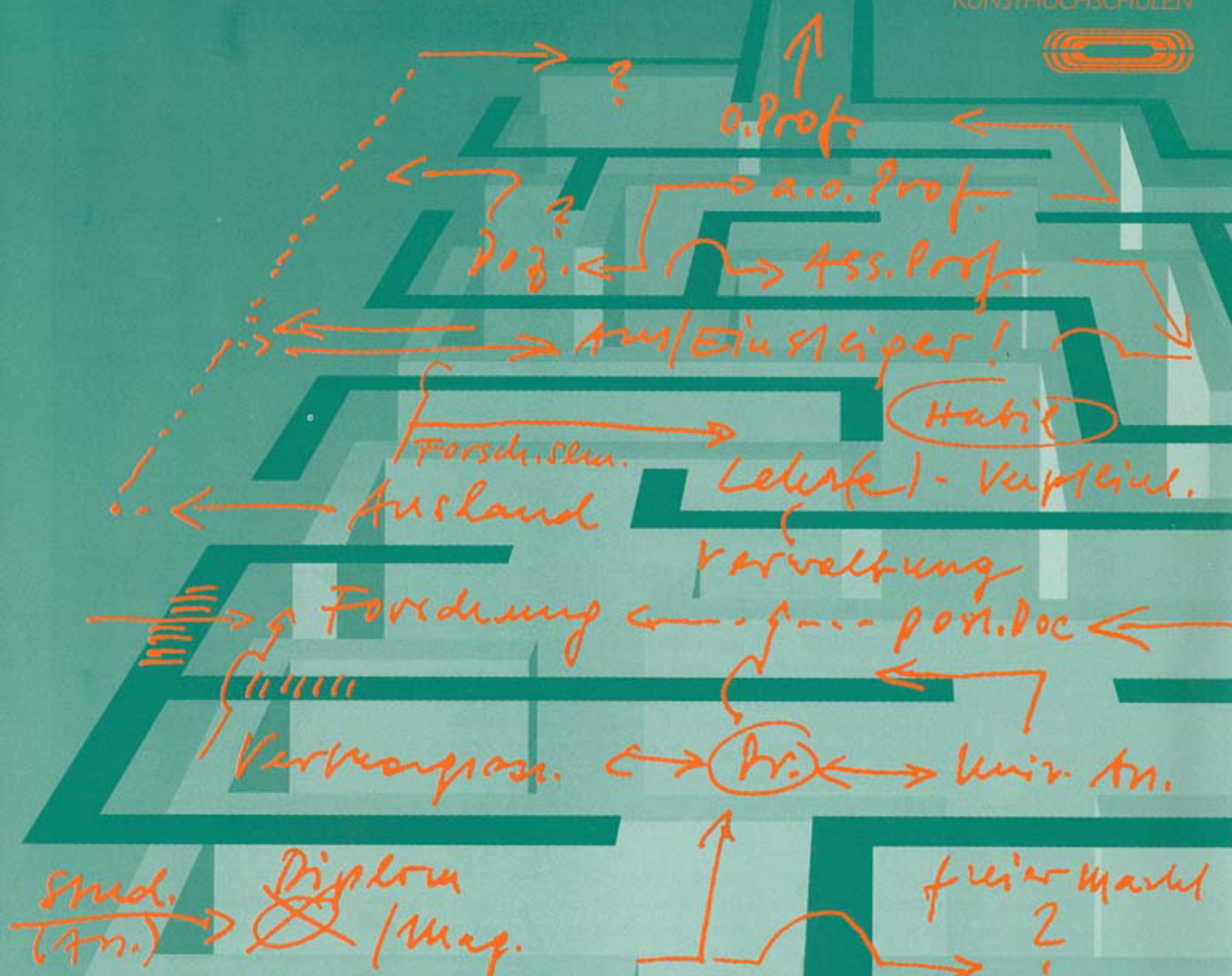
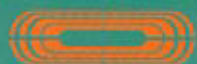


94/4

HOCHSCHULPOLITISCHE
INFORMATIONEN
DER BUNDESKONFERENZ

BUKO

BUNDESKONFERENZ
DES WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTEN UND
KUNSTHOCHSCHULEN



DAS KARRIERESPIEL

BUKOSPIELE



Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

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

Vorsitzender:	Mag. Walter Schollum
Redaktion:	Dr. Kurt Grünewald, Mag. Margit Sturm
Graf. Gestaltung / Layout:	Mag. Michael Herbst und Beate Milkovits
Druckerei:	Schreier & Braune, Aegidigasse 4, 1070 Wien

Hinweis:

Das nächste BUKO-Info erscheint im März mit dem Schwerpunktthema "Universitäre Lehre", Redaktionsschluß für Artikel und Leserbriefe ist der 20. Februar 1995.

Inhalt

Seite	3	Eine neue Legislaturperiode, eine neue Karriere
Seite	4	Kurzberichte
Seite	5	Karriere: oder die Fülle der Interpretation
Seite	6	Zu der derzeit in Begutachtung befindlichen Novelle des BDG, VBG und PVG
Seite	7	Personalien
Seite	8	Vertragsassistenten werden zur Kasse gebeten
Seite	10	Die Dienstrechtskommission der BUKO
Seite	12	"Der Freiraum ist es, den wir fordern!"
Seite	13	Universitäts- und Hochschullehrer
Seite	15	Karriereplanung an der Universität
Seite	17	Karriere-Entwicklung
Seite	18	Wo ist der Ort der Freiheit an der Universität
Seite	20	Quality in International Education
Seite	21	Weiterbildungsveranstaltungen
Seite	22	Service

Bildnachweis

Titelbild und Gestaltung: Mag. Michael Herbst

Eine neue Legislaturperiode, eine neue Karriere

WalterSchollum

Unbedachtes

Das konfuse Bild, das die Ausarbeitung des Koalitionspaktes bot, läßt für die kommende Zeit Schlimmes befürchten. Eine Folge von Ankündigungen und Dementis sorgen gerade in einer für die Universitäten wichtigen Phase der organisatorischen Umgestaltung für Verunsicherung. Daß gespart werden muß ist sicher. Daß die Implementierung des UOG 1993 enormer zusätzlicher Geldmittel bedarf, stand in der Regierungsvorlage und ist auch unbestritten. Im Lichte des jetzt vorgestellten Sparpaketes der Regierung ist es allerdings fraglich, woher die notwendigen Mittel kommen sollen. Die groß gefeierte Besoldungsreform wird teilweise ausgesetzt - wird es auch bei den Einführung des neuen UOG zu budgetbedingten Verzögerungen kommen? Wenn zu den allgemeinen Restriktionen im Öffentlichen Dienst (weniger Dienstposten, weniger Gehalt, schlechtere Pensionsregelungen usw.), den Einschränkungen materieller Ressourcen und der Lehraufträge noch die Belastungen durch die UOG-Reform kommen, ist das der Motivation der Universitätsangehörigen sicherlich nicht zuträglich.

Die BUKO fordert deshalb die verantwortlichen Politiker auf, unverzüglich Gespräche mit den Betroffenen aufzunehmen und Klarheit in die derzeit verwirrende Situation zu bringen, damit gemeinsam ein Ausweg aus der Misere gefunden wird. Einsparungen einfach „von oben herab“ anzuordnen, ist nicht nur unvernünftig, es widerspricht auch den Autonomietendenzen des neuen UOG.

Wir bekennen uns zum Prinzip der Sparsamkeit, doch darf dabei nicht dort angesetzt werden, wo Österreich schon derzeit im internationalen Vergleich am unteren Ende der

Bewertungsskala ist, wie etwa bei der Akademikerquote, den Forschungsausgaben oder dem wissenschaftlichen Personal in Forschung und Entwicklung, um nur einige Bereiche zu nennen.

Es muß eindringlich vor unbedachten Restriktionen im Bildungsbereich gewarnt werden. Gerade die mit den Sparmaßnahmen argumentierte Sicherung der Zukunft unseres Landes und die Wahrung der Chancen unserer nachfolgenden Generationen brauchen die Basis einer optimalen Bildung. Die Forcierung des Bildungsbereiches ist unsere einzige Chance für die Zukunft. Unüberlegte Kürzungen machen auch die Ergebnisse des „Sparpaketes“ zunichte.

Daß allerdings Sachrationalität in politischen Entscheidungen nicht immer vorausgesetzt werden kann, zeigt sich an dem Versuch, die Kunsthochschulen aus dem Wissenschafts- in das Unterrichtsministerium zu transferieren. Wir konnten diesen Unsinn, gemeinsam mit anderen Interessenvertretungen, gerade noch verhindern. Die Gefahr wird aber erst dann gebannt sein, wenn die Geschäftseinteilungen der Ministerien feststehen. Die Kunsthochschulen sind ein fester Bestandteil der Hochschullandschaft und müssen dies auch in Zukunft bleiben.

Dienstrecht

Neben kleineren Änderungen des derzeitigen Dienstrechtes, die teilweise alten Forderungen unsererseits entsprechen, teilweise aber durch das UOG 93 bedingt sind, ist derzeit eine Neufassung der Vertragsassistentenregelung des Vertragsbedienstetengesetzes in Beratung. So sehr uns die dienstrechtliche Absicherung und Chancengleichheit der Kolleginnen im VAss-Dienst ein Anliegen ist, muß doch auf die

Gefahren hingewiesen werden, die dieses neue Laufbahnschema für die zukünftige Gestaltung des Assistentenbereiches beinhalten. Die Abwägung der Vor- und Nachteile ist derzeit Gegenstand intensiver Beratungen, in die auch ein breiteres Meinungsspektrum eingebunden werden soll.

Die in diesem Heft von der Dienstrechtskommission vorgestellten Überlegungen zu einer neuen Personalstruktur sind im Rahmen jener Langzeitperspektiven zu sehen, die auch mit dem Seminar in Strobl zum Thema „Karriere: Anspruch und Wirklichkeit“ verfolgt wurden. Einige der Referate sind Beiträge dieses Heftes. Ob man allerdings, unter den sich abzeichnenden Bedingungen im öffentlichen Dienst, jungen Menschen zu einer Karriere als Universitätslehrerin raten kann, ist nur mit Vorbehalt zu bejahen. Wir müssen uns deshalb bemühen, die Bedingungen an den Universitäten auch im Rahmen des UOG 93 so zu verändern, daß junge, innovative Menschen die Sicherheit haben können, in sinnvoller Weise die Geschicke unserer hohen Schulen in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung mitgestalten zu können.

Mitbestimmung

Der Verfassungsgerichtshof hat, bezüglich der Mitbestimmung von Studenten in Berufungskommissionen, noch keine Meinung gefaßt. Unsere Initiativen und Argumente auf politischer Ebene werden von den meisten Parteien voll unterstützt. Sollte der Verfassungsgerichtshof negativ entscheiden, werden sogar Initiativen für eine verfassungsmäßige Absicherung der Mitbestimmung in Aussicht gestellt. Bei der jetzigen Zusammensetzung des Nationalrates ist es allerdings fraglich, ob eine derartige Initiative

Editorial

eine Mehrheit erhält. Wir müssen deshalb nachdrücklich darauf hinweisen, daß die Tätigkeit in Berufungs- und Habilitationskommissionen hochschulpolitischen Charakter hat. Die fachliche Beurteilung der wissenschaftlichen Qualifikation ist der eigentlichen Entscheidungsfindung vorgelagert, da sie entweder durch Gutachter oder durch den formalen Nachweis der Habilitation und der internationalen wissenschaftlichen Reputation festgestellt wird.

UOG-Implementierung

Die vier ersten Universitäten haben, in unterschiedlichem Tempo, mit der Umsetzung des neuen Organisationsrechtes begonnen. Erfreulich ist dabei die Entscheidung der Universität für Bodenkultur, einen Mittelbaukollegen zum Vorsitzenden des Universitätskollegiums zu wählen. Wir hoffen, daß dieses Beispiel auf die Entscheidungen in anderen Gremien und auf andere Universitäten Einfluß haben wird. Es wäre dies ein Weg, den Mittelbau in die Verantwortung für die Universität auch

nach dem neuen UOG verstärkt einzubinden. Die BUKO hat diese Einbindung im Laufe der UOG-Beratungen auch für die monokratischen Leitungsfunktionen gefordert, da wir der Überzeugung sind, daß diese Stellen mit den jeweils geeignetsten Personen besetzt werden sollten, ungeachtet ihrer dienstrechtlichen Stellung. Vielleicht werden nun in der Praxis jene Hürden abgebaut, die eine solche Regelung bislang verhinderten.

Im Zuge der Satzungserstellung hat sich gezeigt, daß das Ministerium nach wie vor die individuellen Lösungen der einzelnen Universitäten restriktiv beschneiden möchte. Die BUKO hat schon mehrmals die Universitäten aufgerufen, in diesem Falle standhaft zu bleiben. Wenn eine ohnedies stark eingeschränkte Autonomie Sinn haben soll, muß den Universitäten die Möglichkeit gegeben werden, das Gesetz so selbständig als möglich auszugestalten.

Wir appellieren deshalb wieder an alle Universitäten, den Stand ihrer Beratungen und des Implementierungs-

prozesses, beispielsweise über die BUKO, den anderen Universitäten mitzuteilen, damit Probleme bei der Anwendung des Gesetzes gemeinsam gelöst werden können.

Der neue Minister

Bundesminister Dr. SCHOLTEN übernahm bekanntlich das Wissenschaftsressort. Er tat dies in einer Situation, die durch die Umgestaltung des Organisationsrechtes, des Studienrechtes, des Dienst- und Besoldungsrechtes und der eingangs erwähnten allgemeinen Problematik großer gemeinsamer Anstrengungen bedarf. Angesichts der düsteren finanziellen Aussichten und der vielfältigen Probleme, hoffen wir auf eine verstärkte Kooperation mit dem neuen Minister. Wir haben bei ihm unseren Wunsch nach einem ersten Informationsgespräch und einer konstruktiven Zusammenarbeit zum Wohle der Hochschulen deponiert. Wir wünschen ihm - und uns - bei der Bewältigung seines Amtes viel Glück.

[Ass.-Prof. Mag. W. Schollum](#)
(Vorsitzender d. BUKO)

Kurzberichte

Frauenförderungspläne

Das Plenum der BUKO hat in seiner November-Sitzung den Verordnungsentwurf betreffend „Maßnahmen zur Förderung von Frauen im Bundesdienst“ ausdrücklich begrüßt. Besonders positiv wurde die Tatsache aufgenommen, daß bei allen Förderungsmaßnahmen von einer gleichwertigen Qualifikation ausgegangen wird, wodurch von vornherein Argumenten entgegengetreten wird, es könnte die Bevorzugung von weniger qualifizierten Frauen beabsichtigt sein. Die Entscheidung über Qualitätskriterien und Anforderungsprofilen für LehrerInnen und ForscherInnen an den Universitäten sind auf einer anderen Ebene zu führen. Die BUKO hat nicht zuletzt mit dem hier auszugsweise wiedergegebenen Bericht vom Seminar "Karriere

an der Universität- Anspruch und Wirklichkeit" eine Initiative in diese Richtung gesetzt.

Was die Realisierung des Maßnahmenkataloges zur Frauenförderung angeht, ist nun der neue Minister am Zug.

Universitäten und ORF

Den Umstrukturierungsplänen des neuen ORF Generalintendanten Zeiler wären beinahe auch die Sendungen „Audi max“ und die Abteilung "Wissenschaft und Bildung" insgesamt zum Opfer gefallen. Der massive Protest von seiten der Universitätsangehörigen scheint dies jedoch verhindert zu haben. Die BUKO hat in einem Offenen Brief darauf hingewiesen, daß die Einstellung der wenigen Sendungen, die aus den Universitäten berichten,

fatale Konsequenzen hätte - insbesondere angesichts der derzeit in Gang befindlichen Implementierung des UOG 93 und weiterer geplanter Reformvorhaben, wie Studienrechts- und Dienstrechtsreform, deren jeweiliges Kernstück die Intensivierung des Dialoges zwischen Universität und Gesellschaft sowie zwischen Wissenschaft und Wirtschaft sein sollen.

Die Beschneidung der Transparenz und Öffentlichkeitswirksamkeit der Universitäten hätten jedoch die intendierte Öffnung wesentlich erschwert.

Mag. M. Sturm
(Generalsekretärin d. BUKO)

Karriere : oder die Fülle der Interpretation

(eine freie Assoziation zum Ministerwechsel)

Kurt Grünewald

Eine der häufigsten Assoziationen zum Wort Karriere ist Erfolg. Das Problem besteht „lediglich“ darin, daß auch Erfolg unter verschiedenen Blickwinkeln gesehen werden kann.

Ist Erfolg das, was ein „Durchschnittsbürger“ darunter versteht, eine statistisch zu ermittelnde Wahrheit, der um alle Extreme gekappte Konsens, die Wertdefinition eines de facto nicht existenten typischen Österreicher? Gesellschaftlicher Anspruch und individuelles Wunschenken sind auf ihre Gültigkeit wie Brauchbarkeit zu prüfen, will man sich dem Begriff Karriere nähern. Das kritiklose Übernehmen von Konventionen und die Verinnerlichung von Projektionen ist ebenso zu hinterfragen, wie die Verabsolutierung eines schrankenlosen Individualismus nicht zum Diktat allgemeiner gesellschaftlicher Normen erhoben werden kann. Es stellt sich immer wieder die Frage, ob persönlicher und gesellschaftlicher Nutzen sich ergänzen oder ausschließen. Daß das Eine immer nur auf Kosten des Anderen gedacht werden kann, spricht für einen tief verwurzelten Dualismus, der uns ähnlich jenem der Leib - Seele Problematik keinen wirklich gangbaren Weg weist. In unseren Debatten klang immer wieder durch, wie stark im Bereich von Wissenschaft der Leistungsbegriff mit den Bildern von Verzicht, Leid und Opfer verbunden wird. Man muß nun kein Anhänger der Lehren Epikurs und kein allein dem Genuß verpflichteter Egoist sein, um die Frage nach dem Warum dieser Verknüpfung zu stellen. Das geschickte Anspielen auf die Gesetze eines strengen Über-Ich ist durchaus ein Mittel der Kontrolle, der Disziplinierung und der Legitimation von Ausbeutung, das Macht und Ohnmacht, Herrschaft und Abhängigkeit in eine unheilvolle Beziehung bringt. Solche Beziehungen, einmal gefestigt, sperren sich gegen

jede Reflexion, die eingeübte Weltbilder und Verhaltensweisen ins Wanken bringen könnte und somit ein Moment der Verunsicherung und Angst darstellt.

Der Wunsch nach Rezepten war in unserer Debatte klar erkennbar und das Bedürfnis nach Sicherheit und Führung ebenso. Autonomie und Mündigkeit sind allerdings Grundbedingungen jedweder Verantwortung und können aus dem Leistungsbegriff nicht straffrei eliminiert werden. Daher wird es einer Auseinandersetzung über den Inhalt des Karrierebegriffes bedürfen und somit einer Verunsicherung als Ausgangspunkt einer im wahrsten Sinne selbstbewußten Neuorientierung. Es ist dies ein unbequemer Weg und nähert sich wieder einem Begriff, der sich erneut Opfer nennt. Dieses Opfer aber ist nicht jenes, das goldenen Kälbern gebracht wird, sondern der Emanzipation, einer reduzierten Abhängigkeit von dumpfen psychischen Gesetzen, einer neuen Freiheit, die sich nicht billig von alten Werten löst, sondern den wahren Wert erkennt. Wenn man sich diesen neu oder wiederentdeckten Werten verpflichtet, kann es kein Leichtes sein, sich dieser neu entstandenen Verantwortung zu entziehen. Es ist daher durchaus legitim zu fragen, wie man es schafft, eine UOG Reform zu initiieren und sich vor deren Umsetzung zu verabschieden.

Es kann dem Fachmann nicht unbekannt sein, daß die Implementierung dieses neuen Gesetzes auf große Schwierigkeiten, nicht nur auf Geburtswunden, stoßen wird. Zweifellos ist es gelegentlich von Vorteil, Probleme aus einer gewissen Distanz zu beobachten und manches dabei klarer zu erkennen. Ob der Wechsel in das Unterrichtsministerium diesem Motiv gefolgt ist, mag bezweifelt werden. Möglicherweise waren Parteiinteressen der höhere

Wert, dem Verantwortung geopfert wurde und die Plastizität der Schuljugend ein erfolgversprechenderes Revier politischer Betätigung, als jenes des Beharrungsvermögens störrischer Hochschullehrer. Man kann ein großes oder ein schweres Erbe hinterlassen, die Verpflichtung bleibt. Ein Wort hätten wir gern darüber gehört, ein Wort des Bedauerns, ein Wort der Besinnung und des Rückblicks. Ein stummer Abschied ist nicht immer Zeichen der Ergriffenheit. Die Verantwortung wird aber benannt werden und wir werden daran erinnern, daß wir unter Mobilität und Flexibilität nicht das verstanden, was uns nun vorexerziert wird. Karriere und Leistung sind zu hinterfragen und von einer „reinen“ Tüchtigkeit zu unterscheiden. Emotionale Bindungen können Zeichen der Betroffenheit sein, das bloße Engagement auf eine höhere und menschlichere Ebene hebt ohne unsachlich und einäugig zu werden. Von positiven Emotionen war wenig zu spüren und das Gezerre um die Kunsthochschulen ließ an Peinlichkeit kaum zu wünschen übrig. Trotzdem hätte es für uns schlechtere Minister geben können und trotzdem oder gerade deswegen muß Dr. Busek auch mit einer gewissen Fairness begegnet werden. Saloppe Zynismen und pauschale Disqualifikation sind dazu ungeeignet. Daher ist auch Dank angebracht, kein uneingeschränkter und keiner frei von Enttäuschung. Dieser Dank ist bisher ein einseitiger und wird es wohl auch bleiben. Weniger Einseitigkeiten wünschen wir dem neuen Minister, dem wir für dieses, in den nächsten Jahren so schwierige Amt alles Beste wünschen.

[Univ.-Doz. Dr. K. Grünewald](#)
(Univ.-Klinik f. Innere Medizin,
Univ. Innsbruck)

Zu der derzeit in Begutachtung befindlichen Novelle des BDG, VBG und PVG

Norbert Wolf

Wie bereits vielfach berichtet haben Gespräche zwischen Bundeskanzleramt, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung und Bundesministerium für Finanzen einerseits und der Bundessektionsleitung der Sektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst als Vertretung der Dienstnehmer andererseits zu einem Novellierungsentwurf geführt, der sich derzeit in einem verkürzten und vereinfachten Begutachtungsverfahren befindet. Diese Gesetzesbestimmungen sollen - wenn alles plangemäß verläuft - noch in eine sich in Vorbereitung befindende, bereits begutachtete BDG-Novelle im Zuge der parlamentarischen Behandlung eingebracht werden. Dieser Gesetzesentwurf enthält kurz aufgelistet folgende Änderungen:

* Auf Hochschullehrer, die Aufgaben **im Rahmen eines Fachhochschulstudienganges** oder der Donauuniversität Krems übernehmen, sind die Bestimmungen des § 160 BDG (Freistellung) anzuwenden.

* Universitätsprofessoren, die das Amt des Rektors nach UOG 1993 übernehmen bzw. Universitätsprofessoren und Universitätslehrer, die zu hauptamtlichen Vizerektoren gewählt werden, sind für die Dauer der Ausübung ihres Amtes gegen Entfall der Bezüge zu beurlauben.

* Disziplinarsenaten muß je ein Mitglied der Gruppe der Universitäts (Hochschul)professoren und der anderen Hochschullehrer angehören.

* Bei Anträgen auf Verlängerung des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses nach § 175 Abs. 3 entfällt die Befassung des Kollegialorgans.

* In den § 175 wird eine Bestimmung aufgenommen, die es Kolleginnen und Kollegen, die die Erfordernisse für die Umwandlung ihres zeitlich begrenzten Dienstverhältnisses in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit nach Anlage 1 Z 21.2 bzw. 21.3 erbringen, ermöglicht, eine einmalige Verlängerung ihres Dienstverhältnisses um höchstens zwei Jahre bei anschließendem Ausscheiden aus dem Bundesdienst zu beantragen. Die Entscheidung über diesen Antrag liegt beim Rektor.

* Ebenfalls in den § 175 aufgenommen wird ein § 175 a, der die Wiederbestimmung ausgeschiedener Universitäts(Hochschul)assistentInnen ermöglicht.

* § 178 Abs. 1 wird derart abgeändert, daß trotz der Verlängerung des provisorischen Dienstverhältnisses der Beamten von vier auf sechs Jahre die bisherige Regelung der Universitäts(Hochschul)assistentInnen de facto bestehen bleibt. Für Kolleginnen und Kollegen, die ihr zeitlich befristetes Dienstverhältnis vor dem 1. Jan. 1995 begonnen haben oder beginnen, bleiben überhaupt die bisherigen Regelungen in Geltung.

* Ein Wechsel des Sonderfaches in der Facharztausbildung wird durch **Verlängerung der möglichen Gesamtverwendungsdauer** erleichtert.

* Die Feststellung der dem Doktorat gleichzuhaltenden künstlerischen Eignung erfolgt nicht mehr durch gesonderten Bescheid, sondern im Zuge des Überstellungsverfahrens.

* Die VertragsassistentInnen betref-

fenden Bestimmungen des VBG werden umfassend geändert:

In Fällen der Überschreitung der für ein pragmatisches Dienstverhältnis geltenden Altersgrenzen ist auch Vollbeschäftigung möglich.

Die Weiterbeschäftigung von „Drittmittelassistenten“ ist zulässig, nicht jedoch Neuaufnahmen.

Für VertragsassistentInnen wird eine Laufbahn - ähnlich der der Universitäts (Hochschul)assistentInnen - geschaffen:

VertragsassistentInnen können max. vier, bei Teilzeitbeschäftigung auf Antrag bis zu max. sechs Jahre in einem zeitlich befristeten Dienstverhältnis beschäftigt werden. Dieses Dienstverhältnis kann auf Antrag um sechs Jahre verlängert werden, wenn das Doktorat einer der Verwendung entsprechenden Fachrichtung vorliegt und der bisherige Verwendungserfolg diese Verlängerung sachlich rechtfertigt. Erfüllt der /die VertragsassistentIn Leistungskriterien, die ihn/sie für eine unbefristete Verwendung geeignet erscheinen lassen, so kann sein/ihr Dienstverhältnis auf Antrag in ein Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit übergeleitet werden.

Die Gehaltsstaffel der VertragsassistentInnen wird der Gehaltsstaffel der I/L Lehrer angeglichen und auf 18 Entlohnungsstufen ausgedehnt. Die Biennalzulagen für Doktorat bzw. Habilitation der Universitäts(Hochschul)assistentInnen werden übernommen. Umstritten ist derzeit noch, ob auch den Teilzeitbeschäftigten eine Forschungszulage zuerkannt wird.

* Weiters sind einige kleine Adaptierungen des Bundespersonalvertretungsgesetzes vorgesehen.

Während die vorgesehenen Änderungen im Beamtenbereich großteils lange diskutiert und weitgehend unbestritten sind, ist zu meiner Überraschung die im Bereich der Vertragsassistenten enthaltene Verbesserung der derzeitigen Situation im Mittelbaubereich heftig umstritten. Tatsache ist jedenfalls, daß mit dem Wegfall der EWR-Ausländer und der Drittmittelbediensteten, sowie der Streichung der Befristung der vierjährigen Verwendungsdauer durch den Verfassungsgerichtshof Änderungen eingetreten sind, auf die Gewerkschaft und Dienstgeber jedenfalls reagieren mußten. Tatsache ist weiters, daß auch die gegenwärtige unbefriedi-

gende Situation - Kettenverträge von zwei Jahren im Extremfall bis in das Pensionsalter und die Einführung einer Begründungspflicht für Planstellenteilungen es nicht verhindern konnten, daß bereits jetzt insbesondere hoch- und höchstqualifizierte Kolleginnen und Kollegen aus verschiedensten Gründen solche Teilzeitstellen inne haben. Meines Erachtens ist deren Situation derart unbefriedigend, daß die o.a. Bestimmungen für sie jedenfalls eine derartige Verbesserung bedeuten, daß es unverantwortlich wäre, den Entwurf abzulehnen. In absehbarer Zeit die Ausdehnung der Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung im pragmatischen Dienstverhältnis über die jetzt geltenden Bestimmungen hinaus zu erreichen, scheint aussichtslos. Ganz im Gegenteil: wenn man die gegenwärtige

Situation (Sparpaket der Bundesregierung!) betrachtet, wäre ich im Hinblick auf die Betroffenen sehr froh, wenn die o.a. Bestimmungen schon beschlossen wären.

Ich bitte Sie deshalb, bevor Sie aus prinzipiellen Erwägungen die obigen Verbesserungen in Zweifel ziehen, sich in die Situation der Betroffenen zu versetzen - so beginnt etwa eine habilitierte Kollegin in Halbbeschäftigung derzeit bei Entlohnungsstufe 8 an; sie erhält auch die 21/2 Biennien ihrer vollbeschäftigten pragmatisierten Kolleginnen nicht und muß alle zwei Jahre um die Verlängerung ihres Dienstverhältnisses zittern. Ich glaube, ein weiterer Kommentar erübrigt sich.

[Ass.-Prof.Dipl.Ang.Dr. N. Wolf](#)
(Vorsitzender des Zentralausschusses d.
Hochschullehrer, Wien)

Personalia

Universitätenkuratorium
Unmittelbar vor den Nationalratswahlen traf ex Wissenschaftsminister Busek noch weitreichende Personalentscheidungen für die Univeristäten. Er bestellte das Universitätenkuratorium, dem nach UOG 93 bedeutende Aufgaben zukommen, wie z.B. die Abgabe von Gutachten über die Einrichtung und Auflassung von Studienrichtungen, über die Durchführung von universitätsübergreifenden Entwicklungsplanungen in Forschung und Lehre, über die Zuweisung und Einziehung von Planstellen, von Räumen und Geld an Univeristäten und interuniversitäre Einrichtungen etc. und last but not laest die Veranlassung universitätsübergreifender Evaluierungsmaßnahmen in Forschung und Lehre.

Busek ernannte aus dem Universitätsbereich für eine Funktionsperiode von 6 Jahren:

* [O.Univ.Prof.Dr. Wolfgang MANTL](#), Universität Graz

* [Ass.Prof.Dipl.-Ing.Dr. Monika SKALICKY](#), Veterinärmedizinische Universität Wien

für eine Funktionsperiode von 3 Jahren:

* Prof.Dr. Angelo ARA, Università degli Studi di Pavia

* Prof.Dr. Jürgen MITTELSTRASS, Universität Konstanz

Aus dem außeruniversitären Bereich für eine Funktionsperiode von 6 Jahren:

* [Gen.Dir.a.D.Dr. Erwin BUNDSCHUH](#), Öster. UNILEVER GmbH

* Gen.Dir.Dkfm. Lorenz FRITZ, ALCATEL Austria AG

für eine Funktionsperiode von 3 Jahren:

* Dkfm. Wilhelmine GOLDMANN, Öster. Industrie Holding AG

* Prof.Dr. Max Luciano BIRNSTIEL, Forschungsinstitut für molekulare Pathologie (IMP).

Vorsitzender des Universitätenkuratoriums wurde [Gen.Dir.a.D.Dr. Erwin BUNDSCHUH](#).

Er stellte sich der Öffentlichkeit mit der Forderung nach Einführung von Studiengebühren vor.

Krems

Auch im Universitätszentrum für Weiterbildung Krems sind wichtige Personalentscheidungen gefallen:

Zum Präsidenten wurde der gebürtige Linzer Wirtschaftsinformatiker Dr. Franz Lehner (36) bestellt, der zuletzt an der deutschen privaten „Wissenschaftlichen Hochschule für Unternehmensführung“ in Koblenz tätig war. Vizepräsidentinnen wurden Dr. Ingela Bruner (42) von der ÖMV Aktiengesellschaft und Dr. Maria Berger (38), Direktorin bei der EFTA-Überwachungsbehörde.

Vertragsassistenten werden zur Kasse gebeten

Anneliese Legat

Im Zusammenhang mit tatsächlich dringend notwendigen Anpassungen des Hochschullehrerdienstrechtes ist eine nicht unbedingt dringlich erscheinende **Novellierung des Vertragsbedienstetengesetzes (VBG)** in Diskussion gebracht worden, das eine neue Laufbahn für (hauptsächlich dauernd teilbeschäftigte) Vertragsassistenten (V.-Ass.) vorsieht. Das geplante "Karriereschema" soll jenem der Universitätsassistenten (Univ.-Ass.) mit den einzelnen Qualifikations-schnittstellen nachgebildet werden:

- Insgesamt 6 Jahre befristetes Dienstverhältnis (Verlängerung nach den ersten zwei Jahren)
- Doktorat
- Verlängerung um weitere 6 Jahre
- Leistungsnachweis (ähnlich den Definitivstellungserfordernissen der UnivAss.)
- Dienstverhältnis auf unbestimmte Zeit

Als Ausgangspunkt für die geplante Neuregelung wird das Verfassungsgerichtshofurteil G 134/92-7 vom 1. Oktober 1993 herangezogen, mit dem die mit höchstens vier Jahren beschränkte Gesamtverwendungsdauer von V.-Ass. aufgehoben worden ist. Der VfGH begründet seine Entscheidung mit der Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes, da die tatsächlich gegebenen Belastungen aus Haushalt, Kindererziehung und Obsorge für sonstige Angehörige den betroffenen Frauen nicht erlauben, ein Dienstverhältnis in Vollbeschäftigung einzugehen. Andererseits kennt das Beamtendienstrecht (BDG) keine entsprechende Möglichkeit der (dauernden) Teilbeschäftigung. Der VfGH hat aber darüber hinaus keinen expliziten Auftrag für eine Gesetzesänderung ausgesprochen.

Somit besteht gegenwärtig für V.-Ass. wieder (wie vor 1988) die Möglich-

keit, über vier Jahre hinaus weiterbestellt zu werden.

Wird die neue in Vorschlag gebrachte Laufbahn für V.-Ass. unter dem Aspekt der Anliegen von Frauen, wie dies auch der VfGH als schützenswert erkannte, betrachtet, so scheinen die ins Auge gefaßten Neuregelungen aber kontraproduktiv. Durch den zusätzlichen Qualifikationsdruck bezüglich des Erwerbes von Voraussetzungen für eine Weiterbestellung - selbst bei verlängerten Fristen - wird es wohl - in Kenntnis der Praxis - notwendig sein, zusätzliche Zeit über die Teilbeschäftigung hinaus für Forschung, wozu auch das Verfassen einer Dissertation zu zählen ist, zu reservieren. Junge Frauen, die sich nebenberuflich dem Familienaufbau und der Kindererziehung widmen wollen, werden nun unter Druck gesetzt, zugleich auch in ihre wissenschaftliche Laufbahn - in fast der gleichen Intensität wie die vollbeschäftigten Universitätslehrer - zu investieren. Diese Situation gestaltet sich aber noch prekärer, da selbst von Seiten des Dienstgebers in den Erläuterungen zur Novellierung festgehalten wird, daß es erfahrungsgemäß bei teilbeschäftigten V.-Ass. "mit Rücksicht auf den Lehr- und Forschungsbetrieb zu zeitlichen Inanspruchnahmen über das im Vertrag vorgesehene Ausmaß der Beschäftigung" kommt. Daraus ergibt sich für die Kolleginnen, die eine Teilbeschäftigung aus familiären Gründen wählen, durch das zeitliche Zusammentreffen von Familie und wissenschaftlichem Karriereaufbau eine Verschärfung der Situation. Dies läuft sicherlich den Absichten des Gleichbehandlungsgesetzes und dem erst kürzlich begutachteten Entwurf eines Frauenförderungsplanes zuwider. Auch der VfGH dürfte einer mittelbaren Diskriminierung kaum das Wort reden wollen. Statt einer Änderung des VBG

könnte aus der zugrundeliegenden Entscheidung des VfGH m. E. sogar ein Hinweis auf eine Änderung des BDG über die bestehenden Möglichkeiten hinaus zugunsten von Teilbeschäftigten abgelesen werden, wobei vielleicht schon die Verlängerung von Fristen Abhilfe leisten könnte. Die Frage, ob von den betroffenen Frauen tatsächlich eine Teilbeschäftigung auf Dauer gewünscht wird oder ob sich dies nur auf einen (kleinen) Teil ihrer gesamten Lebensarbeitszeit bezieht, ist ebenfalls noch ungeklärt.

Neben den familiären Aspekten für eine Teilbeschäftigung gibt es noch jene Gruppe, die keinen dauernden Verbleib an der Universität beabsichtigt und lediglich das Doktorat als Zusatzqualifikation anstrebt. Auch in diesem Fall wird Forschungsleistung in der Freizeit unabdingbar sein, wobei hier die Praxis eine deutlichere Sprache spricht als beispielsweise auch das AHStG mit seinen Studienzeiten, die regelmäßig überschritten werden. Die nächste Phase, nämlich der Ersatz eines Regeldienstverhältnisses durch ein Dissertationsstipendium mit allen organisations-, dienst- und besoldungsrechtlichen Nachteilen für alle nicht-promovierten Assistenten ist dabei nicht mehr weit!

Nicht verkannt wird der Wunsch von Universitätslehrern nach temporärer Teilbeschäftigung wie zur Aneignung außeruniversitärer Zusatzqualifikationen [bzw. um](#) die Verbindung mit der Praxis herzustellen oder aufrechtzuerhalten. Diesbezüglich sollte das BDG hinsichtlich von Karenzierungen liberaler gehandhabt werden. Die in diesem Zusammenhang auftretenden Teilbeschäftigungsverhältnisse können mit dem bisherigen Vertragsassistententyp sehr wohl bedient wer-

den, zumal es sich um befristete Zeiträume handelt.

Es ergeben sich aber noch andere hochschulpolitische Gesichtspunkte:

Selbstverständlich geht auch die Autorin vom Leistungsprinzip aus. Unter dieser condition sine qua non wird allerdings durch die angeprisiene „Teilzeitkarriere“ die Grundlage für eine Auslagerung von Forschungsleistung in den privaten - also nicht entlohten - Bereich gelegt. Sicherlich scheint aus der Sicht des Dienstgebers, der - wie die Koalitionsverhandlungen deutlich zeigen - um Einsparungen zur Budgetsanierung bemüht ist, ein Regeldienstverhältnis in Teilbeschäftigung wünschenswert, da die Verlagerung von Leistungen außerhalb der Dienstzeit zu einer Effizienzsteigerung (zu Lasten der Dienstnehmer) bei immer wieder geforderter Kostenneutralität führen muß. Dies entspricht auch dem Effizienztopos der Universitätsreform. Anders formuliert könnte man auch sagen, Forschung wird nunmehr explizit zum Freizeitvergnügen und daher nicht (mehr) bezahlt. Längerfristige Auswirkungen auf die Forschungssituation sind hierbei noch nicht ins Kalkül gezogen worden. Die Überlegungen einer leistungsbezogenen Besoldung im Hochschulbereich scheinen damit völlig abhanden gekommen zu sein.

Dem Hinweis auf die nahezu ausschließlich von teilbeschäftigten Universitätslehrern wahrgenommen systemerhaltenden Funktionen kann nicht beigestimmt werden: Auch hierfür ist bereits im geltenden Dienstrecht Vorsorge getroffen worden.

Den vorgebrachten Argumenten, möglichst vielen (jungen, begabten und förderungswürdigen) Menschen die Möglichkeiten einer universitären Tätigkeit zu bieten, müssen verschiedene Bedenken entgegeng gehalten werden. Dieser zu fördernden Gruppe würde unter der Bedingung der Minderbezahlung, die hier im Raum steht, geradezu ein Sonderopfer abverlangt werden. Für beide Gruppen - V.-Ass.

und Univ.-Ass. ergeben sich die gleichen Ziele und Qualifikationen unter etwas differenzierten Zeitläufen und bei beträchtlich unterschiedlicher und ungleichgewichtiger Besoldung. Die vermutete Absicht, Mobilitätsdruck durch reduzierte Bezahlung auszuüben, kommt dann allerdings in einem fortgeschrittenen Alter der Betroffenen zum Tragen, wodurch soziale Probleme erst recht vorprogrammiert sind. Sozial unverträglich scheint auch das längerfristige Ergebnis von gleich Qualifizierten auf unterschiedlichen Planposten und ungleicher Bezahlung. Überlegungen bezüglich einer verantwortungsbewußten Beschäftigungspolitik im Universitäts- und Hochschulbereich könnte wohl auch in Richtung einer Reduzierung der Wochenarbeitszeit für alle Universitätslehrer ohne Lohnausgleich gehen. Dadurch wäre auch eine Gleichverteilung der besoldungsmäßigen Belastungen gewährleistet (siehe die „Volkswagen-Lösung“ von 1993/94).

Bedenklich wird auch der über den Umweg der Teilbeschäftigung monierte Beitrag zu einer Scheinlösung, um studien- und bildungspolitisch bedingte unbefriedigende Ergebnisse (z.B. fehlende außeruniversitäre Nachfrage im Bereich der Geisteswissenschaften im Verhältnis zum Überangebot an Absolventen) zu sanieren.

Das vorliegende Diskussionspapier nimmt noch auf einen anderen Personenkreis Bezug: Es handelt sich dabei um ausländische - aus Nicht-EWR-Staaten stammende - Universitätslehrer, die wegen ihrer Staatsbürgerschaft nach geltender Rechtslage nicht als Universitätsassistenten tätig sein können. Auch hier ließen sich sicherlich andere gesetzliche Regelungen für derartige Ausnahmefälle finden. Zu verweisen ist auf die entsprechenden Bestimmungen für Ordinarien oder auf den erleichterten Staatsbürgerschaftserwerb bei Sportlern.

Keineswegs wird die bestehende Problematik der Weiterbestellungen von Vertragsassistenten durch eine Art Kettenvertrag, der aber doch auch eine

Leistungsbeurteilung zugrundeliegt, sowie des unbefriedigenden Besoldungsschemas verkannt. In diesem Zusammenhang ist auch die geübte Praxis der Planstellenteilung generell zu kritisieren. Obwohl das VBG schon derzeit die Bestellung von V.-Ass. nur als Ausnahme regelt, geben die statistischen Daten ob des hohen Anteils der Vertragsassistenten an der Gesamtzahl der Beschäftigungsverhältnisse im Assistentsbereich eine andere - widersprüchliche - Auskunft.

Bedenklich ist außerdem die oben erwähnte Verknüpfung der Regelungsgegenstände BDG und VBG durch den Dienstgeber, da offenbar die gewünschten Änderungen im Hochschullehrerdienstrecht gegen eine intensive Diskussion der V.-Ass.-Problematik ausgespielt werden sollen. Auch der Hinweis, daß es sich bei der geplanten V.-Ass.-Regelung bloß um einen vorübergehenden Lösungssatz handelt, scheint nicht stichhältig, da in den Erläuterungen zu lesen ist, daß „der vorliegende Entwurf ein Teilergebnis der Vorarbeiten zur Änderung des Hochschullehrerdienstrechtes, die aus Anlaß der Universitätsreform (UOG 1993) aufgenommen worden sind“, darstellt.

Zusammenfassend muß festgestellt werden, daß der in Aussicht genommene Vorschlag einer Neugestaltung der Vertragsassistentenlaufbahn übereilt und unausgegoren und mit zu großen Nachteilen für die Betroffenengruppe behaftet erscheint. Es wird daher noch intensiver Diskussionen bedürfen, verbunden mit der Suche nach Alternativen, zumal der VfGH keinen ausdrücklichen Gesetzesänderungsauftrag erteilt hat abgesehen davon, daß Übergangsbestimmungen überhaupt fehlen.

[Univ.Ass. Mag.Dr. A. Legat](#)
(Institut f. österr. Rechtsgeschichte,
Univ. Graz)
(1982-1988 V.-Ass.,
seit 1989 Univ.-Ass.)

Die Dienstrechtskommission

Wolfgang Wetscherek

Vom Redaktionsteam wurde mir die Aufgabe übertragen, Sie geehrte Leserinnen und Leser über die Überlegungen der BUKO zum Dienstrecht zu informieren. Bei dieser Gelegenheit möchte ich Sie zuerst kurz mit der Dienstrechtskommission der BUKO und ihren Aufgaben bekanntmachen.

Laut Plenumsbeschluß ist die Dienstrechtskommission für alle Dienstrechtsmaterien zuständig, die in irgendeiner Weise den Mittelbau berühren, wobei entsprechend den Aufgaben der Bundeskonferenz in erster Linie wissenschaftspolitische Sicht- und Argumentationspunkte gefunden werden sollen. Zentrales wissenschaftspolitisches Thema aus der Sicht des Mittelbaues muß derzeit dessen Stellung in einer *de jure* stark formalistischen Hierarchie und deren Auswirkungen auf Forschungs- und Lehrleistungen sein. Die Kommission muß Grundsatzpositionen der Bundeskonferenz, insbesondere die Ergebnisse der Arbeiten der Lehr- und Forschungskommissionen, soweit sie vom Plenum akkordiert sind, in ihrer Arbeit berücksichtigen.

Doch nun zum Dienstrecht. Viele werden sich die Frage stellen - warum schon wieder Dienstrechtsänderungen? Bis zu einem gewissen Maß ist dies auch die Meinung der BUKO.

Ein Dienstrecht, bei dem erst vor kurzem die Übergangsregelungen ausgelaufen sind, soll nicht schon wieder in den Grundsätzen geändert werden. Über Adaptionen an neue Rahmenbedingungen (z.B. UOG 93) und grundsätzliche Verbesserungen muß ständig nachgedacht und soll auch mit den Betroffenen (den Universitätslehrern) diskutiert werden. Die Sinnhaftigkeit von Änderungen hat sich an nachstehenden Grundsätzen zu evaluieren:

motivierende und menschengerechte

Karrierestrukturen;

- * Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre (UOG 93 §1 (2) Z1);
- * Förderung des Engagements und der Kreativität der Universitätslehrer;
- * Anreiz zu Flexibilität und Mobilität.

Nur ein Dienstrecht, das motiviert und belohnt, ermöglicht den Universitätslehrern die Aufgaben der Universität zu erfüllen, soweit man ihnen auch die notwendigen anderen Ressourcen (Raum, Dotationen, usw.) zur Verfügung stellt. Die wichtigsten Aufgaben der Universität will ich kurz aufzählen:

- * Die Entwicklung der Wissenschaften in Forschung und Lehre.
- * Die Verfügbarhaltung des Wissens der Zeit.
- * Die Selbstverwaltung im Rahmen der Hochschulautonomie.
- * Die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses.
- * Die Ausbildung des Hochschullehrer nachwuchses.

Wichtig für das Funktionieren der Universität ist, daß alle Universitätslehrer dem gleichen Dienstrecht unterliegen. Welche Probleme bei verschiedenen Dienstverhältnissen an ein und demselben Institut entstehen, müssen wir derzeit mit den nun zwingend privatrechtlich anzustellenden Drittmittelangestellten Tag täglich sehen. Wobei sich ernsthaft die Frage stellt, wieso beamtete Akademiker einen schadstoffresistenteren Körper haben als privatangestellte Akademiker, die den Arbeitnehmerschutzbestimmungen unterliegen. Aber dies führt uns zu weit weg vom eigentlichen Dienstrecht für Hochschullehrer.

Ausgehend von der politisch festzulegenden Aufgabe für die Universität muß diese mit den in jedem Bereich notwendigen Planstellen entsprechenden Qualifikation ausgestattet werden.

Wenn nun auch noch die anderen Ressourcen zur Verfügung stehen, kann die Erfüllung der Aufgaben von der Universität eingefordert werden. Um das innovative und kreative Potential aller Universitätsangehörigen voll ausschöpfen zu können, müssen diesen gewisse Freiräume angeboten werden. Ein streng hierarchisches System hemmt die Entfaltungsmöglichkeit, wirkt demotivierend und ist letztendlich unwirtschaftlich.

Aus der Überlegung, daß sich die vorhandenen Planstellen an den Aufgaben der Universität orientieren, muß man in konsequenter Weise fordern, daß die Inhaber dieser Planstellen einerseits eine entsprechende Qualifikation aufweisen, aber auch, daß diese Personen in einem unbefristeten Dienstverhältnis stehen sollen. Ein „hire and fire“ Prinzip ist höchst unwirtschaftlich, weil man damit hochqualifizierte gut eingearbeitete und erfahrene Mitarbeiter in deren Ausbildung das „Unternehmen“ Universität schon viel investiert hat, entfernt. Dies würde sich kein funktionierendes Privatunternehmen erlauben, wenn es auf Kostenminimierung und wirtschaftlichen Erfolg aus ist. In solchen Unternehmen ist es üblich, alles Erdenkliche zu tun, um das Abwandern höchstqualifizierter Mitarbeiter, z.B. durch Gehaltserhöhung, Extraleistungen (Zusatzversicherungen, Dienstwagen, usw.), zu verhindern. Schlagwörter - notwendige Fluktuation, Platz für den Nachwuchs - verbunden mit der Absicht, vermehrt befristete Stellen für die Hochschullehrer einzuführen, sind vom Ansatz her falsch. In Fachbereichen, die außerhalb des Universitätsbereiches genügend Arbeitsmöglichkeiten anbieten, ist der Personalwechsel derzeit schon sehr hoch und die Besetzung einer Assistentenstelle sehr schwierig. In jenen Bereichen, die außeruniversitär kaum Berufschancen haben, ist ein er-

zwungenes Ausscheiden verantwortungslos und volkswirtschaftlich verfehlt.

Alle zu besetzenden Planstellen sind nach einem Ausschreibungsverfahren mit qualifizierten Hochschullehrern zu besetzen. Dabei sind vorher die Qualifikationskriterien genau in der Ausschreibung zu definieren. Wichtige Kriterien neben einer wissenschaftlichen Qualifikation wären dabei sicher pädagogische und didaktische Fähigkeiten, Teamfähigkeit, Menschenführung. Es ist klar, daß diese Anforderungen nicht mit einem normalen Studienabschluß erfüllt sein können.

Daher ist es notwendig, an der Universität Möglichkeiten vorzusehen, um sich diese Fähigkeiten aneignen zu können. Erforderlich wäre es daher an der Universität öffentlich-rechtliche Postgrad-Stellen zu schaffen. Durch diese Stellen soll auch eine Vereinheitlichung verschiedener derzeit bestehender Weiterbildungsmöglichkeiten und deren Bezahlung erreicht werden. Das soll nicht die Abschaffung verschiedener Finanzierungsquellen bedeuten, sondern nur die Garantie geben, daß alle Inhaber einer postgradualen Stelle die gleichen Rechte, Pflichten und die gleiche Bezahlung haben. Grundsätzlich sollen diese Stellen im Vertragsbedienstetengesetz verankert sein und auf eine Dauer von 4 Jahren mit einer Verlängerungsmöglichkeit um eventuell 2 Jahre beschränkt sein. Dies begründet sich auch aus der Forderung der BUKO, daß keine Kette von befristeten Verträgen bestehen und etwa um das 30. Lebensjahr eine Entscheidung über den Verbleib an der Universität gefallen sein sollte. Eine Verlängerungsmöglichkeit auf Wunsch des Stelleninhabers um 2 Jahre geknüpft an die Verpflichtung des Ausscheidens soll möglich sein. In dieser Zeit soll sich der Stelleninhaber vordringlich jene Qualifikation aneignen können, die er bei einer späteren Berufsausübung außerhalb des universitären Bereichs benötigt. Ein Abfertigungsanspruch sollte so wie bei den jetzigen Universitätsassistenten geregelt werden. Wie bereits erwähnt sollen alle Plan-

stellen, die notwendigerweise mit Hochschullehrern zu besetzen sind, um die Aufgaben der Universität erfüllen zu können, als zeitlich unbefristete pragmatisierbare Dienstverhältnisse zum Bund definiert sein. Aufgrund der bei der Aufnahme bereits nachgewiesenen Qualifikation ist dem Hochschullehrer eine entsprechende Lehr- und Forschungsbefugnis, die sich an den Aufgaben der Universität zu orientieren hat, zu erteilen. Diese wird sich natürlich mit den im Anstellungsverhältnis erbrachten Leistungen erweitern. Für die Universitätslehrer soll, verbunden mit einer generellen Anhebung des derzeitigen Gehaltes, eine Lehrverpflichtung in ihrem Ausbildungsbereich für die Erfüllung des Studienplanes bestehen. Für darüber hinaus geleistete Lehre soll eine entsprechende Zulage je Semester gezahlt werden, um die Mehrleistung abzugelten. Für alle Hochschullehrer muß eine Obergrenze für den Lehreinsatz bestehen, weil es für alle eine Verpflichtung ist, an der Selbstverwaltung und Forschung mitzuwirken.

Für den Übergang vom bestehenden zum neuen System kann sich die Bundeskonferenz vorstellen, daß alle derzeit vorhandenen Planstellen als dauernde Dienststellen vorhanden bleiben und dadurch ein Nachholbedarf gegenüber dem Ausland erfüllt wird, wenn gleichzeitig die notwendige Anzahl an Ausbildungsplätzen an den Universitäten geschaffen und den Instituten entsprechend ausgebildetes Personal zur Durchführung der „Hilfstätigkeiten“ und Routinearbeiten zur Verfügung gestellt werden. Um einerseits eine Auswahlmöglichkeit und andererseits eine vernünftige Karrieremöglichkeit zu haben, ist ausgehend von den derzeitigen Beschäftigtenzahlen, ein Verhältnis von 1:2 zwischen Hochschullehrerstellen und Ausbildungsstellen vorstellbar.

Inhaber von postgradualen Stellen sollen im Forschungsbereich Qualifikationen in Form der Dissertation und so weit dies zeitlich möglich ist durch eigene selbstständige Forschung erwerben. Dafür ist mindestens 50% der Arbeitszeit vorzusehen. Die Mitwirkung

bei angeordneten wissenschaftlichen Arbeiten ist nur zulässig, soweit sie dem Erwerb von notwendigen Qualifikationen dient. Das bedeutet ein Einsatz über längere Zeit, der im reinen Routinebetrieb nicht möglich ist. Eigenverantwortliche Lehre und Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen soll in diesem Anstellungsverhältnis nur in geringem Umfang durchgeführt werden dürfen. Sie soll nur dem Erwerb der Erfahrung dienen und könnte auf 2-4 Stunden je Studienjahr beschränkt werden. Eine Entschädigung ist dafür auf Kollegiengeldbasis vorzusehen.

DiplAng.Dr. W. Wetscherek
(Vorsitzender d. "Dienstrechts-
Kommission in d. BUKO,
Inst. f. Nutztierwissenschaften
Univ.f. Bodenkultur)

„Der Freiraum ist es, den wir fordern!“

Überlegungen zum Karrierebild

Michael Herbst

Unser Konzept, eine gemeinsame Kategorie von allen Lehrenden und Forschenden, Künstlerinnen und Künstlern, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern anzustreben, hat weniger klassenkämpferische Motive als man meinen möchte. Es setzt vielmehr ein gemeinsames Motiv der vielen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in den verschiedensten formalen und funktionalen Ebenen ihres Einsatzes voraus: Das grundsätzliche Selbstverständnis jemandes, der an Universitäten oder Kunsthochschulen arbeitet: Lehre, Forschung und die Erschließung der Künste voranzutreiben. Derzeit, in seiner Verwirklichung durch das neue UOG in Frage gestellt, fußt das Konzept auf dem Prinzip der qualitativen sowie der zeitflexiblen Rollenzuweisung mit der Mobilität nach "oben" wie "unten" im gemeinsamen dienstrechtlichen Raum.

Die dadurch zwangsläufig entstehende Dynamik entlastet alle Charaktere in diesem Hochschulspiel mit dem Effekt der Effizienzsteigerung, da zeitlich begrenzt, Begabungen gefördert und planvoll eingesetzt werden könnten und vor allem erhöhte Verantwortlichkeit und Verbindlichkeit in der Aufgabenerfüllung bewirkt würde. Karriere ist unter diesen Voraussetzungen nicht als ein starres, lineares Laufbahnmodell einzelner Personen von unten nach oben zu sehen (das Konversationslexikon bietet für die Karriere nicht nur die Laufbahnbedeutung, sondern bezeichnender Weise auch den „schärfsten Galopp“), sondern als flexibles Reagieren auf Angebot und Nachfrage. Angebot als Einsatz von Fähigkeiten und zu erarbeitenden Lösungskonzepten und Nachfrage als Anforderungen und Bedürfnisse der Organisation Hochschule. Die ständig geforderte Mobilität wäre so nicht Selbstzweck und aufgesetztes Ritual, sondern Kon-

sequenz des Bekenntnisses zur Pluralität. So sehe ich nicht so sehr die Karriere des einzelnen (wenn auch für den einzelnen als Anreiz erheblich) im Vordergrund sondern die Karriere der Institution, denn vieles muß arbeitsteilig ausgeführt oder delegiert werden: Das Profil einer Institution wird sich daher notwendigerweise gleichsam durch die dokumentier- und evaluierbaren Ergebnisse planvoll delegierter Aufgaben bilden. Vorausgesetzt natürlich es gibt eine sinnvolle Planung und ein Konzept für die jeweilige Institution.

Von der Vorstellung einer persönlichen Karriere in formal hierarchischem Sinn wird sich der einzelne so lange verabschieden müssen, solange Karrieresprünge vor allem die Zuweisung von Sozialprestige bedeuten. Ganz einfach: Die Spitze muß kleingehalten werden, sonst sinkt der Prestigewert. Nicht umsonst wurde am Karriere-seminar in Strobl der „rituelle Vatermord“ thematisiert und Karriere als „Glück“, schicksalhaft zur rechten Zeit am rechten Ort zu sein problematisiert. Solange von einigen, wie auch am Seminar stark emotional diskutiert, ein Wissenschaftsbegriff verherrlicht wird, der die „Wissenschaft“ zum religiösen Dogma erhebt und fordert, daß diesem alles, ja auch alles, selbst sozialer Kontakt zu opfern sei, wird die Karrierestraße via Wissenschaft quasi nur als heiliger Pfad für Geläuterte beschreitbar sein und nur „wahren Priestern“ vorbehalten bleiben. Das Mysterium der Leidenschaft unter dem Motto: "der ganze Mensch für die Wissenschaft" wird kaum durch die Entgegnung: „die Wissenschaft für den ganzen Menschen“ entmystifizierbar sein. Solange soziale Kompetenz und Teamgeist nicht stärker als Qualität wissenschaftlichen Arbeitens und als Voraus-

setzung für das Funktionieren komplexer Einrichtungen erkannt werden, bleibt für den einzelnen nur die Strategie der Einsamkeit des Langstreckenläufers. Daß das derzeitige Dienstrecht dies nur fördert, ist leider traurige Realität. Ob es sinnvoll ist, wage ich zu bezweifeln. Es herrscht die Angst, überkommene hierarchische Strukturen, und so ein wohlgeordnetes System von Abhängigkeiten, aufgeben zu müssen; ist dieses System doch klar durchschaubar und kalkulierbar: Es macht sicher und wird durch den Glauben beseelt, daß mit dem „hohen Rang“ in der Hierarchie automatisch ein verantwortungsvolles Selbstverständnis bei der Erfüllung der übertragenen Aufgaben einhergeht. Daher logisch folgend: je niedriger der dienstrechtliche Rang, desto fremdbestimmter und detaillierter die Regelungen, je höher der Rang, desto selbstbestimmter das Regelwerk. Dem liegt ein Kalkül zu Grunde, dem durchaus Qualitäten abzurufen sind, was jedoch fehlt, ist allemal das Augenmaß.

Der Freiraum ist es, den wir fordern! Am Seminar wurden Zufriedenheit und Erfüllung im Job dort geortet, wo die Fremdbestimmung gering und der Freiraum groß sind, groß im Sinne des Gestaltungsspielraumes bei der Aufgabenerfüllung und der Freiheit, selbstentscheidend Arbeitsschwerpunkte zu setzen - nicht als Freibrief, sondern durchaus als Verpflichtung zur Verantwortung, und dort, wo die Qualifikation Rollen zuweist und nicht die jeweilige dienstrechtliche Stellung.

Mag. M. Herbst
(Inst.f.Werkerziehung, Akademie der bildenden Künste Wien)

Universitäts- und Hochschullehrer

Zahlen und Daten

Norbert Wolf

Quellen: Statistische Unterlagen des BMWF, Hochschulbericht 1993, Statistisches Jahrbuch für die BRD 1993

Bei der Erstellung meines Referates im Rahmen des Seminars „Karriere an der Universität - Anspruch und Wirklichkeit“ habe ich aus den o.a. Quellen Zahlen und Daten ausgehoben, die in der gegenwärtigen Situation der Universitäten und Hochschulen und in Anbetracht der derzeit laufenden Gespräche und Verhandlungen recht interessant erscheinen.

geführten Zahlen geben den Frauenanteil an Habilitierten bzw. nicht Habilitierten an. Von den 6.270 Planstellen im Assistentenbereich zum Stichtag 1.4.1993 waren also nur knappe 27% mit KollegInnen in einem definitive Dienstverhältnis besetzt, von denen etwa 82,5% habilitiert waren. Nicht habilitiert definitiv gestellte KollegInnen besetzten zu diesem Zeitpunkt nur etwa 4,5% der Planstellen.

1992/93 auf jede Professorenstelle etwa 60 zu betreuende Studierende, in Österreich etwa 129 Studierende.

Rechnet man jedoch zur Zahl der O. und Ao.Univ.-Prof. die an den Universitäten beschäftigten habilitierten Universitätsassistenten, so ergibt sich ein Verhältnis zur Zahl der Studierenden, das etwadem o.a.Verhältnis Prof./[Stud.in](#) der BRD entspricht, ein Indiz dafür, in wie weit der Mittelbau in der akademischen Lehre Professorenfunktionen übernommen hat bzw. übernehmen mußte.

Gesamtzahlen:

O.Univ.-Prof.	A.Univ.-Prof.	O.HSProf	Assistenten		
			gesamt	nicht definitiv	definitiv
1156	522	395	5172	3495	1677
				davon nicht habilitiert: 3212 (746) habilitiert: 283 (35)	davon nicht habilitiert: 294 (65) habilitiert: 1383 (133))

Die für die Assistenten angeführten Zahlen beziehen sich auf Universitätsassistenten (Personen!); mit Vertragsassistenten in Voll- oder Halbbeschäftigung besetzte Planstellen sind nicht mitgezählt. Nach einer anderen Unterlage aus dem BMWF 1993 befanden sich 1141 der nicht definitiven Assistenten in einem provisorischen Dienstverhältnis. Die in Klammern an-

Auffällig auch das Zahlenverhältnis O.Univ.-Prof. zu Ao.Univ.-Prof. von mehr als 2:1, das beweist, daß das ursprünglich als Aufstiegsmöglichkeit für Dozenten geschaffene Instrument des A.Prof. nicht in dem Maße genutzt wurde, wie dies wohl auch im Interesse des Dienstgebers gelegen wäre.

In der BRD entfielen im Studienjahr

1993 sind 356 der nach dieser Unterlage des BMWF 5348 Univ.-Assistenten aus ihrem Dienstverhältnis ausgeschieden, davon 235 aus dem zeitlich befristeten Dienstverhältnis. Wenn man bedenkt, daß aufgrund der Altersstruktur der Abgang durch Pensionierung derzeit noch nicht ins Gewicht fällt, ist das eine Fluktuationsrate, die mit fast 6% zumindest im öffentlichen Dienst wohl

Universitätskarriere

einmalig ist.

Aufgrund der Altersstruktur ist anzunehmen, daß sich diese Zahl in einigen Jahren durch die dann anstehenden Pensionierungen noch um etwa 2% erhöhen wird.

Aus der Tabelle „Gründe für das Ausscheiden“ läßt sich auch ablesen, daß die vom HDG 1988 bewußt gesetzte Zäsur am Übergang zum provisorischen DV (in der Regel nach vier Jahren) wie beabsichtigt zu greifen beginnt, obwohl vor allem bei Beginn des Zeitraumes, über den sich die Tabelle erstreckt, die Übergangsbestimmungen maßgebend waren.

Auch diese Tabelle liefert, wie die übrigen Zahlen, einige Anregung zum Nachdenken, die ganze Arbeit möchte ich Ihnen jedoch nicht abnehmen.

[Ass.-Prof.DiplAng.Dr. N. Wolf](#)
(Vorsitzender d. ZA d.
Hochschullehrer, Wien)

Gründe für das Ausscheiden
Univ.-Ass. (Nichtmediziner)
1988-1992:

Dienstalter	Gesamt	Gründe:	
		Austritt	Zeitablauf
-3	109	83	
4	174	37	127
5	101	47	51
6	114	27	83
7	71	24	39
8	61	14	45
9	47	19	23
10	38	5	28
11-15	82	37	30
16-20	27	16	4

		Altersstruktur		
Lebensalter	O.Univ.-Prof.	O.HSProf.	A.Univ.-Prof.	Assistenten
bis 25				48
<u>26-30</u>				1033
<u>31-35</u>	9	5	4	1428
<u>36-40</u>	26	20	16	1153
<u>41-45</u>	71	30	40	730
<u>46-50</u>	163	64	124	609
<u>51-55</u>	365	83	200	446
<u>56-60</u>	202	55	85	82
<u>61-65</u>	176	81	53	28
über 65	144	55		

Karriereplanung an der Universität

Manfred Wagner

Meine Vorstellungen beziehen sich auf ein Begriffssystem: Universität als Stätte höchstentwickelter Forschung und Vermittlung, ebenso hochentwickelter Lehre. Zielsetzung ist die Heranbildung von Akademikern, die gelernt haben, mit komplexen Phänomenen umzugehen, die Fähigkeit zu Urteil und Kritik besitzen, Leitungsfunktionen ausfüllen, Forschung und Lehre auf ebenso hohem Niveau weiterentwickeln helfen können.

I. Prämissen

Die Universitäten bleiben auch weiterhin Institutionen mit einem Auftrag für Spitzenforschung und Spitzenlehre. Sie sind strukturell nach diesen Zielsetzungen ausgerichtet. Priorität hat die Erreichung der Zielsetzung und nicht soziale, gesellschaftliche, traditionelle, funktionale Befriedigung von Ansprüchen beteiligter Gruppierungen.

II. Rahmenbedingungen

- Universitäten bleiben öffentliche Institutionen, die überwiegend durch die Steuerleistung des Staatsbürgers finanziert werden.
- Internationale Vernetzung bedeutet auch internationalen Wettbewerb.
- Der sozialen Veränderung ist Rechnung zu tragen, die Adoleszenz steigt in Richtung 30. Lebensjahr (Veränderung der Wertesysteme).
- Die Notwendigkeit fortwährender gesellschaftlicher Legitimation. Verteidigung geschützter Räume?
- Die Rolle des Arbeitsmarktes: Notwendigkeit, den relativ geringen österreichischen Akademikeranteil zu erhöhen.

III. Anforderungsprofil

Wahrscheinlich scheint es immer noch

sinnvoll, als Zielsetzung der Karriereplanung den Forscher-Lehrer oder Lehrer-Forscher anzusehen. Eine völlige Trennung beider Kategorien ist zwar innerhalb eines bestimmten Zeitbudgets denkbar, erscheint aber karriereplanungsmäßig nicht sinnvoll, da nur wenige Faktoren des Anforderungsprofils klar unterscheidbar sind.

Einige Schwerpunkte des Anforderungsprofils sind:

- Spezifische Begabung
- Methodenkenntnis
- Elaborationsfähigkeit: als Merkmal, Sachverhalte auszudrücken, formulieren und präsentieren zu können;
- Exzellente Modellfallkonzentration: wird in der Forschung schwergewichtig auffallen;
- Prioritätensetzung: Dieser Faktor ist meiner Beobachtung nach in der Regel viel zu wenig formuliert. Er betrifft nämlich nicht nur den Konflikt zwischen Forschungsanforderung und Arbeitszeit (Dienstrecht), sondern auch den wahrscheinlich viel schwerwiegenderen zwischen Forschungsauftrag und zu organisierendem Privatleben mit allen sozialen Implikationen;
- Personalführungskapazität: auf Grund der neuen Institutsstrukturen und auch der international selbstverständlichen Vernetzungen nötiger denn je;
- Hohe Mobilitätsbereitschaft: Da exzellente Forschung heute nur mehr im zumindest phasenweisen Wechsel zu speziellen Forschungsstätten möglich ist, ist diese Bedingung für Karriere zwingend, wahrscheinlich schon im Studentenalter, ganz gewiß aber in der echten Universitätskarriere;
- Artikulationsfähigkeit: Die geänderten gesellschaftlichen Rahmenbedingungen verlangen nach einer auch jederzeit öffentlich zu äussernden Stellungnahme des Universitätsangehörigen.

lungnahme des Universitätsangehörigen. Dies bedeutet nicht nur persönlichen Mut und die Fähigkeit zu konkretisieren, sondern auch Überzeugungskraft, Verständlichkeit und Argumentationsstärke;

- Korruptionsimmunität: Gerade in einer Gesellschaft, die auf Grund der Kleinheit des Landes intern immer stärker vernetzt wird und die in der Regel mit Teamwork arbeitet, ist dieser Faktor materiell wie immateriell notwendig. Materiell bedeutet dies: moralische Kraft für Denken und Aussagen auch unbequemer Forschungsergebnisse, immateriell: die schwierige, vorurteilsfreie Beurteilung selbst engster Mitarbeiter oder Vorgesetzter
- Verwaltungskennntnis: Trotz der den meisten Forschungsvorgängen diametral entgegengesetzten Bürokratiegesetze ist es nötig, ein Minimum an Kenntnissen derselben zu besitzen, um die notwendigen Vorgänge auch durchsetzen zu können
- Hohe Vermittlungsbereitschaft und Kontaktfreudigkeit sind Prämissen, die vor allem in der Lehre eine wichtige Rolle spielen.

IV: Adäquate Operationalisierungsszenarii

1. Anlernverfahren:

Dieses Verfahren, vom Studentendasein bis zum Professor den üblichen akademischen Karriereweg zu beschreiten, läuft zunehmend Gefahr, an der eigenen Universität realisiert zu werden. Es kennt zwar die Vorteile des Wissens von Infrastruktur, der Akkulturation (Stallgeruch) und einer von der persönlichen Begegnung abhängigen Evaluierung, hat aber die Nachteile vorurteilsstiftender emotionaler Bindungen, die Adaption eines jahrelang gleichbleibenden Verlaufsschemas und die fehlende Mobilität.

Universitätskarriere

2. Quereinsteigermodell:

Dieses Modell, sehr oft im Bereich der Technischen und Geo-Wissenschaften verwendet, hat die Vorteile der außer-institutionellen Erfahrung, der Breitenstreuung der Arbeitsbedingungen, Risikokenntnis, den Blick von außen, in der Regel auch eine breite Berufsfeld-Erfahrung sowie den Faktor der Selbstinvestition, aber den Nachteil einer länger verlaufenden Anlernzeit, eines Aklimatisierungsrisikos und einer Output-Konkurrenzierung, die eher wirtschaftlichen als wissenschaftlichen Gesetzen entspricht.

3. Mischverfahren:

Vielleicht wäre es sinnvoll und je nach Fachrichtung adaptierbar, eine Art Rahmenregelsystem einzuführen, das einige der angesprochenen Vorteile vermittelt und die Nachteile eher vernachlässigt. Dies würde in der Studentenausbildung die Notwendigkeit eines zweisemestrigen Studiums anderswo bedeuten, ebenso ein Post-Doc-Erfordernis und akademisch-universitäre Mitarbeiterposten, die neu definiert werden und sich von der vorhandenen Assistenz unterscheiden müßten. Der Assistentenposten sollte prinzipiell als Durchlaufposten verstanden werden und eine gewisse Anzahl von Jahren (4-6 Jahre) unter keinen Umständen überschreiten dürfen, sodaß alle Sozialimplikationen von vornher-

ein wegfallen.

Nach dieser Assistententätigkeit oder innerhalb dieser wäre ein Berufsfeld von Außenerfahrung abzudecken: an einer anderen Universität, anderen Institutionen, Privatim, davon jedenfalls zwei Semester im Ausland (allerdings berufs-, nicht stipendienmäßig). Die Berufung an die Leitungsstellen der Universität bedeutet Rückkehr zu einer verantwortlichen Position, die **möglicherweise** über die Professur hinaus Differenzierungskategorien zuläßt: Abteilungsleiter, diverse Vorstände etc. Ebenso wäre notwendig, Leitungspositionen der Universität zumindest in den ersten 5-10 Jahren nur auf Zeit zu vergeben, entsprechende Evaluierungen zuzuführen und nur auf Grund deren Verlängerungen zuzulassen. Entsprechende Evaluierungssysteme sind auszuarbeiten und könnten über jetzige weit hinausreichen (Notwendigkeit des öffentlichen medialen Auftritts, Fachgebiets-Verantwortliche etc.). Neben einem fixierten Grundgehalt sind mehrere Leistungskategorien in Form von Prämien anzuführen, diese müssen nicht nur auf pekuniäre Mittel beschränkt sein, sondern auch auf die Gewährung von Auslandsaufenthalten, Forschungsurlauben und neu zu überlegenden Belohnungssystemen. Kontrolle findet immer rückwirkend statt, allerdings mit Sanktionen (Rückzahlung, Zeiteinbringung ...)

Eine Kombination dieser Anforderungen ergäbe zweifellos eine veränderte universitäre Situation:

1. einen vernünftigen Wettbewerb für jede Position,
2. Optimierung der Lehre (Begabungsförderung und Animation),
3. Optimierung der Rahmenbedingungen für die Forschung (wobei legistische Detaillierungen eher kontraproduktiv sind und die individuelle Wahl für Zeit, Ort, Methode und Ressourcenverbrauch im Rahmen Priorität haben müßte).

Es steht jedenfalls fest, daß in der weltweiten Vernetzung der Forschung und ihrer auch ökonomisch relevanten Anwendung verbesserte Rahmenbedingungen eine große Rolle spielen werden. Österreich wird sich entscheiden müssen, ob es an dieser Wettbewerbssituation teilnimmt oder sich daraus zurückzieht. Die Forschung jedenfalls ist national in ihren Fortschrittnichtaufzuhalten, wahrscheinlich auch nicht die Information der Studenten. Sie werden im schlimmsten Fall eben von anderen Institutionen und Marktsegmenten bedient.

HSPProf.Dr. M. Wagner
(Hochschule f. angewandte Kunst
in Wien)

Kurznotizen

Gestiegen:

Mehr Kilometergeld ab
1. August 1994:

Das Kilometergeld wird rückwirkend mit 1. August 1994 erhöht. Für Pkw und Kombi beträgt es ab diesem Zeitpunkt 4,60 Schilling pro Kilometer, für Motorfahräder und Motorräder mit einem Hubraum bis 250 cm³ 3,46 Schilling, für Motorräder mit einem Hubraum über 250 cm³ 2,58 Schilling pro Kilometer. Für jede Person, deren Mitbeförderung dienstlich notwendig ist, gebührt ein Zuschlag von 55 Groschen pro Kilometer.

Gekürzt:

Bildungszulage für Lehrbeauftragte - Kritik des Rechnungshofes

Der Rechnungshof hat im Zuge einer Prüfung festgestellt, daß die den Lehrbeauftragten im Sprachenbereich aufgrund eines Erlasses des seinerzeitigen Bundesministeriums für Unterricht ausbezahlte „Bildungszulage“ in Höhe von monatlich öS 167,- jeder gesetzlichen Grundlage entbehre. Dieser Einwand trifft zu. Die Auszahlung dieser „Bildungszulage“ ist daher mit Beginn des Studienjahres 1994/95 einzustellen.

Karriere-Entwicklung

oder die Kunst, sich Zufriedenheit und Erfolg zu verschaffen

Michael Schilling

E. Roth: Relativität

*Wer Hunger spürt, der ißt sich satt,
Vorausgesetzt, daß er was hat.
Wer Liebe fühlt, zeigt sich als Mann,
Vorausgesetzt, daß er das kann.
Wer Wahrheit liebt, der urteilt scharf,
Vorausgesetzt, daß er das darf.
Wer Ruhe sucht, verhält sich still,
Vorausgesetzt, daß er das will.
Wer Geld möchte, schuftet mit Verdruß,
Vorausgesetzt, daß er das muß.
Wer sterben will, stirbt wie ein Christ,
Vorausgesetzt, daß er das ist.
Kurz, was uns auf der Welt gelingt,
Ist leider ungemein bedingt.*

Vorbemerkung: In meinem Beitrag beziehe ich mich vor allem auf die persönlich-individuelle Ebene als eine der wichtigen Ebenen universitärer Karriere. Da ich persönliches Verhalten in einem psychosozialen Sinne verstehe, möchte ich - anknüpfend an das einleitende Gedicht - auch das Bezugssystem skizzieren, in dem Karrieren entwickelt oder verhindert werden.

1. Vergleicht man den Beruf des Universitätslehrers mit anderen Berufen, so bietet er ein relativ großes Ausmaß an inhaltlichen und organisatorischen Freiräumen und Gestaltungsmöglichkeiten. Die z.T. „offene“ Arbeitssituation ist allerdings nicht nur in der spezifischen Aufgabenstellung der Universität begründet, sondern ist auch durch unklar definierte „Unternehmensziele“, mangelnde Organisationsstrukturen und eine defizitäre Kommunikations- und Kooperationskultur bedingt. Die Kehrseite der Freiheit ist, daß man sich als Universitätslehrer oft in widersprüchlichen und entfremdeten Verhältnissen zurechtfinden muß und ein hohes Ausmaß an „Chaos-Bewältigung“ zu leisten hat.

z. Besonders die Mehrfachfunktion von Forschungs-, Lehr- und Verwaltungsaufgaben bewirkt häufig Rollenkollisionen und Arbeitsüberlastungen:

- Verwaltungstätigkeit und Mitarbeit in Gremien sind zeitintensiv und können, vor allem wenn sie an einzelnen Experten hängenbleiben, ausufern;
- Wissenschaft und wissenschaftliche Karriere haben nicht nur implizit hohe Leistungsansprüche, sie können darüber hinausgehend zu „narzistischer Grandiosität“ verführen;
- Bei der Lehr- und Prüfungstätigkeit besteht die Gefahr, sich zu sehr mit den Studierenden zu identifizieren. (Womit keinesfalls für Desinteresse und permanente Abgrenzung gegenüber Studierenden plädiere, sondern für pädagogisches Handeln aus einer klaren Rolle heraus).

Angesichts dieser Mehrfachbindungen und teilweise unscharf definierter Funktionensind für die Karriereentwicklung klare Prioritäten und ein gutes Selbstmanagement entscheidend. Diesen Bereich kann man anhand folgender Fragen überprüfen:

Was ist mein persönliches Hauptziel und welche weiteren lang- und kurzfristigen Ziele sind mir wichtig? Wie gut ist meine Zeit- und Arbeitsorganisation oder wie kann ich sie verbessern? Habe ich zufriedenstellende oder, noch besser, optimale Arbeitstechniken (z.B. beim Exzerpieren, Schreiben, Ordnen, Telefonieren, Terminplanen, Vorbereiten von Lehrveranstaltungen, ...)?

3. Soziale und persönliche Fähigkeiten sind am Arbeitsplatz Universität mindestens ebenso entscheidend wie die wissenschaftliche Sachkompetenz. Fragen, die sich in diesem Bereich im Hinblick auf Zufriedenheit und

Karriereentwicklung stellen, sind beispielsweise:

Wie kann ich meine sozialen Kompetenzen verbessern (vgl. Kommunikationsfähigkeit, Rhetorik, Selbstreflexionsfähigkeit, Zuhören-Können, Durchsetzungsvermögen, Konfliktfähigkeit, Gruppenleitung, Moderation von Diskussionen, ...)? Wie kann ich das Beziehungsgeschehen zu Studierenden, Kollegen und Vorgesetzten zufriedenstellend(er) gestalten? Kenne ich meine Ressourcen und nütze ich sie entsprechend? Wie kann ich meine Rollen als Lehrender, Prüfer oder Mitarbeiter noch befriedigender und funktionsgerechter gestalten?

4. Die Qualifikationschancen als Universitätslehrer sind in bezug auf inhaltliche Kompetenzentwicklung eher günstig. Die Laufbahnchancen sind allerdings schwer voraussehbar und teilweise sehr eingeschränkt.

Persönliche Strategien, die angesichts dieser schwierigen Karrieresituation weiterhelfen können, sind vor allem eine aktive zielgerichtete Karriereplanung, verbunden mit der Bereitschaft, sich bei geänderten Karrierebedingungen neu zu orientieren und neu zu entscheiden. Dabei erscheint es mir wichtig, die Karriereplanung ganzheitlich in die gesamte Lebensplanung zu integrieren und im Auge zu behalten, daß Anspruch und Wirklichkeit in einem befriedigenden Verhältnis zueinander stehen.

Dr. M. Schilling (Klinischer Psychologe und Psychotherapeut Oberrat im BMWF, Abt. 1/7)

Wo ist der Ort der Freiheit an der Universität:

In den hierarchisch höchsten Positionen.

Zum Thema Karriere, zum Thema Differenz und Gleichheit.

Gertraud Seiser

Das Thema des Seminars „Karriere an der Universität: Anspruch und Wirklichkeit“ übte auf die männlichen Vortragenden eine seltsame Wirkung aus. Sie sahen sich durchgehend dazu veranlaßt, persönliche Statements zur eigenen Karriere abzugeben. Der Eindruck einer gewissen Neigung, eben diese als eine „gescheiterte“ darzustellen, drängte sich mir dabei auf. Das Publikum, MittelbauvertreterInnen, das diese Selbstentblößen mit erstaunlicher Gelassenheit hinnahm - überraschend deswegen, weil es statusmäßig an die Vortragenden (Rektor, wichtiger Professor, Gewerkschaftsvertreter, Sektionschef) nicht heranreichte und vereinzelt wohl auch nicht heranreichen wollte - dachte über sich, ihr Sein, das Warum dieses Seins, ihr Sollen und den Weg dahin nach.

Ich wurde gebeten, meine Eindrücke vom BUKO-Seminar kurz zusammenzufassen. Eindrücke sind an den institutionellen Hintergrund, aber auch an die persönliche, private Verortung gebunden. Mein institutioneller Auftrag beim Seminar lautete, die Position der für Frauenfragen zuständigen Abteilung des Wissenschaftsministeriums zum Entwurf des Frauenförderungsplanes zu vertreten und für etwaige Anfragen zur Verfügung zu stehen. Persönlich will ich einen (immer noch) fehlenden Studienabschluß nicht verhehlen, ein Mangel, der in bezug auf die Konstellation und die Fragestellung des Seminars eine Außenseiterposition begründet. Von diesem Zugang aus möchte ich nunmehr jene Topoi aufzählen, die aus den gehörten Vorträgen haften geblieben

sind, und daran einige Gedanken anschließen.

- * Karriere als Sinngebungsinstanz
- * ein Rektor über seine Berufung zum Professor: „Damit schließe ich meine persönliche Karriere ab.“
- * Wissenschaft bedarf der Freiheit des Denkens und der Außenseiter
- * die beamtete Laufbahn: „In die Höhe dienen.“
- * die Universität ist der Ort höchstqualifizierter Lehre und Forschung, die Vorbereitung für höchstqualifizierte Berufsfelder
- * der internationale Wettbewerb bedeutet das Ende der geschützten Werkstätte, der Privilegien usw.
- * Immunität gegen Korruption heißt im wissenschaftlichen Feld Immunität gegen soziale Berührungen
- * Wissenschaft verlangt persönliche Opfer, die Bereitschaft zum 18-Stunden-Tag
- * das Dienstrecht sieht eine durchgehende Universitätskarriere bis zum ao. Univ.Prof. vor
- * das Problem der Unmündigkeit bis zur Habilitation
- * Überalterung des Mittelbaus
- * die Frustration der Dozenten: die Freiheit reicht nicht aus
- * Leitbild Universität: die lernende Universität
- * Erfolgsmotivation ist der Elbbau von Hierarchie
- * den Kontrollbedürfnissen der Vorgesetzten steht die Angst der Mitarbeiter gegenüber
- * Karriere als persönliche Entwicklung: Freiraum, Selbstverwirklichung, Selbstbestimmung, Treue zu sich selbst
- * die Universität als bürokratische Or-

ganisation: regeltreu, keine Aufgabenorientierung, hohe Bestandssicherheit, Innenfixiertheit

- * die Funktion der Hohen Schulen: Zuweisung von sozialem Status
- * das versteckte Curriculum: Sozialisation, um Beiträge zur sozialen Ungleichheit leisten zu können
- * die Ideologie der Spitzenleistung: alles der Wissenschaft opfern und zwanghafte Orientierung an Regeln
- * die Vorstellung von der Heiligkeit der Wissenschaft
- * das BMWF als Vollzugsorgan der Universitäten, als Instrument zum Schutz der bestehenden Verhältnisse
- * zum Schluß die Frauen als weitere Bruchlinie in dieser negativen Bestandsaufnahme.

Woran leiden also die meisten Universitätsangehörigen? Ich behaupte nun, es sind dies die impliziten Ausschlußverfahren. Mary Douglas, eine Ethnologin, versteht unter dem Impliziten das, was eine Kultur verschweigt und was gleichzeitig zu den Grundlagen ihres Funktionierens gehört. Es muß verschwiegen werden, weil der Diskurs darüber die Praxis in Frage stellen würde. Eine Praxis, die ihre Dynamik aus verschwiegenen Widersprüchen zieht.

Zurück zum Seminar „Karriere an der Universität. Anspruch und Wirklichkeit“. Der Titel zeigt auf die Differenz zwischen Sollen und Sein. Eine Differenz, die der Wohnort des Impliziten schlechthin ist. Was wurde nun als Sollen, was als Sein diagnostiziert, und warum läßt sich diese Differenz an der Universität nicht auflösen?

Es liegt wohl an der schizophrenen Dichotomie: die Universität als Ort der Produktion, Reproduktion und Hort des Wissens, das gesellschaftsrelevant und zukunftsweisend sein soll. Der Satz „Die Wissenschaft und ihre Lehre ist frei“ verweist auf ein dialogisches, egalitäres Umfeld, in dem dieses Wissen produziert wird. Folgendes Ideal des Wissenschaftlers/der Wissenschaftlerin wird imaginiert: mündig, mutig, undiszipliniert, diskursbereit, selbstreflektierend, konfliktfähig, engagiert, gesellschaftspolitisch relevant, zukunftsorientiert, unabhängig. Die geistigen Freiräume erwachsen aus der Selbständigkeit.

Demgegenüber steht die Universität als Distinktionsinstanz par excellence: die Produktionsstätte jener Elite, die gesellschaftliche Ungleichheit produ-

ziert und reproduziert. Dies verlangt strukturell nach strenger Hierarchie, nach Ab- und vor allem Ausgrenzung. In diesem Kontext verheißen wissenschaftliche Karrieren die gesellschaftliche Zuweisung von Status, Geld, Macht, Anerkennung. Welche Strukturen wirken aber, wer verfügt über die Legitimation, die Ermächtigung, den Zuweisungsakt zu vollziehen? Das abstrakte Ideal der Freiheit der Wissenschaft tritt dadurch mir und offensichtlich auch anderen Unberufenen in der Gestalt des Hierarchen entgegen. Besonders der Ort der Frauen an der Universität erschließt sich aus dieser Dichotomie. Ihre weitgehende Abwesenheit in den hierarchisch oberen Positionen ist in der Funktion der Universität als soziale Distinktionsinstanz begründet. Sie spiegelt und fixiert so die gesellschaftliche

Bedeutung/Abwertung der Frauen. Das Ideal der Wissenschaft, das die Chancengleichheit der Qualifizierten vorsieht, steht dieser Zuweisung entgegen, dient aber gleichzeitig als Argument zur „**sachlichen Rechtfertigung**“ des **Ausschlusses** und zeigt damit seinen **impliziten** Gehalt.

G. Seiser
(BMWF, Abt. IB/14)

Kurzinformationen

Folgende Fachhochschul-Studiengänge wurden bereits eingerichtet:

Fertigungsautomatisierung, Technikum Vorarlberg, Dornbirn, 8 Semester

Präzisions-, System- und Informationstechnik, Wr. Neustädter Bildungs- und ForschungsgesmbH, RIZ Regional-Innovations-Zentrum NÖ-Süd Ges.m.b.H., 8 Semester

Automatisierte Anlagen- und Prozeßtechnik, Trägerverein zur Vorbereitung der Errichtung und Erhaltung von Fachhochschulen in Oberösterreich, Wels, 8 Semester

Software-Engineering, Trägerverein zur Vorbereitung der Errichtung und Erhaltung von Fachhochschulen in

Oberösterreich, Hagenberg/Mühlviertel, 8 Semester

Elektronik, Verein zur Förderung eines FH-Studienganges Elektrotechnik in Wien, TGM Wien, 8 Semester

Gebäudetechnik, Verein zur Errichtung und Führung einer wirtschaftlich-technischen Fachhochschule, Pinkafeld, Zum Hallenbad 3, 8 Semester

Internationale Wirtschaftsbeziehungen, Verein zur Errichtung und Führung einer wirtschaftlich-technischen Fachhochschule Burgenland, Eisenstadt, 8 Semester

Wirtschaftsberatende Berufe, Wiener Neustädter Bildungs- und Forschungsges.m.b.H., RIZ

Regional-Innovations-Zentrum NÖ-Süd Ges.m.b.H., 8 Semester bzw. 10 Semester

Tourismus Management, Wirtschaftskammer Wien - MODUL, Wien, 7 Semester

Tourismus und Freizeitwirtschaft, IMC-Internationales Management Center GmbH, Krems, 8 Semester

Quality in International Education

Sonia Raviola

The Sixth Annual Conference of the EAIE (European Association for International Education) was held in London from 23 to 26 November 1994. The EIAS, founded 1989 in Amsterdam, is a network of more than 1200 professionals in international education in Europe. This network offers opportunities for professional development to colleagues responsible for international education in institutions of higher education in Europe.

The conference theme of this year was „Quality in International Education“.

English humor escorted reliably the performances of the English speakers and motivated the audience to listen with relish and attention. Well done presentations, surprising final results and last but not least vivacity and enthusiasm gave impulses and ideas for one's own work.

Enthusiasm and persistence are needed to develop motionless and rigid hierarchies into living organisations. Main points of the reports were:

- the philosophy of life-long learning includes stronger implementation of higher education services for part time students;
- realization of democracy means transfer and repetition of Information for all groups within the system from inside towards the outside and reverse.

The conference program featured plenary sessions, a number of academic discipline oriented meetings, workshops, excursions to institutions of higher education in and around London and a wide variety of sessions on the conference theme. The tremendous offer of Information was supplemented by the opportunity of visiting networking breaks and business

meetings to extend and renew contacts and attending the Information Market, where Austria had its own stand to present the structure and activities of Austrian universities.

Main topics and focal points of the sessions and workshops (selection):

1. Quality of Higher Education

Quality assurance in higher education - national and international aspects and strategies; Total Quality Management; languages in educational mobility; study abroad and foreign study advisors; European educational programmes; Impact of gender and academic level; inter/national credential evaluation; changing status of non-university institutions of higher education

These sessions dealt with credential evaluation methodology. They tried to develop an understanding of the principles of audit to maintain an enhance of the quality of the student experience and were aimed at delineating practical approaches to internationalisation within the faculty. Moreover sessions and held an various forms of non university institutions and of different national patterns completed the discussion of current policy developments: the British government has abandoned its binary policy, while the Austrian government recently has decided to set-up non-university institutions.

A special session concentrated on Total Quality Management which is supposed to be the current stage in the evolution of quality: key processes universities might include curriculum development, strategy development, teaching, research and student care. The identification and improvement of key processes in serving the customer

is a strong emphasis on process management in Total Quality Management.

2. Electronic Networks and Information Sharing

Using higher education database in Europe; Telematics, distance education and international mobility; electronic communication in Europe; practical sessions

Mini-sessions on e-mail and gopher on a learning-by-doing basis as well as brief demonstrations of a selection of database gave the possibility to practise telecommunication to the participants. The sessions also gave an overview of the national database and the way to increase internationalisation of education without the necessity of physical mobility.

3. North - South

University experiences in North-South cooperation; benefits, networks, infrastructures; financial support, donor policies; discrimination between EU and non-EU students with regard to fee issue.

Common aspects and typical differences in North-South asymmetries regarding universities were presented: the sessions tried to find out specific policy measures to be taken to improve the present situation.

A selection of papers and handouts of the sessions is available at the BUKO, Liechtensteinstraße 22a, 1090 Vienna

Mag.Dr. S. Raviola
(Stv. Generalsekretärin d. BUKO)

Weiterbildungsveranstaltungen für Universitätslehrer

Technischen Universität Wien

Knappe Ressourcen im Team erfolgreich managen

Ziele / Inhalte:

1. Mit der Methode des Erfahrungslernens wird dem einzelnen Teilnehmer verdeutlicht, wie er selbst zur Effizienz einer Gruppe beitragen kann.
2. Der einzelne Teilnehmer lernt, den Einsatz von visuell unterstützenden Methoden (Gebrauch von Flipcharts, Pinwänden und Moderationstechnik) zur Präsentation seiner Ideen zu verwenden.
3. Ein sich ständig wiederholendes Erlernen der Vorteile, die eine Zielorientierung des gemeinsamen Tuns mit sich bringt, soll dem Gruppenmitglied und der Gruppe ein erfolgreiches Handwerkszeug, nämlich eine systematische Vorgehensweise, für Projekt-Management geben.
4. Dem einzelnen Teilnehmer wird es durch die Erprobung der Führungsrolle (Koordinator) ermöglicht, seine Stärken und Schwächen im Bereich der Führung zu erleben.
5. Die Einrichtung einer „Beobachter-Position“ ermöglicht den Teilnehmern eine Steigerung der Fähigkeit, Gruppenprozesse und Projektverläufe zu analysieren.
6. Die Zusammenarbeit mit Führungskräften der Wirtschaft bietet die Möglichkeit, sich auf die industrielle Realität vorzubereiten und Kontakte zu knüpfen.

Das Seminar findet in der Zeit vom 12.9.1995 bis 15.9.1995 an der Technischen Universität Wien statt.
Weitere Informationen bei Robert

Schwarz, Tel. 0222-58801-384, oder per e-mail:schwarz@psl.iaee.tuwien.ac.at

Universität Wien

Der Senatsarbeitskreis der Universität Wien hat gemeinsam mit dem Dienststellenausschuß ein Weiterbildungsangebot für Hochschullehrer erstellt. Wir weisen im Folgenden auf einige Veranstaltungen hin, das gesamte Programm kann an der Universität Wien angefordert werden.

Qualität universitärer Leistungen.
Evaluation: Ziele, Methoden und Grenzen

Ziele / Inhalte:

Kritische Auseinandersetzung mit der Evaluation - Schlagwort der universitätspolitischen Debatte und durch das UOG 93 fest verankert - in Forschung und Lehre um einen sinnvollen Einsatz dieses „Steuerungswerkzeuges“ zu gewährleisten.
Ziele und Methoden der Evaluation: Diskussion der Motivationen für die Durchführung solcher Qualitätsbewertungen sowie Vorstellung der dafür - dem jeweiligen Kontext angepaßten - bereits entwickelten Methoden (Peer Review versus szientometrische Verfahren). Wesentlich ist auch, Verständnis für den Prozeß der Evaluation zu schaffen und aufzuzeigen, in wie weit es sich hier um einen Aus Handlungsprozeß zwischen Akteuren handelt.

Zeit: Freitag, 25. März 1995, 13.00, Vorbesprechung, Freitag, 31. März, 28. April und 5. Mai 1995, jeweils 13.00 - 17.00

Auskünfte bei Ass.Dr. Ulrike FELT: I/WTF, 1090 Wien, Senseng. 8, Tel.: 402 76 01-11, Fax: 408 88 38

Hochschulentwicklung im internationalen Vergleich

Ziele / Inhalte:

Alle entwickelten Industrieländer haben nach dem 2. Weltkrieg eine gewaltige Hochschulexpansion erfahren. Der Übergang von Elite- zu Massensystemen hat sich in einigen Ländern relativ reibungslos vollzogen, in anderen Ländern hat er ernste Krisen und Konflikte ausgelöst.
Die zentrale Fragestellung der Lehrveranstaltung lautet: Worin bestehen die Probleme dieses Übergangs und unter welchen Bedingungen können sie erfolgreich bewältigt werden?
Kristallisationspunkt für die Diskussion dieser Frage bildet die gegenwärtige Hochschulreform in Österreich. Ziel ist es, mit Hilfe des internationalen Vergleichs zu einem besseren Verständnis der aktuellen hochschulpolitischen Kontroversen zu führen.

Zeit: 23./24. März 1995, 1./2. Juni 1995, 22./23. Juni 1995 jeweils Donnerstag 14.00 - 18.00, Freitag 9.00 - 18.00

Auskünfte IFF, 1070 Wien, Westbahnstr. 40/6, Tel.: 526 96 88-12, Fax: 526 96 88-18, Leitung: Dr. Hans Pechar

BUKO -Termine

Plenarsitzungen im SS 1995 finden statt am:

2./3. März 1995

27./28. April und 22./23. Juni 1995

Seminartermine wurden fixiert für: 17./19. Mai 1995 (Linz)

27./29. September 1995 (Wien)

Die Seminarthemen werden demnächst bekanntgegeben.

UNI-Banking

Zielgruppe:

In der Startphase alle Wiener Universitäten und Hochschulen zuzüglich der TU-Graz und der Montanuniversität Leoben. In weiterer Folge auch alle anderen österreichischen Universitäten.

Natürlich ist das Angebot auch für andere Internetteilnehmer nutzbar.

Begriffe:

Internet ist die Bezeichnung für ein weltweites Netzwerk, an das ca. 90% der österreichischen Universitätsinstitute angeschlossen sind.

Die Eunet GmbH ist der Betreiber des Internet in Österreich.

Technische Beschreibung:

Der Kunde erhält eine speziell für Internetkonzipierte Version von SPEC-ZV.

Angebotsvarianten:

* Zahlungsverkehr online mit Diskettenfreigabe mit oder ohne Kontoauszug

Vorteile:

* Der Kunde kann seine bestehende EDV-Ausstattung verwenden

* Sekundenschnelle Übertragung auch für große Datenbestände

* Unabhängigkeit von den Banköffnungszeiten und Bürozeiten der Institute

* Reduktion der Buchungskosten um öS 3,20 pro Geschäftsfall - dadurch Kostenersparnis, abhängig von der Anzahl der Bewegung, um 60 - 80%

* Zeitersparnis durch Wegfall vieler Bankwege

Kosten:

* öS 3.000,- Anschaffungskosten für das Programm (hiervon übernimmt die CA öS 2.000,-)

* öS 30,- pro Monat pro Konto ohne Kontoauszug

* öS 50,- pro Monat pro Konto mit Kontoauszug

Die oben erwähnten Kontoauszüge (Bildschirmausdrucke) werden, falls gewünscht zusätzlich zu den weiterhin bestehenden Bankauszügen erstellt.

Die Abrechnung erfolgt im Einzugsverfahren.

Seit Anfang Juli 1994 haben unsere Kunden die Möglichkeit, 3 Monate kostenlos das Programm CA-UNI-BANKING zu testen.

Sollten Sie sich für dieses Programm interessieren, so ersuchen wir um telefonische Kontaktaufnahme mit unserer CA-Filiale Rilkeplatz, Herrn Hajek oder Frau Juskiewicz, Tel.: 58876/38 oder 58876/26, welche dann bemüht sein werden, den Kontakt zu den „EDV-Spezialisten“ Ihrer Universität und/oder Ihres Institutes herzustellen.

CA-UNI-SERVICE

Gehaltsverrechnung für refundierte Assistenten.

Die Gehaltsverrechnung für refundierte Assistenten, die nach dem 1.1.1994 eingestellt wurden und in einem privatrechtlichen Dienstverhältnis zum Institut stehen, wird jetzt nicht mehr vom Bundesrechenamt durchgeführt, sondern ist vom jeweiligen Institut selbstständig zu erledigen. Dadurch entsteht aber für das Institut eine deutliche Mehrbelastung in der Administration.

Die CA bietet Ihnen daher in Zusammenarbeit mit der renommierten Wirtschaftskanzlei Plan Treuhand GmbH eine effiziente, kostengünstige und vor allem zeitsparende Lösung an.

Das heißt, daß u.a. folgende Punkte für Sie erledigt werden:

* Anlegen und Warten der Mitarbeiterdaten

* Durchführung sämtlicher Überwei-

sungen

* Abwicklung des gesamten Bankverkehrs mit dem Finanzamt, der Sozialversicherung und den Stadtkassen

* Erstellung und Versendung von Krankenscheinen

* laufende Überwachung diverser Fristen

* Beratung bei der Abfassung von Dienstverträgen

Was ist die Plan Treuhand GmbH?

Die Plan Treuhand GmbH ist ein fundierter Experte auf dem Gebiet der Lohn-, Gehalts- und Abgabenverrechnung und arbeitet z.B. mit dem Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung für die Projekte der einzelnen Professoren zusammen und stellt Ihre gesamten Erfahrungen zur Verfügung.

Die Abwicklung im Detail:

Das Institut ist nach Abschluß des Dienstvertrages (auch Werkvertrag) und Bekanntgabe der relevanten Daten des Dienstnehmers an die Plan Treuhand GmbH von allen weiteren Arbeiten befreit. Die Möglichkeit von fehlerhaften Abrechnungen - und daraus entstehender Schadenersatzansprüche - fällt somit zur Gänze weg.

Was kostet Sie dieses Full-Service? öS 310,- p.m. und Dienstnehmer (zusätzlich Spesen und MWSL)

Bei Interesse an diesem Angebot oder wenn Sie noch weitere Fragen haben, wenden Sie sich bitte an die CA-Filiale Rilkeplatz, Herrn Hajek oder Frau Juskiewicz, Tel. 58876/38 oder 58876/26, oder direkt an die Plan Treuhand GmbH, Herrn Mag. Petz, Tel.: 342641/24. Wir freuen uns auf Ihren Anruf!

Wir möchten Ihnen die Namen unserer Kollegen in den diversen CA-Filialen in Wien und in den Bundesländern nennen, welche speziell für die Betreuung der jeweiligen Universitäten bzw. Hochschulen zuständig sind:

Wien:

1. Universität Wien

Frau Sabine Triebe, Filiale Schottengasse, Tel.: 53131/4750

2. WU Wien:

Frau Helga Mandl, Filiale Liechtenwerder Platz, Tel.: 319 14 20/21

Herr Martin Guttmann, Filiale Liechtenwerder Platz, Tel.: 319 14 20/23

3. TU Wien + VMU Wien + Musikhochschule Wien + Akademien:

Herr Walter Hajek, Filiale Rilkeplatz, Tel.: 588 76/38

Frau Doris Juskiewicz, Filiale Rilkeplatz, Tel.: 588 76/26

Für die Betreuung des Neubaus der VMU auf dem Donaufeld sind Herr Karl Schwingenschrot, Filiale Am Spitz, Tel.: 278 05 35/20 und Frau Mag. Doris Schösser, Stadtdirektion Nord-Ost, Tel.: 27 727/730 vorgesehen.

4. BOKU Wien:

Frau Martina Negrelli, Filiale Billrothstraße, Tel.: 36 33 50/18

Bundesländer:

1. Salzburg:

Herr Günter Kollau, Filiale Salzburg Rainerstraße, Tel.: 0662/8688/579

2. Innsbruck:

Herr Johannes Schett, Filiale Innsbruck Innrain, Tel.: 0512/_59824

3. Graz:

Herr Kurt Jeschowsky, Filiale Graz Leonhardstraße, Tel.: 0316/326491

4. Klagenfurt:

Hier wurde uns noch kein spezieller Name genannt; falls Sie Anfragen haben, ersuchen wir direkt um Kontaktaufnahmen mit unserer Filiale Rilkeplatz, Heran Hajek und/oder Frau Juskiewicz - wir werden dann bemüht sein, den entsprechenden Kontakt mit unseren Filialen in Kärnten aufzunehmen.

5. Leoben:

Herr Werner Tauderer, Filiale Leoben, Franz Josef-Straße, Tel.: 03842/4060

6. Linz:

Herr Ernst Jankowitsch, Landesdirektion OÖ, Tel.: 0732/7661/103

7. Krems:

Herr Martin Felkel, Filiale Krems-Dinstlstraße, Tel.: 02732/86591/11

Herr Felkel ist für die Betreuung der zukünftigen „Donauuniversität“, Europäischen Jomalistenakademie, ITM, IMC etc. vorgesehen.

Sollten Sie noch irgendwelche Fragen haben, so stehen wir, CA-Filiale Rilkeplatz, Herr Hajek und Frau Juskiewicz, natürlich jederzeit zur Verfügung!

CREDITANSTALT-BANK-VEREIN

Filiale Rilkeplatz,
die Bank der Wissenschaft

Scientific workers in Europe

Die Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals organisierte in Zusammenarbeit mit der Deutschen Bundesvertretung akademischer Mittelnau (BAM) im Frühjahr 1993 die Internationale Konferenz „Struktur der Universitäten und die Rolle des Mittelbaues in Europa“. Der Tagungsband zu dieser Konferenz „Scientific workers in Europe“ enthält die Beiträge und Workshopberichte der ReferentInnen, die als VertreterInnen des wissenschaftlichen Personals aus 13 europäischen Ländern nationale und internationale Entwicklungen analysierten und Zukunftsperspektiven entwarfen.

Der Tagungsband „Scientific Workers in Europe“ ist ab 15. Dezember 1994 über die BUKO, Tel.: 31 99 315 / 14, beziehbar.



BUKO - intern

In der letzten Plenarsitzung der BUKO wurden u.a. eine Reihe von Maßnahmen zur effizienteren Gestaltung der internen Meinungsbildungsprozesse beschlossen. Die inhaltliche Vorbereitung von Grundsatzpositionen und Stellungnahmen der BUKO zu der Fülle der derzeit diskutierten Themen soll verstärkt in den Kommissionen und wenn notwendig in ad hoc zu bildenden Arbeitsgruppen geleistet werden. Das Plenum soll seine Entscheidungen an Hand ausformulierter Papiere treffen können. In diesem Sinne möchte die BUKO verstärkt die Fachkompetenzen aus den eigenen Reihen nützen. Als wesentliche Vermittler zwischen der BUKO und den KollegInnen an den Universitäten soll die Zusammenarbeit mit den KuriersprecherInnen intensiviert werden.

94/4

BUKO INFO

P.b.b.
Erscheinungsort Wien
Verlagspostamt 1090 Wien