel bejaht dies klar, ein weiteres der Tendenz nach. Mit der Anerkennung der akademischen Selbstverwaltung und kollegialen Willensbildung als Dienstpflicht - auch des Mittelbaus - durch Vorgesetzte ist es demnach nicht weit her!

Die Beurteilung dieser Frage hängt übrigens nicht vom tatsächlichen Zeitaufwand des betreffenden Mittelbauangehörigen für die Gremialarbeit ab.

Bei der Veterinärmedizin und Montanistik ist die eindeutige Zustimmung mit 46% bzw. 42% „ja“ noch deutlich höher als im Schnitt. Schlechter ist es auch an den größten Instituten bestellt.

Wie wird eine Mitwirkung in Kollegialorganen bei der Stellungnahme des Institutsvorstandes hinsichtlich Karriere und Weiterbestellung berücksichtigt?

(1) positiv.....	4%	Die Beurteilung dieser Frage hängt stark vom notwendigen Zeitaufwand für die Gremialarbeit ab:
(2) eher positiv	17%	bei 5 bis 6 Wochenstunden Gremialarbeit spricht bereits ein Sechstel von negativem Einfluß (15% eher negativ, 2% negativ),
(3) ohne Einfluß	68%	bei 7 bis 9 Wochenstunden sind es bereits 30% (27% eher negativ, 3% negativ),
(4) eher negativ	9%	bei 10 und mehr Wochenstunden sind es gar 40% (26% eher negativ, 14% negativ)!
(5) negativ.. ..	2%	

Bei den Theologen und an Kunsthochschulen ist die Annahme einer positiven Wirkung stärker als im Schnitt ausgeprägt.

4.6. Allgemeine Verwaltung

Hier ist ausdrücklich nicht jene Verwaltungstätigkeit gemeint, welche im Zuge der universitären Selbstverwaltung und kollegialen Willensbildung anfällt (so auch ein diesbezüglicher Hinweis im Fragebogen).

Etwas mehr als 80% haben die Fragen zur allgemeinen Verwaltung beantwortet, die restlichen haben entweder mit Verwaltung nichts zu tun oder aber empfinden das Ausmaß ihrer Verwaltungstätigkeit in bezug auf die folgenden Fragen als irrelevant (Tabelle 19).

Die Frage, durch welche der angeführten Verwaltungstätigkeiten sich Mittelbauangehörige am stärksten beansprucht bzw. behindert fühlen, ergab die gleiche Rangfolge wie jene der Tabelle 19.

Auch die Frage, welche Verwaltungsaufgaben auch von weniger qualifizierten Mitarbeitern durchgeführt werden könnten (z. B. von Sekretärin, Laboranten, Studienassistenten....) wurde weitgehend parallel beantwortet.

Insgesamt dokumentiert die Untersuchung, daß eine Entlastung des Mittelbaues von Verwaltungsaufgaben - von der Sache her - weitgehend möglich und sinnvoll wäre.

Diejenigen, welche für eine Beschäftigung weniger Qualifizierter plädiert hatten, wurden nach den Gründen für das Unterbleiben einer solchen Entlastung befragt.

Daß drei Viertel davon angeben, es sei zu wenig Personal vorhanden, kommt - auch in diesem Ausmaß - nicht überraschend.

Daß aber die Hälfte aller (von der Nichtentlastung) Betroffenen feststellen, daß vorhandenes Personal von ihnen nicht beansprucht werden kann, dokumentiert eine sowohl mißbräuchliche wie auch vermeidbare Verwendung von Mittelbauangehörigen für unqualifizierte Tätigkeiten (siehe auch Abschnitt 4.2.14. - „Hilfsdienste“).

Tabelle 19

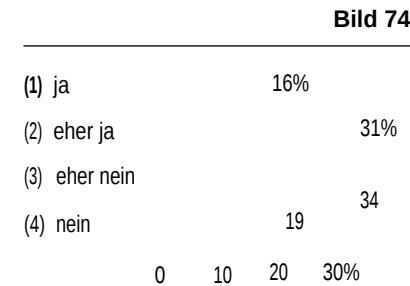
IN WELCHEN BEREICHEN FÜHREN MITTELBAUANGEHÖRIGE VERWALTUNGSTÄTIGKEITEN DURCH?		
(1) Verwaltung im Zusammenhang mit Lehr- und Prüfungstätigkeit (nicht jedoch Korrekturen!)	53%	stärker: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (75%); Universitätsassistenten schwächer: Naturwissenschaften (42%); vollbeschäftigte Vertragsassistenten (nur 34%!)
(2) Instituts- bzw. Abteilungsbibliothek	46%	stärker: Theologie, Rechts-, Geistes- sowie Sozial- und Wirtschaftswissenschaften schwächer: Naturwissenschaften, Technik, Veterinärmedizin; Lehrbeauftragte
(3) Instrumente, Geräte, Labor, Werkstätte	45%	stärker: Naturwissenschaften, Technik (alle anderen schwächer); ferner mehr eine Sache der Dienstälteren und - der Männer (47% gegenüber 30% bei Frauen)
(4) Sonstige Verwaltung im Zusammenhang mit Forschung	43%	keine Unterschiede nach dem Fach stärker: definitive Habilitierte (54%), wissenschaftliche Beamte (52%) weniger: nichtdefinitive Nichtpromovierte
(5) Archiv, Dokumentation, Sammlungen	36%	stärker: Rechts- und Geisteswissenschaften, Kunsthochschulen; Habilitierte weniger: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften; nichtdefinitive Nichtpromovierte
(6) Verwaltung des Instituts- bzw. Abteilungsbudgets	31%	stärker: Theologie (50%); wissenschaftliche Beamte, Dienstältere
(7) EDV (ausgenommen Archiv, Dokumentation)	19%	stärker: Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (33%), Technik (29%); Männer, nichtdefinitive Nichtpromovierte (28%) schwächer: Frauen (nur 7%!)
(8) Sonstiges	24%!	ist die Restkategorie insbesondere für wissenschaftliche Beamte und nichtdefinitive Promovierte

Schließlich wird der universitären Verwaltungstätigkeit von drei Vierteln der Mittelbauangehörigen ein sehr bescheidener Ausbildungseffekt für eine außeruniversitäre Tätigkeit (und die dort oft geforderten Managementkenntnisse) zugebilligt.

Selbst für eine weitere universitäre Laufbahn wird der diesbezügliche Nutzen kaum höher veranschlagt.

(Wieweit) fühlen sich Mittelbauangehörige durch das Ausmaß ihrer Verwaltungstätigkeit in ihrer wissenschaftlichen Weiterentwicklung behindert?

10% bezeichneten diese Frage als „nicht relevant“, z. B. als Folge relativ geringer Verwaltungstätigkeit. Auf die restlichen Personen beziehen sich die im folgenden angeführten Prozentsätze.



Fast die Hälfte der Betroffenen fühlt sich durch das Ausmaß der Verwaltungstätigkeit in Bezug auf die wissenschaftliche Weiterentwicklung (eher) behindert.

Etwa fünf Stunden pro Woche werden im Schnitt für die Verwaltung aufgewendet (siehe Tätigkeitsprofil).

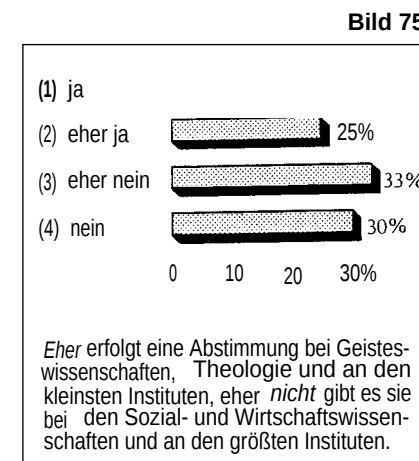
Der Grad an Behinderung hängt in erster Linie mit dem konkreten Zeitausmaß zusammen, das die Verwaltung in Anspruch nimmt.

Interessant ist, daß sich vollbeschäftigte Vertragsassistenten - obwohl weit weniger in der Verwaltung tätig als Universitätsassistenten - stärker als diese belastet fühlen.

Schließlich geben Juristen eine geringere Behinderung durch Verwaltungsarbeiten an.

(Wieweit) wird die Verwaltungstätigkeit offiziell mit den sonstigen dienstlichen Aufgaben von Mittelbauangehörigen abgestimmt, insbesondere mit jenen in Wissenschaft, Forschung und Lehre (etwa durch Institutsvorstand, Institutskonferenz, Personalkommission)?

12% bezeichneten diese Frage als „nicht relevant“, etwa wegen des geringen Ausmaßes ihrer Verwaltungstätigkeit. Auf die restlichen Personen beziehen sich die in Bild 75 dargestellten Prozentsätze.



Für fast zwei Drittel der Betroffenen findet keine oder eher keine solche Abstimmung der Verwaltungstätigkeit mit anderen Aufgaben statt.

Die Beurteilung dieser Frage steht in keinem Zusammenhang mit dem konkreten Zeitaufwand für die Verwaltung.

Dafür gibt es einen engen Zusammenhang dieser Frage mit der vorangegangenen:

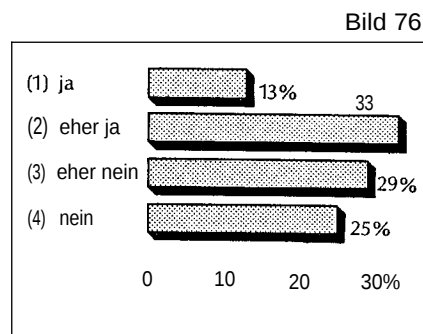
Wenn eine offizielle Abstimmung der verschiedenen Aufgabenbereiche (zumindest eher) erfolgt, dann ist der Grad der empfundenen Behinderung

der wissenschaftlichen Weiterentwicklung geringer, und umgekehrt. Dies ist ein deutliches Indiz für die Notwendigkeit solcher Maßnahmen.

Es wirkt wie Ironie, daß eine Abstimmung der Verwaltung mit anderen Aufgaben bei wissenschaftlichen Beamten noch eher erfolgt als bei den - stärker laufbahnorientierten - Assistenten.

Wird die Tätigkeit in der Verwaltung vom Institutsvorstand bei seiner Stellungnahme hinsichtlich Karriere oder Weiterbestellung positiv berücksichtigt?

Im Vergleich zu den beiden vorangegangenen Fragen ist hier der Anteil jener, für welche die Fragestellung nicht (mehr) relevant ist, mit 19% am größten (etwa wegen geringem Ausmaß der Verwaltung, aber auch wegen bereits gefallener Laufbahnentscheidungen). Auf den restlichen Personenkreis beziehen sich die Prozentsätze in Bild 76.



Von mehr als der Hälfte der Betroffenen wird eine derartige Berücksichtigung nicht bzw. eher nicht bestätigt.

Zum Unterschied von der vorangegangenen Frage besteht hier ein Zusammenhang mit dem Ausmaß der Verwaltungstätigkeit:

Je höher die Belastung durch Verwaltungsarbeit ist, umso weniger wird deren Anerkennung bzw. Einrechnung in Laufbahnentscheidungen bestätigt!

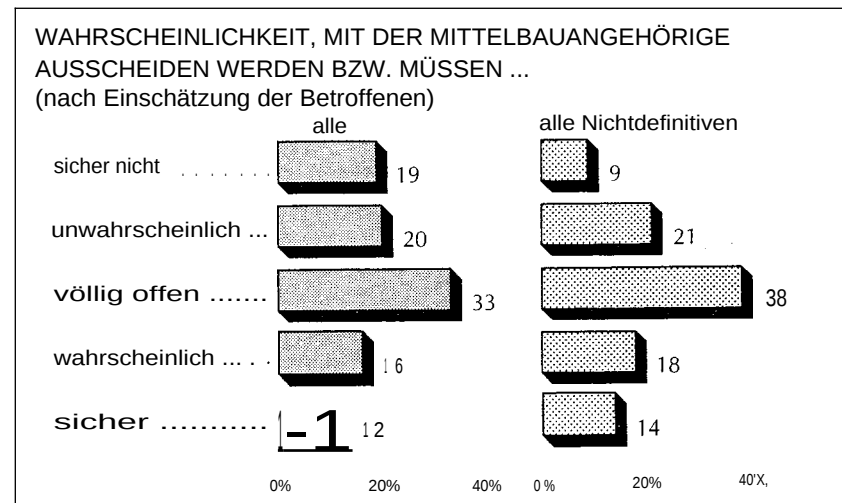
Eine sehr viel höhere Berücksichtigung wird von Theologen berichtet (33% „ja“).

Bei den kleineren Instituten ist die Situation günstiger als an der größten. Frauen - obwohl (oder weil!) weniger in der Verwaltung tätig als die Männer - bestätigen ein höheres Ausmaß an Berücksichtigung.

5. Verbleib an, der Universität/Hochschule oder Ausscheiden - soziale Folgen des Wegganges bzw. Berufswechsels

5.1. Wahrscheinlichkeit von Verbleib oder Ausscheiden, Freiwilligkeitsgrad des Wegganges

Bild 77



Sowohl für alle Mittelbauangehörigen als auch für die nichtdefinitiven (84%) unter ihnen liegt das Schwergewicht „in der Mitte“: die Laufbahn ist noch völlig ungewiß.

Von größerem Interesse sind die Verhältnisse bei den Nichtdefinitiven:

Für die größte Gruppe, nämlich 38%, ist noch alles offen.

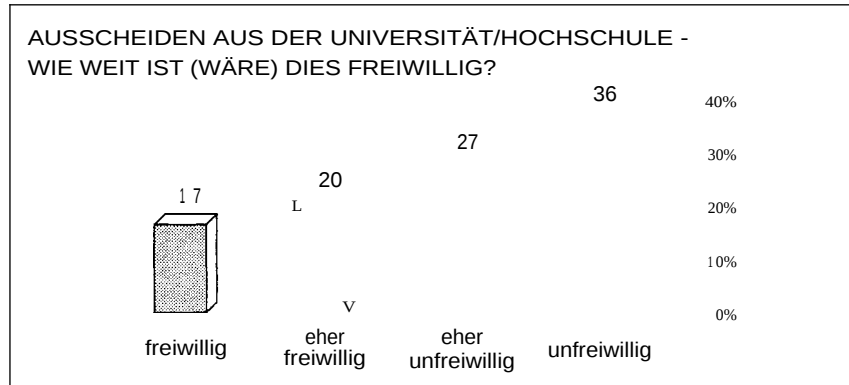
Für die zweitgrößte Gruppe, nämlich 32%, ist das Ausscheiden wahrscheinlich bis sicher.

Für 30%, also für die drittgrößte Gruppe, ist das Ausscheiden unwahrscheinlich oder überhaupt nicht zu erwarten.

Die sichere Erwartung einer Hochschullaufbahn trifft nur für 9% aller nichtdefinitiven Mittelbauangehörigen zu!

Die 84% nichtdefinitiven Mittelbauangehörigen sind also mit einem relativ unsicheren beruflichen Erwartungshorizont konfrontiert, insbesondere wenn man bedenkt, daß ein allfälliger Weggang in den meisten Fällen kein freiwilliger wäre (siehe Bild 78).

Bild 78



Für fast zwei Drittel ist (wäre) das Ausscheiden (eher) unfreiwillig, nur für jeden sechsten Mittelbauangehörigen ist (wäre) es völlig freiwillig.

Substantiellere Informationen erhält man durch die gleichzeitige (kombinierte) Betrachtung der Weggangswahrscheinlichkeit und des Freiwilligkeitsgrades.

Die dabei prinzipiell möglichen 20 Antwortkombinationen wurden zu 5 Hauptgruppen zusammengefaßt. Die Bilder 79a bis 79f zeigen die Häufigkeit dieser 5 grundsätzlichen „Erwartungstypen“ hinsichtlich Laufbahn und Karriere, und zwar für verschiedene Personengruppen.

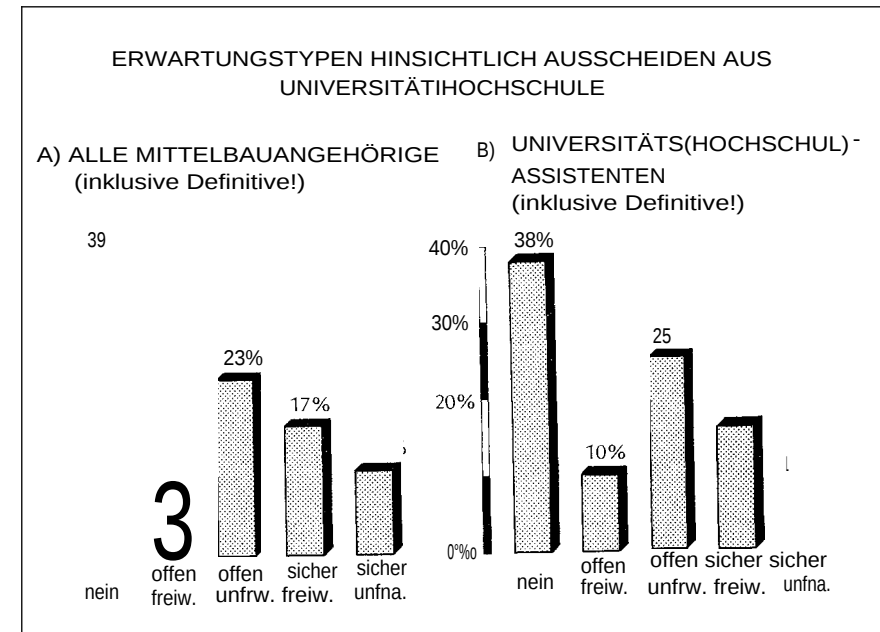
Hier die gewählten Merkmalskombinationen:

Tabelle 20

Nummer	Erwartungstyp	Kurzbezeichnung
I	Weggang unwahrscheinlich oder auszuschließen	nein
II	Situation völlig offen, Weggang wäre (eher) freiwillig	offen/freiwillig
III	Situation völlig offen, Weggang wäre (eher) unfreiwillig	offen/unfreiwillig
IV	Weggang wahrscheinlich oder sicher, zugleich (eher) freiwillig	sicher/freiwillig
V	Weggang wahrscheinlich oder sicher, aber (eher) unfreiwillig	sicher/unfreiwillig

Auf die Ausscheidens- und diesbezügliche Laufbahnerwartung bei den wissenschaftlichen Beamten sowie Bundeslehrern wird hier nicht näher eingegangen, weil deren Verbleib an der Universität bzw. Hochschule - nach eigenen Angaben - vollständig (Beamte) bzw. weitgehend (Bundeslehrer) sicher ist.

Bild 79 a und b



Alle Mittelbauangehörigen (Bild 79a):

Für 33% ist die berufliche Situation völlig offen. Aber für kaum ein Drittel davon, nämlich insgesamt 10%, wäre ein Ausscheiden (eher) freiwillig, bei zwei Dritteln (23%) dagegen (eher) unfreiwillig.

Stellt man die 16% definitivgestellten Mittelbauangehörigen in Rechnung, welche fast alle - eine nähere Untersuchung zeigt dies - nicht mit dem Weggang rechnen, so folgt:

Es ist kaum ein Viertel aller Mittelbauangehörigen, welche - bei (noch) fehlender Definitivstellung - einen Verbleib an der Universität bzw. Hochschule für sicher oder zumindest wahrscheinlich halten.

Universitäts(Hochschul)assistenten (Bild 79b):

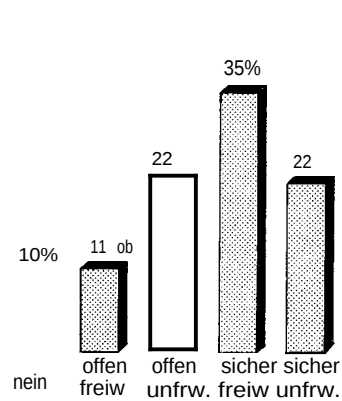
Für 35% ist alles offen (10% mit [eher] freiwilligem, 25% mit [eher] unfreiwilligem Weggang). 38% rechnen mit einem sicheren oder wahrscheinlichen Verbleib.

Stellt man wieder die Definitivgestellten in Rechnung - hierher fallen fast alle der 11 % definitiven Habilitierten (davon 1 % mit gleichzuhaltender Eignung) - so folgt:

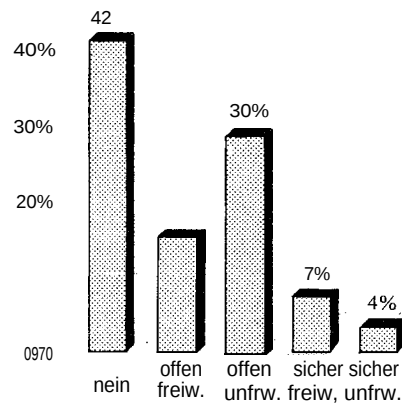
- Von den rund 90% nichtdefinitiven Universitäts(Hochschul)assistenten rechnet kaum ein Drittel davon (weniger als 30%) mit einem sicheren oder wenigstens wahrscheinlichen Verbleib an der Universität bzw. Hochschule (auf Basis der geltenden dienstrechtlichen Regelungen).

Bild 79 c und d

ERWARTUNGSTYPEN HINSICHTLICH AUSSCHIEDEN AUS UNIVERSITÄT/HOCHSCHULE

C) VERTRAGSASSISTENTEN
(vollbeschäftigt)

D) LEHRBEAUFTRAGTE



Vertragsassistenten (vollbeschäftigt, Bild 79c):

Das Bild 79c sagt wohl alles.

Das Berufsbild der Vertragsassistenten hat so gut wie keinen akademischen Laufbahncharakter.

Die Situation bei den halbbeschäftigten Vertragsassistenten ist weitgehend ähnlich.

Lehrbeauftragte (Bild 79d):

Hier geht es ja um jene, welche mindestens 7 Lehrauftrags-Wochenstunden (Universitäten) bzw. mindestens eine halbe Lehrverpflichtung (Kunsthochschulen) haben.

Dabei muß bedacht werden, daß drei Viertel der Lehrbeauftragten an den Kunsthochschulen als sog. „funktionelle Assistenten“ tätig und daher den Hochschulassistenten „verwandt“ sind. Nur so kann man die Bedeutung der 46% „völlig offen“ (!) und insbesondere der 30% „völlig offen/Abgang (eher) unfreiwillig“ auf die Laufbahnerwartung der Lehrbeauftragten richtig einschätzen.

Dies wird nur geringfügig gemildert durch den mit 42% (gegenüber 39% im Schnitt) etwas höheren Anteil jener, welche einen sicheren oder wahrscheinlichen Verbleib an der Hochschule erwarten.

5.2. Einfluß der Qualifikationsstufe auf Laufbahnerwartung und Ausscheiden

Von den nicht definitivgestellten Habilitierten halten 82% den Verbleib an der Universität bzw. Hochschule für sicher oder wahrscheinlich.

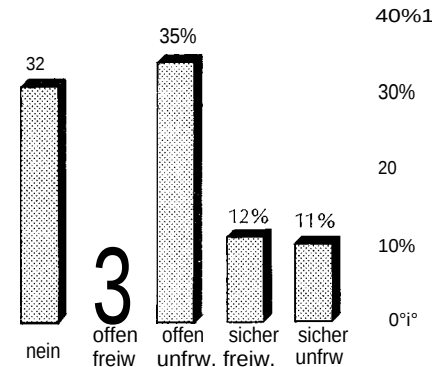
Jedoch beurteilen auch 15% ihre Situation als „völlig offen“, wobei nur für die Hälfte (8%) das Ausscheiden (eher) freiwillig wäre, für die anderen dagegen (eher) unfreiwillig.

Nun zur Rolle der Promotion bei den Nichtdefinitiven ohne Habilitation (Bilder 79e und f).

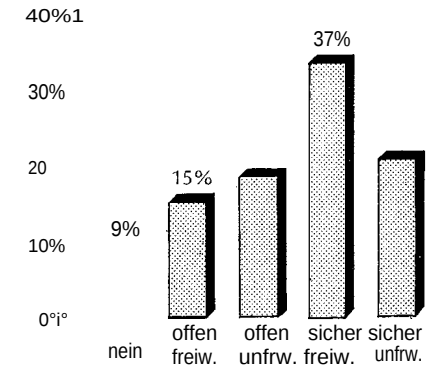
Bild 79, e und f

ERWARTUNGSTYPEN HINSICHTLICH AUSSCHIEDEN AUS UNIVERSITÄT/HOCHSCHULE

E) PROMOTIERTE (nichtdefinitive)



F) NICHTPROMOTIERTE (nichtdefinitive)



Promovierte (nichtdefinitive, Bild 79e):

Zwar liegt bei den Promovierten (nichtdefinitiven) der wahrscheinliche bzw. sichere Weggang mit 23% um 5% niedriger als im Schnitt (28%) - bei allerdings gleich hohem Anteil der „Unfreiwilligen“ mit jeweils 11%.

Zugleich ist aber gerade bei den Promovierten die Erwartung des sicheren bzw. wahrscheinlichen Verbleibes gleich um 7% niedriger als im Schnitt (32% gegenüber 39%).

Dementsprechend hoch ist bei den Promovierten die Kategorie „völlig offen“: 45% gegenüber 33% im Schnitt!

Überdies ist der Anteil von „völlig offen/Weggang (eher) unfreiwillig“ mit

insgesamt 35% (!) unter allen Gruppen nicht nur absolut am höchsten, sondern auch relativ. vier von fünf »völlig offenen« Situationen implizieren einen (eher) unfreiwilligen Weggang.

Nichtdefinitive Promovierte sind mit einer deutlich unterdurchschnittlichen Erwartung des Verbleibes und viel häufiger als im Schnitt mit einer völlig offenen beruflichen Situation konfrontiert - bei zugleich überdurchschnittlich hoher Tendenz, an der Universität/Hochschule bleiben zu wollen!

Das hier Gesagte erklärt zumindest teilweise die bereits mehrfach festgestellte distanziertere und skeptischere Haltung dieser Personengruppe gegenüber dem universitären Geschehen und seinen Strukturen.

Nichtpromovierte (nichtdefinitive, Bild 79f):

Die Erwartung eines wenigstens wahrscheinlichen Verbleibes spielt mit 9% für die Berufserwartung dieser Gruppe eine nur bescheidene Rolle.

Und dies, obwohl nicht wenige von ihnen vor dem Abschluß der Dissertation stehen oder auf dem Wege dahin sind!

Mit 34% ist die völlig offene Situation etwa gleich häufig wie im Schnitt (33%).

Dementsprechend rechnen mit 58% gleich mehr als doppelt so viele als im Schnitt (28%) mit einem sicheren oder wahrscheinlichen Ausscheiden.

Auffallend hoch ist in beiden letztgenannten Kategorien („völlig offen“ und „sicherer“ bzw. „wahrscheinlicher“ Weggang) aber der Anteil des (eher) freiwilligen Ausscheidens.

Daß dies gerade für die (noch) Nichtpromovierten zutrifft, dokumentiert, was es mit der „Freiwilligkeit“ - zumindest im Zusammenhang mit fehlender Promotion - wirklich auf sich hat: kaum mehr als bessere Einsicht in die Gegebenheiten!

5.3. Einfluß der Beschäftigungsdauer auf Laufbahnerwartung und berufliche Unsicherheit

Die diesbezüglichen Untersuchungen zeigen:

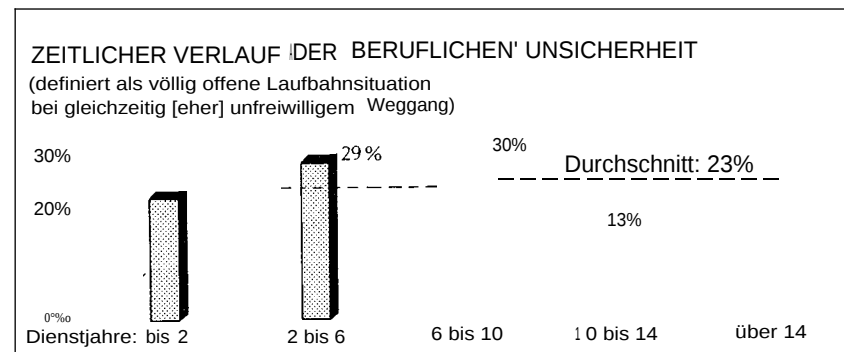
Der Anteil jener, welche erwarten, daß sie nicht oder eher nicht gehen (müssen), nimmt erwartungsgemäß mit der Beschäftigungsdauer zu - markant an der Zehnjahresgrenze.

Dementsprechend geht der Anteil derer, die (ziemlich) sicher gehen (müssen), zurück.

Dasselbe gilt für jene, deren Situation noch völlig offen ist, aber (eher) freiwillig gehen würden - manche von ihnen sind eben schon gegangen.

Soweit alles wie erwartet.

Konträr dazu verhält sich jedoch der Anteil mit völlig offener Situation und (eher) unfreiwilligem Weggang (Bild 80).



Die Situation „Bei mir ist (immer noch) alles offen, ich möchte aber unbedingt (zumindest lieber) bleiben“ repräsentiert wohl die Kategorie mit der größtmöglichen beruflich-sozialen Unsicherheit.

Aber gerade der Anteil dieser Kategorie nimmt nicht von Jahr zu Jahr ab, sondern lange Zeit zu.

Beginnend mit 23% bei den Jüngeren wächst er um ein Drittel an (30% bei jenen mit 6 bis 10 Jahren), erst nach der Zehnjahresgrenze nimmt die Quote der Unsicherheit wieder ab.

Oder: Die Gruppe mit 6 bis 10 Verwendungsjahren ist - durch mehrere (zumindest zwei) Selektionsvorgänge bereits „dezimiert“ - erst recht in der Phase der größten beruflich-sozialen Unsicherheit angelangt!

Erst die Zehnjahresgrenze - mit einer entsprechenden Ausscheidensrate - schafft für die dann noch Verbleibenden einigermaßen klarere Verhältnisse: „nur mehr“ 13% „alles offen“ Weggang (eher) unfreiwillig. Aber nach 10 Jahren sind auch 13% noch zuviel!

5.4. Laufbahnerwartung und Weggangswahrscheinlichkeit nach Fachgebieten

In der „Berufsanalyse Mittelbau“ ist in Abschnitt 6.1. eine ausführliche Analyse der Weggangswahrscheinlichkeit und des Freiwilligkeitsgrades im Hinblick auf alle Variablen der Personalstruktur (Dienststellung, Qualifikationsstufe, Dienststellung, Beschäftigungsdauer, Geschlecht) und des Fachgebietes gegeben.

Hier nur eine kurze Darstellung der prägnantesten Ergebnisse in bezug auf das Fachgebiet:

Die größte Unsicherheit besteht für die Mittelbauangehörigen bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften (nur 23% sicherer oder wahrscheinlicher Verbleib, 45% „alles offen“), die größte Abgangswahrscheinlichkeit bei den Technikern und Montanisten (27% bzw. 28% sicherer oder wahrscheinlicher Verbleib, aber 47% bzw. 46% sicherer oder wahrscheinlicher Weggang).

Bei den Montanisten gibt es jedoch eine auffallend hohe Tendenz zum (eher) freiwilligen Ausscheiden.

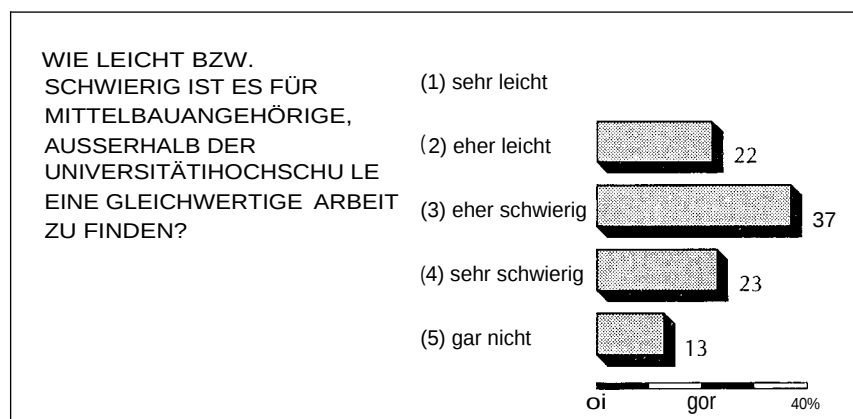
Eine etwas *höhere Laufbahnerwartung* an der Universität/Hochschule als im Schnitt haben Theologen und Naturwissenschaftler, eine *deutlich höhere* hingegen die *Geisteswissenschaftler* (58% wahrscheinlicher oder sicherer Verbleib, nur 7% wahrscheinlicher bzw. sicherer Weggang, allerdings 35% „alles offen“, mit 29% [eher] unfreiwilligem Weggang!) sowie die Mittelbauangehörigen an den *Hochschulen für Musik und darstellende Kunst* (60% – 3%-37%).

5.5. Chancen am außeruniversitären Arbeitsmarkt, Nutzen universitärer Spezialisierung

Hier geht es noch nicht um Verdienst und Sozialstatus (mit Fragen dieses Inhaltes wurden nur jene konfrontiert, die sich mit dem Weggang von der Universität/Hochschule schon ziemlich konkret befaßt haben (siehe Abschnitt 5.7.), sondern um eine *generelle* Einschätzung der Chancen, eine *gleichwertige Arbeit im engeren oder weiteren Fachbereich zu* finden, u. a. um den Grad erworbener Spezialisierung nützen zu können.

Die Fragen dieses Abschnittes gingen somit an *alle* Mittelbauangehörigen.

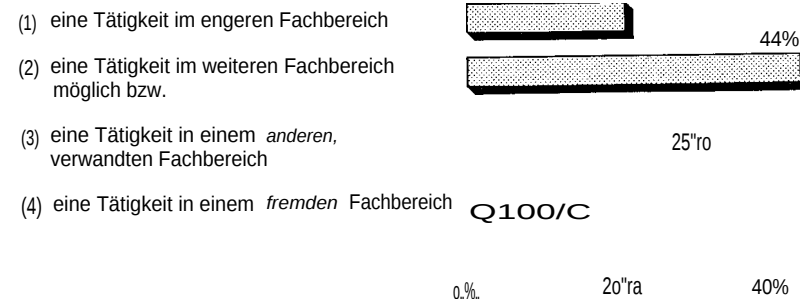
Bild 81



Fast drei Viertel aller Mittelbauangehörigen (nämlich 73%) nehmen an, eine gleichwertige Arbeit eher schwierig, sehr schwierig oder gar nicht finden zu können. Für 36% erscheint dies sogar entweder sehr schwierig oder gar nicht realisierbar.

VERÄNDERUNGEN IM TÄTIGKEITSBEREICH IM FALLE DES AUSSCHIEDENS

Im Falle des Ausscheidens aus der Universität/Hochschule wäre notwendig



Nur 21 % erwarten sich im Falle eines Wegganges eine Tätigkeit im eigenen und engeren Fachbereich. Ganze 35% halten in diesem Fall eine Tätigkeit in einem anderen Fachgebiet für notwendig, 10% dabei in einem völlig fremden.

Im übrigen hängt diese Frage - nicht unerwartet - mit der vorangegangenen zusammen: Je weiter man sich vom eigenen (und engeren) Fachgebiet entfernen mußte, umso schwieriger ist (wäre) es, eine gleichwertige Arbeit zu finden.

Einfluß der Beschäftigungsdauer und des Geschlechtes:

Für einen erfolgreichen bzw. akzeptablen beruflichen Umstieg wirkt sich höheres Dienstalster eindeutig erschwerend aus - aber auch die Zugehörigkeit zum weiblichen Geschlecht.

Einfluß der Fachrichtung:

Bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, bei Technik und Montanistik werden die Chancen auf eine gleichwertige Arbeit günstiger als im Schnitt beurteilt: „sehr leicht“ und „eher leicht“ liegen dort um zwei bis drei Fünftel höher, durchwegs auf Kosten von „sehr schwierig“ und „gar nicht“.

Bei den Geisteswissenschaften hingegen schaut es - nach Angaben der Betroffenen - geradezu katastrophal aus: Eine gleichwertige Arbeit außerhalb der Universität erscheint dort nur einem von Hundert (!) „sehr leicht“ möglich und nur acht „eher leicht“, „eher schwierig“ dagegen für 28, „sehr schwierig“ für 34 und schließlich für 29 „gar nicht“ realisierbar.

Das für viele - mit Ausnahme der unmittelbar Betroffenen vielleicht - überraschendste Ergebnis: Die Naturwissenschaften folgen hinsichtlich der Schwierigkeiten eines gleichwertigen Arbeitsplatzes gleich dichtauf: 2% „sehr leicht“,

14% „eher leicht“, 39% „eher schwierig“, 30% „sehr schwierig“ und immerhin 15% „gar nicht“. Das heißt nicht mehr und nicht weniger:

Einerseits wurde kaum eine andere als die Naturwissenschaft so dominant als eine der Hauptgrundlagen moderner Zivilisation, als Wegbereiter der heutigen Technik gepriesen und als Schrittmacher des technologischen Fortschritts gewürdigt - sei es von Politikern, Wirtschaftskreisen und nicht zuletzt auch von den Wissenschaftlern selbst.

Andererseits haben die personellen Träger dieser Wissenschaft - insbesondere im Falle des unfreiwilligen Wegganges von der Universität - eine höchst fragwürdige Chance auf gleichwertige Arbeit, Verwertbarkeit beruflicher Qualifikation und damit auf Statuserhalt und gesellschaftliche Anerkennung.

Diese zum Teil ernüchternden Ergebnisse führen hin zur Thematik erworbener Spezialisierung und deren Nutzen für eine außeruniversitäre Tätigkeit.

Bild 83a

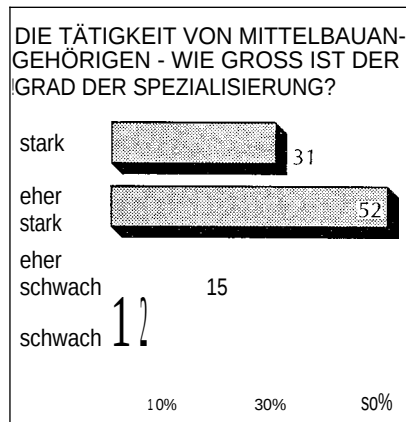
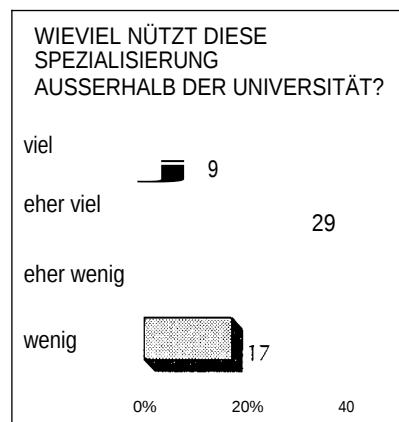


Bild 83b

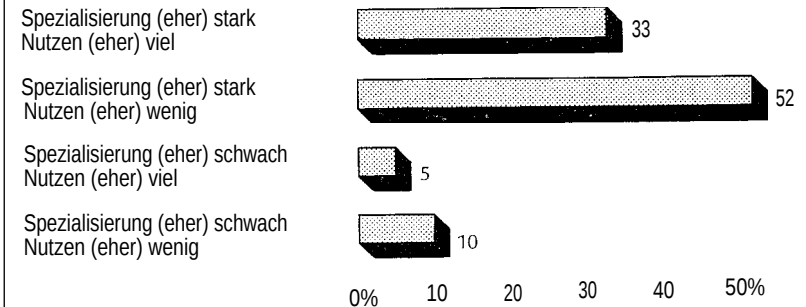


Prinzipiell wird der Grad der Spezialisierung mehrheitlich als hoch angegeben (83% „stark“ bzw. „eher stark“), der diesbezügliche Nutzen außerhalb der Universität als eher gering betrachtet (62% „wenig“ bzw. „eher wenig“).

Im Hinblick auf den Zusammenhang des Spezialisierungsgrades der Mittelbautätigkeit mit der Fachrichtung, der Dienststellung, der Frage Qualifikation/Definitivstellung sowie dem Dienstalter sei auf die „Berufsanalyse Mittelbau“, Abschnitt 6.3., verwiesen. Dasselbe gilt für die Verwertbarkeit der beruflichen Spezialisierung.

Zusammenhang GRAD DER SPEZIALISIERUNG - NUTZEN AUSSERHALB DER UNIVERSITÄT

Mittelbauangehörige können ihre jeweils erworbene berufliche Spezialisierung in folgendem Ausmaß außerhalb der Universität/Hochschule nützen:



Unterscheidung nach Fach und Personalstruktur

Spezialisierung (eher) stark, Nutzen (eher) gering:

Betrifft mehr als die Hälfte der *Mittelbauangehörigen* (52%), insbesondere aber *Geisteswissenschaftler* (68%!), *Naturwissenschaftler* (64%), siehe dazu auch die geringeren Arbeitsplatzchancen von Geistes- und Naturwissenschaftlern außerhalb der Universität!

Über dem Schnitt liegen auch vollbeschäftigte Vertragsassistenten (61%), Universitätsassistenten (56%) und nichtdefinitive Promovierte (60%).

Spezialisierung (eher) stark, Nutzen (eher) viel:

Kann von genau einem Drittel für sich reklamiert werden (33%), insbesondere aber von Veterinärmedizinern (48%), nur geringfügig über dem Schnitt liegen Montanisten (38%), Juristen (36%) und Techniker (35%).

Künstler haben es hier besser: Musik und darstellende Kunst 60%, bildende und angewandte Kunst 44%.

interessant ist, daß die Verwertbarkeit erworbener Spezialisierung nicht unmittelbar vom Dienstalter abhängt!

Zusammenfassend folgt aus diesem Abschnitt:

Der an der Universität/Hochschule erworbene relativ hohe Spezialisierungsgrad wird von den Mittelbauangehörigen mehrheitlich als wenig nützlich für eine außeruniversitäre Tätigkeit betrachtet.

- e *Der in manchen Fachgebieten etwas höhere Nutzen der Spezialisierung erfaßt nicht annähernd so viele Mittelbauangehörige, als in anderen Disziplinen (Natur- und Geisteswissenschaften) durch eine ausgesprochen schlechte Verwertbarkeit betroffen sind* (sowohl anteilsmäßig wie absolut gesehen).
- *Je höher die Spezialisierung der universitären Tätigkeit ist, umso schlechter stehen die Chancen auf einen gleichwertigen Arbeitsplatz außerhalb der Universität!*

5.6. Der zeitliche Spielraum bis zum Weggang

Jene Mittelbauangehörigen, deren Ausscheiden zumindest wahrscheinlich ist (28% von allen, 32% der nichtdefinitiven), wurden befragt:

a) Wann wird dies voraussichtlich sein?

Hier das Ergebnis: für 23% innerhalb der nächsten 6 Monate
für 22% in 6 bis 12 Monaten
für 29% in ein bis zwei Jahren

b) Seit wann wissen Sie das?

Hier das Ergebnis: 35% höchstens seit 6 Monaten (!)
29% seit 6 bis 12 Monaten
21% seit ein bis zwei Jahren

Durch Kombination der beiden Zeitspannen wurde der *zeitliche Spielraum zwischen erstem Wissen um den (voraussichtlichen) Weggang und dem höchstwahrscheinlichen Zeitpunkt desselben ermittelt:*

Hier das Ergebnis: bei 6% weniger als 6 Monate
(betrifft ca. 80 Personen')
bei 11% 6 bis 12 Monate
(betrifft ca. 150 Personen")
bei 25% ein bis zwei Jahre
(betrifft ca. 350 Personen')
") ohne Medizin

Alle anderen Mittelbauangehörigen haben einen höheren zeitlichen Spielraum. Eine nähere Analyse der Fragen a) und b) sowie des zeitlichen Spielraumes findet sich in der „Berufsanalyse Mittelbau“, Abschnitt 6.4.

5.7. Soziale Folgen des Wegganges von der Universität/Hochschule

Die Aspekte dieses Abschnittes werden hier etwas weniger neutral bzw. wertfrei behandelt als in der „Berufsanalyse Mittelbau“.

Das Ausscheiden von Mittelbauangehörigen aus der Universität bzw. Hochschule ist ja in den meisten Fällen nicht auf den freiwilligen Entschluß des Betroffenen - insbesondere im Zusammenhang mit der eigenen Laufbahnplanung - zurückzuführen, sondern auf „äußere“ Laufbahneingriffe seitens Kollegialorganen bzw. Vorgesetzten (siehe Abschn. 5.1.). Zugleich wurde ja im Zusammenhang mit der Laufbahnperspektive nichtpromovierter Nichtdefinitiver aufgezeigt, daß - zumindest bei dieser Gruppe - in der „Freiwilligkeit“ des Wegganges nicht zuletzt eine realistische Haltung, nämlich jene zum Vorgreifen fremder Entscheidungen, steckt.

Und schließlich darf nicht vergessen werden, daß der akademische Mittelbau - zumindest was die Universitäts(Hochschul)assistenten betrifft - die einzige Berufsgruppe ist, für die noch Maßstäbe einer Selektion reinster Prägung - buchstäblich im physischen Sinn - gelten: das Nichterreichen der jeweils nächsten Karrierestufe bedeutet in der Regel zugleich auch Arbeitsplatzverlust, noch dazu mit anschließendem „Berufsverbot“ in dieser Hochschullehrer-Kategorie.

In diesem Sinne kann man die in diesem Abschnitt herausgearbeiteten „sozialen Folgen“ des Ausscheidens durchaus (zumindest teilweise) als „soziale Opfer“ bezeichnen bzw. als „soziale Vorleistungen“ des akademischen Mittelbaus für die Fluktuation der Hochschullehrer.

Die Fragen dieses Abschnittes wurden an jene gerichtet, welche „sich mit dem Weggang von der Universität/Hochschule schon ziemlich konkret befaßt, allenfalls sogar einen neuen Arbeitsplatz im Auge haben.“

Beantwortet haben diese Fragen allerdings ca. 43% von allen, also um 15% mehr als jene, welche ihren Weggang als wahrscheinlich oder sicher bezeichnet haben. Offenbar hat auch ein Teil der Mittelbauangehörigen mit „völlig offener“ Situation schon diesbezügliche Überlegungen bzw. Dispositionen angestellt.

5.7.1. Wechsel des Dienstortes, Mobilitätsanforderungen

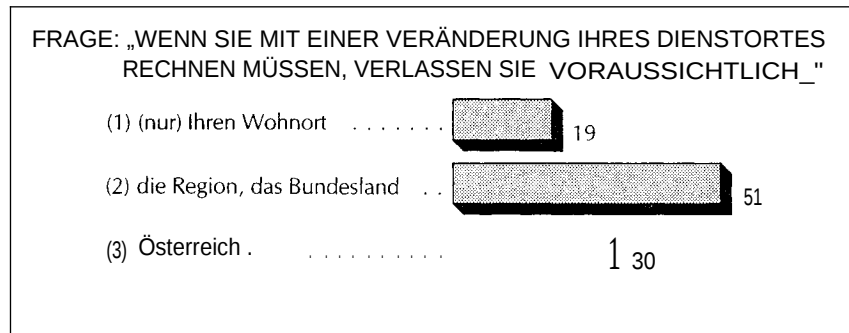
Frage: „Müssen Sie mit einer Veränderung Ihres Dienstortes rechnen?~	
ja	52%
nein	48%

Mehr als die Hälfte rechnet mit einer solchen Ortsveränderung (insgesamt beträfe diese Ortsveränderung ca. 1100 Personen, ohne Mediziner).

Bei den Naturwissenschaftlern sind es sogar zwei Drittel, bei den Montanisten sind es verständlicherweise gegen 100%.

Juristen haben es etwas besser als der Durchschnitt: „nur“ 39%.

Bild 85



In absoluten Zahlen ausgedrückt: „Nur“ den Wohnort müßten ca. 200 Mittelbau-angehörige verlassen, die Region bzw. das Bundesland ca. 550, Österreich immerhin 350 Personen (Summe ca. 1100, ohne Mediziner).

Wenn horizontale Mobilität im Zusammenhang mit dem Berufswechsel, dann in erstaunlich hohem Ausmaß über größere Distanzen und in bedenklich hohem Ausmaß weg von Österreich!

In Hinblick auf den Wechsel von Region/Bundesland sind die Juristen stark vertreten (69%), ferner die Universität Salzburg (67%). Was den Weggang von Österreich betrifft, so sind insbesondere die Angehörigen der Universität Wien mit 53% (!) sowie der Hochschulen für Musik und darstellende Kunst mit 61% (!) weit überproportional betroffen.

Tabelle 21

Frage: „Sind (wären) Sie mit einem oder mehreren der folgenden Probleme konfrontiert?“	
(1) Wohnungsbeschaffung und Umzug	83%
(2) Verlust von Freunden und Bekanntenkreis	81%
(3) Trennung vom Partner bzw. von der Familie (vorübergehend)	38%
(4) Probleme mit Arbeitsplatz des Partners	37%
(5) Verlust von Angehörigen, Verwandten, Bekannten usw. als Aufsichtspersonal für Ihre Kinder	28%
(6) Schulwechsel der Kinder	25%
(7) Trennung von der Familie bzw. vom Partner (ständig, z. B. Wochenpendler)	15%

Absolut gesehen sind von den oben angeführten Aspekten zwischen etwa 150 Personen (Frage 7) und zumindest 900 Personen (Frage 1) betroffen. Jeweils ohne Mediziner).

Auswirkungen des Berufswechsels auf die Privatsphäre:

33% der Betroffenen (über 450 Personen, ohne Medizin) halten - so die diesbezügliche Frage - „Spannungen bzw. Probleme mit ihrem Partner als Folge des Berufswechsels“ für „wahrscheinlich“ bzw. „sehr wahrscheinlich“, 50% dagegen für „wenig wahrscheinlich“ bzw. „unwahrscheinlich“ (der Rest ohne Partner).

Die entscheidende Rolle für diese Frage spielt die Freiwilligkeit oder Unfreiwilligkeit des (eventuellen) Wegganges:

Bei (eher) unfreiwilligem Ausscheiden - sei es, daß die Entscheidung noch „völlig offen“ ist oder der Weggang „wahrscheinlich“ oder „sicher“ erfolgen wird - werden Spannungen bzw. Probleme mit dem Partner als Folge des Berufswechsels in signifikant stärkerem Ausmaß befürchtet bzw. angenommen.

5.7.2. Änderungen hinsichtlich sozialem Prestige und Verdienst

60% erwarten, daß ihr sozialer Status im Zusammenhang mit dem Berufswechsel „eher gleichbleibt“, 17% nehmen an, daß er „steigt“ und 23%, daß er „sinkt“. Diese Zahlen besagen jedoch relativ wenig, zu kraß sind die Unterschiede nach der Fachrichtung.

Bei den Montanisten erwarten sich gleich 42% einen Statusgewinn und nur 9% befürchten ein Absinken ihres sozialen Status. Auch bei den Technikern überwiegen erstere mit 21% noch gegenüber den letzteren (12%), es dominiert hier aber deutlich die Kontinuität des Sozialprestiges mit 67%.

Weitgehend bis extrem anders liegen jedoch die Dinge bei den folgenden Fachrichtungen:

Bei den Geisteswissenschaften erwarten sich mit 49% gleich sechsmal so viele einen Verlust an sozialem Status als einen Gewinn (nur 8%).

Ähnlich bei den Hochschulen für Musik und darstellende Kunst (52% gegenüber 10%) und bei den Theologen (38% gegenüber 4%). Auch bei den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften überwiegt die Perspektive des Statusverlustes (28%) gegenüber jener des sozialen Aufstieges (12%) noch deutlich, wenngleich hier wieder die Kontinuität mit 60% klar dominiert.

Und schließlich bedeutet für Frauen der Weggang von der Universität/Hochschule viel eher einen Statusverlust (35%) als einen Statusgewinn (10%), während die Männer in etwa beim Durchschnitt liegen (23% gegenüber 17%).

Wiederum gibt es einen deutlichen Zusammenhang mit dem Freiwilligkeitsgrad des (eventuellen) Wegganges: Jene, welche (eher) freiwillig gehen, befürchten signifikant seltener einen Statusverlust als die anderen.

Einkommenserwartung im Falle des Wegganges

Während Geisteswissenschaftler, Theologen und Angehörige der Musikhochschulen, ferner die Gruppe der Universitäts(Hochschul)assistenten und jene der Frauen im Schnitt schlechter oder höchstens gleichviel verdienen würden, erwarten sich Naturwissenschaftler und Techniker, insbesondere aber die Montanisten einen besseren bis wesentlich besseren Verdienst. Daß zu letzteren auch die halbbeschäftigten, tendenziell auch noch die vollbeschäftigten Vertragsassistenten gehören, liegt auf der Hand.

Insgesamt ist es - zumindest im Durchschnitt - nicht die Frage des künftigen Verdienstes, welche beim Ausscheiden von Mittelbauangehörigen zu beruflich-sozialen Problemen führt.

Es sind vielmehr die Fragen,

ob überhaupt eine angemessene, insbesondere gleichwertige Arbeit gefunden werden kann,

ob die in oft langjähriger Anstrengung erworbene berufliche Qualifikation und fachliche Spezialisierung auch außerhalb der Universität umgesetzt und natürlich auch verwertet werden kann,

ferner die Anforderung,

der vielfach notwendigen, oft weitgehenden „horizontalen Mobilität“ zu entsprechen - trotz häufig vorliegender mobilitätshemmender Faktoren (Familie, Kinder in Schule, Wohnungseigentum usw.), sich nicht selten auf einen niedrigeren sozialen Status einzustellen,

in vielen Fällen auch der Zwang,

in der verbleibenden Zeit bis zur endgültigen Entscheidung über Verbleib oder (zumeist unfreiwilligem) Weggang, in einer also „völlig offenen“ Situation, noch Qualifizierungs- und Profilierungsanstrengungen durch wissenschaftliche Arbeit zu leisten (um die Laufbahnentscheidung noch positiv zu beeinflussen).

Die Ergebnisse dieses Abschnittes - und noch mehr die ausführlicheren in der „Berufsanalyse Mittelbau“ - zeigen: Das Ausscheiden von Mittelbauangehörigen aus der Universität bzw. Hochschule ist zumeist nicht einfach ein „Firmenwechsel“, sondern - zwar in verschiedenem, oft aber hohem Ausmaß - ein BERUFSWECHSEL mit allen damit verbundenen Konsequenzen.