

98/2

HOCHSCHULPOLITISCHE
INFORMATIONEN
DER BUNDESKONFERENZ

BUKO

BUNDESKONFERENZ
DES WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTEN UND
KUNSTHOCHSCHULEN



...Teamuniversität?
geteilte Vorstellungen über "Uni in Team"

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

Bundeskonzferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals,
Liechtensteinstraße 22a, 1090 Wien, Tel.: 01/3199 315-0, Telefax: 31 99 317, e-mail: bundeskonzferenz@buko.at
Homepage: <http://www.xpoint.at/buko>

Vorsitzender:	Dr. Kurt Grünewald
Redaktion:	Dr. Kurt Grünewald, Mag. Margit Sturm, Beate Milkovits, Mag. Gerlinde Hergovich
Graf. Gestaltung / Layout:	Beate Milkovits
Druckerei:	Schreier & Braune, Aegidigasse 4, 1060 Wien

Hinweis:

Das nächste BUKO-Info erscheint im September 1998, Redaktionsschluß für Artikel und Leserbriefe ist der 5. September 1998.

Inhalt

Seite	3	Zu diesem BUKO Info
Seite	5	1. Österreichweiter Hochschullehrerinnen-Tag
Seite	6	Universitäten "Im Team"
Seite	11	"nebenamtlich"
Seite	13	Strategische Planung und operative Umsetzung von Leitungsaufgaben nach UOG 93
Seite	15	Universitäten "Im Team"
Seite	16	Gegen die Ellbogen im Kopf
Seite	18	Wettbewerb und Partnerschaft in universitärer Lehrtätigkeit - ein Widerspruch?
Seite	24	Neue Gesetze - Neue Herausforderungen
Seite	26	Unter dem Schatten der Vollrechtsfähigkeit
Seite	28	Vertrauen?
Seite	29	Realitätsverweigerung an Österreichs Universitäten
Seite	32	Akademische Heimarbeiterinnen
Seite	36	Überlegungen
Seite	37	Nun ist die Politik gefordert

Bildnachweis

Titelbild: Mag. Michael Herbst

Zu diesem BUKO Info

Margit Sturm

Universitäten "Im Team" !?

Ein frommer Wunsch? Partielle Realität? Notwendigkeit für effiziente Weiterentwicklung? Nivellierende Gleichmacherei jenseits der Hierarchien?

Das Motto des ersten österreichweiten HochschullehrInnen-Tages hat Emotionen ausgelöst: Hoffnungen, Erwartungen, Ängste, Abwehr.

Steht das Nachdenken über eine Teamuniversität überhaupt auf der Tagesordnung, wenn sich die Anzeichen für eine Verschärfung des Klimas innerhalb und außerhalb der Universität mehren? Steht dort und da nicht vielmehr „Leadership“ auf dem Programm - starke Männer, die hart durchgreifen?

Gerade deswegen hält es die BUKO für angebracht, abseits der Tagesaktualitäten strategische Fragen zu verfolgen, und die BUKO ist auf Grund der neuen Aufgabenstellung der Kollegialorgane auch dazu verpflichtet.

Die Sparpakete und die damit verbundenen Budgetrestriktionen, die Überlastung der Universitätsangehörigen mit der Umsetzung der neuen Gesetzesmaterien und die Diskreditierung der Universitäten in der Öffentlichkeit sind an den Betroffenen nicht spurlos vorübergegangen. Der Druck von außen wird nun auch im Innenverhältnis deutlicher spürbar und er wird - wie kaum anders zu erwarten - von oben nach unten weitergegeben.

Das Vorbild Wirtschaft, das bei passenden und unpassenden Gelegenheiten als Vergleich bemüht wird, bietet nicht nur die Orientierung an Markt und Wettbewerb. In Bezug auf die Arbeitsorganisation wird, zumindestens wenn man der Managementliteratur Glauben schenkt, die Abflachung von Hierarchien und die Schaffung pro-

jektorientierter flexibler Einheiten, sprich: das Arbeiten im Team gepredigt. Es darf angenommen werden, daß diese Überlegungen nicht (nur) auf Grund von idealistischen humanitären Konzeptionen zum Einsatz kommen. Ein Team besteht aus verschiedenen Fachkräften, die eine gemeinsame Aufgabe bewältigen. Die Wirtschaft, ein Unternehmen hat klar definierte Ziele, die Universität hat viele unterschiedliche Aufgaben zu bewältigen.

Dennoch scheinen die Schwierigkeiten der Universitäten mit dem Teamgedanken grundsätzlich tieferliegende Ursachen zu haben. Eine der interessantesten Eigenheiten des Wissenschaftssystems besteht darin, daß die gesamte verfügbare strukturelle Information in irgendeiner formellen oder informellen Weise hierarchisch geordnet ist. Sogar auf der Ebene der Disziplinen gibt es nicht nur eine Diskussion über „zwei oder drei unterschiedliche Forschungskulturen“, sondern eine mehr oder weniger klare, allen Beteiligten geläufige, Rangordnung:

„Es gibt Prestige, das bestimmten Gegenstandsbereichen anhaftet, und in einigen Bereichen gibt es sogar eine grobe Hackordnung zwischen den spezialisierten Unterbereichen. Physiker halten sich selbst für besser als die gewöhnliche Masse und werden von anderen auch als besser betrachtet. Historiker werden als eine Stufe über den Geographen akzeptiert, Ökonomen blicken auf Soziologen herab und so setzt sich die Reihenfolge fort“.

Es ist daher nicht verwunderlich, daß solche informellen Rangordnungen auch innerhalb der jeweiligen Wissenschaften bestehen. So spricht man unter Wissenschaftlern einer Disziplin relativ offen darüber, welche Zeitschriften man für führend hält, und es herrscht mehr oder minder Konsens über das Prestige bestimmter Institutionen. Konkurrenz und Wettbewerb werden als zentrale Triebkräfte wissenschaft-

licher Entwicklung angesehen. Die paradoxe Logik dieses Phänomens zeigt sich daran, daß nur die eigenen Kolleginnen und Kollegen in der Lage sind, über die Qualität der wissenschaftlichen Leistung zu urteilen, und zugleich sind sie aber auch die unmittelbarsten Konkurrenten um Positionen, Anerkennung, Forschungsmittel und soziales Prestige? Dieser Konkurrenzkampf wird mit dem Einfrieren der Planstellen und der Budgetmittel auf allen Linien härter. Aber mehr als früher interessiert sich die Öffentlichkeit für die Leistungen der Universität, es wird nach der Qualität der Ausbildung und nach Forschungsergebnissen gefragt.

Teamarbeit hat sich gerade bei der Erschließung komplexer Problembereiche zur Lösung vernetzter Fragestellungen bewährt. Es wird sich zeigen, ob zeitgemäße Problemlösungskompetenz, wie sie der Zielparagraph des UOG 93 einfordert, von Einzelkämpfern oder in arbeitsteiligen Teams entwickelt wird.

Wie Loidleindrucksvoll zeigt, sind in den Naturwissenschaften vor allem Forschungsteams erfolgreich. Die arbeitsteiligen Laborstudien nehmen ansatzweise egalitäre Arbeitsverhältnisse vorweg. Bei den Geisteswissenschaftlern zeichnet sich eine gegenläufige Tendenz ab. Es scheint, als ob die Nicht-Meßbarkeit von Leistungen in diesem Bereich durch einen scheinbar von Originalität und Genialität geprägten Personenkult kompensiert werden soll. Aber gerade die Ausführungen von Hahn machen deutlich, „daß der fehlende - oder nicht besonders weit verbreitete - Teamgedanke in den Geistes- und Kulturwissenschaften oft auch mit einer inhaltlichen Abgewandtheit von den Problemen der Menschen und der gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft ...“ korrespondiert. Ein Zufall?

Strukturelle Maßnahmen müßten die

Editorial

Überwindung der kulturellen Barrieren gegen Teamarbeit unterstützen.

Es ist jedenfalls sicher kein Zufall, daß die Initiative zur Diskussion über teamorientiertes Arbeiten vom Mittelbau ausgeht. Der nicht gerade glückliche, aber umgangssprachlich verbreitete Begriff „Mittelbau“ für das wissenschaftliche Personal bringt das Spannungsverhältnis, in dem diese Gruppe an der Universität steht, treffend zum Ausdruck. Zwischen den Professoren „alten Typs“ und den Studierenden „neuen Typs“, deren Studienbedingungen und Zukunftsperspektiven in den letzten Jahren mehr und mehr verschlechtert wurden, sucht die BUKO trotz und wegen häufig divergierender Interessenslagen aller dieser Gruppen den Dialog. Das An- und Ausprechen von unterschiedlichen Interessen und Zielvorstellungen ist der erste Schritt zu einer tragfähigen Teambildung. Dafür aber sind einerseits intern vertrauensbildende Maßnahmen erforderlich, andererseits sollte es in Zukunft Politikern, Journalisten und Ministerialbeamten nicht mehr allzu leicht gemacht werden, interne Konflikte der Universitätsangehörigen für deren eigene Zwecke zu benützen. Zum Beispiel drückt der von den beiden Studierenden erhobene Vorwurf, der Mittelbau habe durch die Proteste Erfolge verbuchen können und in der Folge den Studierenden den Rücken gekehrt, eine tiefe Enttäuschung der Studierenden aus, die es Ernst zu nehmen gilt. Auch wenn die Dinge de facto nicht ganz so gelaufen sind, wurden sie in den Medien, von Politikern u.a. so dargestellt.

Wenn man davon ausgeht, daß sich die Interessen der Hochschule allen Mitgliedern der Korporation wenigstens in Grundzügen gleichermaßen vermitteln, so müßte es auch möglich sein, gemeinsame Zielvorstellungen zu entwickeln. Denkbar wäre aber unter Umständen, wie von Daxner³ vorgeschlagen, eine Differenzierung von Mitbestimmungsrechten nicht nach dem Status einer Person, sondern nach dem Gegenstand von Entscheidungen vorzunehmen. In Lehre, Forschung und Verwaltung ergeben sich unterschiedliche Aufgaben und Anforderungs-

profile und damit auch sehr verschiedene Teamkonstellationen.

Argumente für das Arbeiten im Team werden in diesem BUKO-Info schwerpunktmäßig von Mittelbauvertretern vorgebracht, aber die Einbeziehung von Kommentatoren und Diskussionspartnern aus allen Gruppen der Universität zeigt, daß wir die Diskussion formal und inhaltlich „Im Team“ weiterführen wollen.

Teamgeist?

Die von Sektionschef Höllinger eingebrachten Vorschläge zur Auflösung leistungshemmender Strukturen werden einer gründlichen Diskussion zu unterziehen sein. Ob jede Maßnahme, die den Druck auf die Universitätsangehörigen erhöht, auch tatsächlich leistungsfördernd ist, wird zu prüfen sein.

Kunstuniversitäten "Im Team"?

Mit dem vorgelegten Begutachtungsentwurf zum KUOG würde eine Öffnung der Kunstuniversität im Inneren ermöglicht, es bleibt nur zu hoffen, daß die Politiker nicht im letzten Moment vor der Beschlußfassung den Mut zu zukunftsweisenden Lösungen verlieren.

Die Unterschiedlichkeit der Textsorten: Referate, Kommentare, Diskussionsbeiträge bleiben in den abgedruckten Beiträgen erhalten. Wir danken nochmals allen Referenten, Kommentatoren, Diskutierenden und TeilnehmerInnen am ersten österreichweiten HochschullehrInnen-Tag für die Bereitschaft zur Diskussion und die Überlassung der Manuskripte.

Zum nächsten BUKO-Info

Im letzten BUKO-Info wurde eine Schwerpunktnummer zum Thema: „Rationalisierung des Studienangebotes und Standortfragen“ angekündigt. Das Projekt läuft bereits, auch ein Geschäftsführer wurde bestellt und die Beratungsfirma Arthur D. Little hat ihre Erhebungen aufgenommen. Aber im Zuge unserer Recherche hat es sich gezeigt, daß es in der gegenwärtigen Phase zu früh wäre, darüber zu berichten. Wir werden das Thema zum ge-

benen Zeitpunkt aufgreifen und über den Fortgang des Projektes berichten. Der derzeitige Informationsstand ist über unsere homepage abrufbar.

<http://www.xpoint.at/buko>

Das nächste BUKO-Info erscheint im September. Redaktionsschluß 5. September 1998.

1) Tony Becher, Academic Tribes and Territories. 1989, zitiert nach Fett et al 1995 S. 57.

2) Ulrike Fett, Helga Nowotny, Klaus Taschwer, Wissenschaftsforschung, Eine Einführung 1995 S.75.

3) Michael Daxner, Ist die Uni noch zu retten?, Zehn Vorschläge und eine Vision 1996 S.139.

Mag. Margit Sturm
Generalsekretärin der BUKO

Termine:

Plenarsitzung der BUKO, 18. - 19.6.1998, Wien und
außerordentliche Plenarsitzung:
Laufbahnmodelle unter dem Blickpunkt der Vollrechtsfähigkeit,
1.-2. 10. 1998, Wien

Fortbildungsseminar der BUKO
zum Themenschwerpunkt "Evaluation", 29.-30. Oktober 1998,
Bildungshaus St. Magdalena Linz.

Richtigstellung:

Die Redaktion des BUKO-Info muß bedauerlicherweise eine Richtigstellung zum letzten BUKO-Info 1/98 bekanntgeben.

Auf Seite 20, "StudienReform Medizin Wien" wurde ein falscher Autor angegeben. Dieser Beitrag wurde von [ao.Univ.-Prof.Dr. Richard Otto Uher-März](mailto:richard.maerz@univie.ac.at), Universität Wien, Institut für Medizinische Chemie; e-mail: richard.maerz@univie.ac.at verfaßt.

Wir bedauern die Verwechslung.

1. Österreichweiter HochschullehrerInnen-Tag Universitäten "Im Team"

Kurt Grünewald

Restriktive Budgets und tiefgreifende Reformen im Organisations-, Studien- und Dienstrecht der Universitäten binden zahlreiche Kräfte und bedingen an unseren Universitäten und Kunsthochschulen eine Situation vielfacher Verunsicherung und Destabilisierung. Der Wunsch nach Beruhigung und einer langsamen Rückkehr in den Alltag produktiver Arbeit ist groß und darf nicht mit dem Sieg beharrender und innovationsfeindlicher Kräfte verwechselt werden.

Die BUKO wollte bewußt ein Zeichen setzen, daß kreative Nachdenkphasen reine Defensivmodelle ablösen sollten. Als Beginn einer Vorwärtsstrategie planten wir, die Leistungen der HochschullehrerInnen positiv und kritisch zugleich darzustellen und in den Bereichen Forschung; Lehre und Management beispielhaft aufzuzeigen. Dieser Versuch einer Selbstdarstellung und Reflexion sollte nicht nur an diesem Tag durch die Sicht „betroffener“ Experten von „außen“ erweitert und supervidiert werden.

Die BUKO vertritt die Auffassung, daß das Innovationspotential und die Effizienz der Universitäten durch leistungs- und motivationsfördernde Strukturen zu beeinflussen sind. Verstärkte Zielorientiertheit und Identifikation mit den vielfältigen Aufgaben der Universitäten bedürfen jedoch eines neuen und modernen, stärker egalitären, arbeitsteiligen Teamgedankens, der mit den vorherrschenden, überkommenen und nur fraglich legitimierten Hierarchiemodellen in Konkurrenz treten soll.

Die Definition von Gemeinsamkeiten kann helfen, konventionelle und lähmende Kuriengrenzen Schritt für Schritt zu überwinden und zeitgemäße Verantwortlichkeiten entstehen zu lassen. Der Wunsch nach mehr Autonomie soll nicht primär als Freiheit von gesellschaftlichen und politischen Aufträgen, sondern als Freiheit für die autonome und chancengerechte Entwicklung individueller Begabungen und Karrieren in sozialer Verantwortung gesehen werden. Daher ist der Kreativität, dem indivi-

duellen Einsatz und den Fähigkeiten, bessere und überzeugendere Ideen zu entwickeln, in Zukunft der Vorrang gegenüber Titeln, simplen Macht und daraus sich entwickelnden falschen Autoritäten einzuräumen.

Wir werden versuchen, Möglichkeiten einer derartigen Entwicklung aufzuzeigen und bitten alle Interessierten, mit uns Strategien einer positiven Veränderung zu planen und uns mit konstruktiver Kritik "Im Team" auf diesem Weg zu begleiten.

Die nachfolgenden Gedanken sind aus Vorträgen entstanden, die am 23. April Ausgangspunkt einer sehr lebendigen und engagierten Diskussion waren.

[ao.Univ.-Prof.Dr. K. Grünewald](#)
Vorsitzender der BUKO
e-mail: kurt.gruenewald@buko.at

Universitäten "Im Team"

Kurt Grünewald

Universitäten geraten unter Beschuß. Zahlreiche neue Gesetze und Novellen signalisieren Umbruch, und nicht nur wohlmeinende Kritik und schlaue Ratschläge kommen von allen Seiten. Noch haben wir nicht richtig gelernt, damit umzugehen. Reflexion ist notwendig und ein langer Atem dazu.

Es ist nicht der bloße administrative politische Aktionismus, der Neues in unterschiedlicher oder fehlender Güte beschert. Sanierung des Staatshaushaltes lautet das modernistische Zauberwort. Es besitzt einen letzten nicht mehr zu hinterfragenden Imperativ, und alles Denken hat in den Schranken verordneter Kategorien wirtschaftlicher Sichtweisen zu erfolgen. Es scheint, als ob derzeitige Politik hier Gefolgschaft und Gehorsam verlangt, und Alternativen zu erarbeiten, sich einzumischen, Kriterien und Utopien einer Zukunft aufzustellen, die den Bedingungen einer gewünschten Nachhaltigkeit kultureller, sozialer und wirtschaftlicher Veränderungen genügen, nicht gefragt seien.

Gegen den Strom zu schwimmen, macht müde. Trotz großer Kraftaufwendung geht alles langsamer und erschöpft stellt man sich die Frage nach dem Sinn.

Warum sitzen wir eigentlich hier, warum tun wir uns das alles an, weshalb ein erster österreichischer Hochschullehrertag, das x-te Aufbäumen? Die Angst vor dem großen offenen Meer und frischem Wind sollte es nicht sein. Sich nicht willfährig treiben zu lassen von zeitgeistorientierter Politik und die Suche nach klarem Grund schon eher.

Daher muß uns mehr bleiben als nur die kärgliche Wahl, uns einzuordnen oder als hilflos altrevolutionäre Störenfriede ausgegrenzt zu werden. Sollte aber die Bundeskonferenz als Instrument der Verkündung politischen

Willens und als Prediger der Anpassung gedacht worden sein, so haben wir zu enttäuschen. Und da es Aufgabe der Wissenschaft und ihrer Verantwortung ist, Täuschungen aufzuheben, sollten gerade wir an den Universitäten und Kunsthochschulen es uns zur Aufgabe und Pflicht machen, jene zu enttäuschen, die kritisierende Monologe dem kritischen Disput vorziehen.

Ärgernisse sind kein schlechter Motor für Veränderungen und erfahrenes Leid oder erduldetes Unrecht auch nicht. Daher müssen wir nicht nur enttäuschen, sondern auch verärgern. Wenn positives Denken trügerisches Glück verspricht und jede noch so berechnete Skepsis und Kritik nur mehr ein kollektives Gefühl des Unbehagens erzeugt, wollen wir uns einer heilsamen und kreativen Unruhe auch dann verschreiben, wenn sie die Behaglichkeit der anderen stört.

Der „intelligente“ Wandel:

Wenn sich staatliche Regulative einer Universitätsreform auf Maßnahmen zur Strukturanpassung im globalen Wettbewerb reduzieren und es dabei vielen kaum mehr gelingt, den Blick über die klimpernde Registrierkasse zu erheben, dann sollte uns das nicht als Revolution und Fortschritt verkauft werden. Die Reduktion von Bildung auf eine industriell ausbeutbare Lagerstätte des Profits denunziert alle anderen Betrachtungsweisen zur marktfernen Marotte. Das Wissen der Zeit zu vermehren kann Bilanzbuchhaltern nicht folgenlos überantwortet zu werden. Orientierung in einer immer komplexeren Welt zu bieten, mehr zu wissen, um mehr zu sein, tauglich werden für Selbstreflexion und Bewußtwerdung gesellschaftlicher Abhängigkeiten, individuelle Autonomie durch Erkennen von Einflüssen und Zusammenhängen zu erhöhen und durch ein neues Verstehen Möglichkeiten der Kritik und berechtigten Wi-

derstand zu entwickeln, ist dann verpönt, wenn lediglich Untertanen und Applaus zu allem und jedem, was uns vorgesetzt wird, gefragt sind.

Wem dient es wirklich, wenn ohne Widerrede zu dulden, eine auf die Wirtschaft und ihre Prinzipien des Marktes verkürzte Welt zur idealen Regel erhoben und diesem Glauben beinahe religiöser Charakter verliehen wird?

Ist es schweigend hinzunehmen, daß jeder, der sich dieser als fortschrittlich und vernünftig gebärdenden, aber letztlich konservativen, weil bloß machterhaltenden und damit phantasielosen "Revolution" nicht unterwirft, gleich als Zerstörer von Arbeitsplätzen und Wegbereiter der Arbeitslosigkeit diskreditiert wird?

Das System populistisch politischer Meinungsmache ist subtil bis unverhohlen grobschlächtig, kaltschnäuzig und kulturfeindlich. Der Mut zum Widerstand, die Psalmen kurzfristiger Profiterwartungen nachzubeten, hält sich allerdings in Grenzen.

Der Druck wird stärker:

Arbeitslosigkeit macht Menschen zerbrechlich. Mit ihr zu drohen lähmt und verängstigt viele, die noch Arbeit haben. Am stärksten wird die Erpressung mit Arbeitslosigkeit dort wirksam, wo befristete und unsichere Arbeitsplätze als zwingende Problemlösungen strapaziert und tiefe Dankbarkeit für tiefe Löhne erwartet wird.

So findet die anhaltende Debatte um Studiengebühren und billigere Arbeitskräfte Studenten und jüngere Hochschullehrer in einem Boot.

Ein immer größerer Personenkreis aus der sogenannten Mittelschicht gerät durch Sparpakete unter zunehmenden finanziellen Druck. Kindern ein Studium zu ermöglichen wird vielfach zum Opfer, welches trotz zunehmender Bildungsbereitschaft nicht mehr von allen zu tragen ist. Daß vorrangig Frau-

en dabei der tertiäre Bildungsweg erschwert wird, zeigen internationale Beispiele. Verschwiegen wird, daß der Anteil von Stipendienbeziehern in Österreich gering ist, und zahlreiche Studentinnen und Studenten neben dem Studium zur Arbeit gezwungen sind. Dennoch häufen sich die Klagen über die vielen Studienabbrecher, und wenig Zeit und Gedanken werden investiert, um die Frage nach dem warum zu stellen.

Der vielfach geäußerte politische Wunsch nach einer Erhöhung der Akademikerquote wird zunehmend schamlos durch Rücknahme von Anreizsystemen konterkariert. Weshalb sonst die Propagierung denunziatorischer Abhaltestrategien wie Massenuniversität, weshalb der fehlende Widerstand gegenüber Initiativen einzelner Berufsgruppen, Konkurrenz klein und ihre Reviere groß zu halten?

Argumente des fehlenden Arbeitsmarktes suggerieren fehlende Nachfrage und mißachten in politischer Geringschätzung zweifellos vorhandene gesellschaftliche Defizite und Bedürfnisse. Beispielhaft läßt sich dies an der Heilpädagogik beweisen, wo sich der spartanische Rückzug des Staates aus Solidarität und seine zunehmende Orientierung an den ernüchternden Maßstäben der Rentabilität von öffentlichen Investitionen zeigt.

Wer spricht aus, daß Studierende jahrelang bereit sind, ohne sicheres Einkommen, unselbständig und in Abhängigkeit vom Elternhaus zu leben, wer erinnert daran, daß Studierenden sozialrechtlich wesentliche Teile der Anrechenbarkeit von Schule und Studium gestrichen wurden, und wer zitiert die Studie von Rudolf Scholten, die nachweist, daß das Lebens Einkommen von Absolventen berufsbildender höherer Schulen signifikant über jenem von Akademikern liegt?

Welcher Anreiz und welche Motivation ist es für Studierende, sich plötzlich in einer primitiven, dummen und herzlosen Debatte über Sozialschmarotzer wiederzufinden?

Aus gegebenem Anlaß soll festgehalten werden, daß die BUKO eine Diskussion über Studiengebühren nie ta-

buisiert hat, und Denkverbote auszusprechen nicht unsere Art ist.

Die Anregung eines Wissenschafts-sprechers, streng berufsbezogene Diplomstudien gebührenfrei, Dissertationsstudien aber gebührenpflichtig zu halten, zeigt die ganze Palette gewährter Gedankenfreiheit und die Möglichkeiten ihres Abgleitens in eine weitere Anekdote österreichischer Forschungsförderung und Politik.

Wenig bestechend nehmen sich auch die Lockungen aus, Studiengebühren wären additive, den Universitäten zur Disposition stehende Einnahmen. Gerade am Beispiel des gern zitierten Australischen Modells läßt sich nachweisen, daß die Einführung kostenpflichtiger Studien zu einer Reduktion des Hochschulbudgets um 200 Millionen australische Dollar und dem Verlust von 5000 staatlich finanzierten Studienplätzen geführt hat. Aggressive und herablassende Debatten, wie sie vom Industriellenverband in mitunter wundersamer Einigkeit mit dem Universitätenkuratorium über den Stellenwert universitärer Forschung geführt wurden, ließen politische Dementi vermischen und daher wohl darauf schließen, daß mit der Rücknahme öffentlicher Förderung um den Betrag eingenommener Studiengebühren realistisch zu rechnen ist.

Keines der derzeit vorliegenden Modelle über Studiengebühren kann mich dazu bringen, diese zu befürworten. Studierende benötigen daher Solidarität in ihren berechtigten Anliegen, und der Begriff „Universitäten im Team“ könnte helfen, diese durchzusetzen, wenn er nicht nur gedacht, sondern auch gelebt würde.

Das Bild des Bootes wurde vielfach mißbraucht und hat in der Asylpolitik traurige Berühmtheit erlangt. Ausgrenzung von Schwächeren berücksichtigt keine intellektuelle Begabung und Charaktereigenschaft, sondern unterliegt ganz anderen gesellschaftlichen Regelmechanismen. Erfahrungen dieser Art müssen leider auch an den Universitäten gemacht werden.

Härtere Zeiten als Prüfstein notwendiger Solidarität: Wiederholte, wenn auch befristete

Verbote zur Nachbesetzung freierwerdender Planstellen, die Deckelung der Budgets bei laufend und natürlich wachsenden Fixkosten führen zu einer allmählichen, jährlich aber konstanten Planstellenreduktion. Die im internationalen Vergleich ungünstigen Betreuungsverhältnisse ansteigender Studentenzahlen durch Hochschullehrerinnen und -lehrer werden weiter verschlechtert und können nur mehr kosmetisch dadurch kaschiert werden, daß Habilitierte sich nunmehr und nicht zu Unrecht ao. Professoren nennen dürfen.

Dem Ideal des offenen und freien Zugangs an Universitäten und der Chancengleichheit konnte trotz anerkannter Bemühungen keine entsprechende Ressourcenausweitung gegenübergestellt werden.

Die Verweildauer im Studium stieg, und die Belastungen in der Lehre wirkten sich auf deren Qualität und zuungunsten der Forschungskapazitäten aus. Vor allem kleinere und personal-schwächere universitäre Einheiten und jene mit höherer Mobilität der Hochschullehrer wurden durch diese wenig flexiblen und wenig innovativen Spardiktate stark betroffen.

Teure Lehre mußte zugekauft werden, der sogenannte Mittelbau wurde zunehmend zur billigen Mitwirkung in der Lehre seiner Dienstvorgesetzten mißbraucht. Unbelohnte, erzwungene wie freiwillige Mehrleistungen führten neben Fremd- auch zur Selbstausbeutung und verhinderten den notwendigen Blick auf Planungs- und Strukturschwächen.

Teils der Not gehorchend, aber ebenso kühl berechnend, wurden Stellen halbiert und ganze Arbeit zum halben Preis verlangt. Angst um und der Wunsch nach längerfristigen Dienstverhältnissen führte nicht selten zu feudalistischen Unrechtsverhältnissen, die einigen bekannt waren, aber verschwiegen genutzt wurden. Nur zaghaft und auf unseren Druck wurden gesetzliche Maßnahmen ergriffen, um diesen Zuständen zumindest einen schwächlichen Riegel vorzuschieben.

Dem Trend der Zeit folgend konkurrenzieren sich immer besser Qualifizierte um immer billigere und unsicherere Arbeitsplätze, was sich

Kommentar

gerade und speziell im Sektor der drittmittelfinanzierten Forschungsassistenten immer erbärmlicher darstellt. Beschäftigt von Projekt zu Projekt, das fortwährende Bangen in ein bis drei Jahresrhythmen, die Abhängigkeiten von unbeeinflussbaren Konditionen der Weiterbeschäftigung, die immer vageren Perspektiven, sich anhaltend und konsequent längerfristigen Forschungszielen widmen zu können, verunsichern und strapazieren selbst die Tüchtigen und seelisch Robusten. Die sich sonst so wissenschafts- und technologieinteressiert gebärdende Wirtschaft bietet Akademikern und Forschern nur spärlich adäquate Beschäftigung. Erste Anzeichen einer Wissenschaftssklaverei machen sich breit, und jene, die über Geld verfügen, leisten sich akademische Legionäre und lassen andere für ihren Ruhm und ihre Macht kämpfen, denken und arbeiten.

Nach allen Richtungen wurde die Optik verzerrt, und für skurrile positive wie negative Beispiele universitärer Realitäten fanden sich je nach Couleur genehme Kronzeugen in beliebiger Menge.

Bei aller sonst so stolz vorgetragenen Anbetung naturwissenschaftlicher Präzision überwog hier jedoch die erzählte Geschichte, und valide hochschulpolitische Statistiken fehlten in unwidersprochener Peinlichkeit über weite Strecken.

So wurde der Verdacht politischen Handelns im Niemandsland von Daten, Fakten und darauf beruhenden Konzepten zur bedrohenden und erschütternden Realität. Die Initiative von BUKO und ULV führte zu einer in Eigenregie durchgeführten erstmaligen breitflächigen Erhebung über die Verteilung von Lehre, ihre Kosten und zur Offenlegung von Strukturschwächen.

Trotz allem - beachtliche Leistungen werden erbracht:

Abrißhaft und aufgrund des Zeitmangels nur kurz und unvollständig konnte heute, am ersten österreichischen Hochschullehrertag, aufgezeigt werden, daß auch unter teilweise schwierigen Bedingungen an den Universitäten viel an sehr guter Arbeit geleistet wird. Die Gruppe des sogenannten "Mittel-

baus" trägt ganz wesentliche Teile universitärer Forschung, Lehre und Verwaltung. Denken, Kreativität und Engagement kennen keine Kuriengrenzen und richten sich nicht nach den Gesetzen festgeschriebener Hierarchien.

Teamorientierte Organisationsreformen sind gefordert:

Nicht primär Angriffe von außen, sondern die Suche aller Hochschullehrer nach gemeinsamen Werten und Zielen, sowie nach Wegen, diese bestmöglich zu verwirklichen und zu erreichen, zeigt die Notwendigkeit des von uns propagierten Teamgedankens auf. Ohne Auseinandersetzung über die Aufgaben der Universitäten und Kunsthochschulen, ihre Rolle für Forschung und Lehre und ihren Dienst an der Gesellschaft wird es keine zufriedenstellende Entwicklung in der Zukunft geben. Erkenntnis und Vermittlung von Werten können durch politische und gesetzgeberische Maßnahmen nur gefördert, aber weder von oben noch von unten verordnet werden.

Daher kann nur ein über die Kuriengrenzen geführter gemeinsamer Dialog jenen Wandel der Gesinnung und Einstellung herbeiführen, der Voraussetzung für sinnhaften Fortschritt ist.

Überzeugungsarbeit und Veränderung kann nur durch den Wettbewerb besserer Ideen und Argumente und nicht in den Enklaven von Kurien geleistet werden. Auch vertrauensbildende Maßnahmen bedürfen einer Öffnung und der Abkehr von lobbyistischer Politik und Kastenwesen.

In den vergangenen Jahren konnten auf unsere Initiative intensivere Kontakte zur Rektoren- und Professorenkonferenz, der Hochschülerschaft und anderen hochschulpolitischen Organisationen geknüpft werden. Unterschiedliche Standpunkte wurden ausgetauscht, harte Debatten nicht gescheut und ohne stärkere persönliche Kränkungen ausgetragen. Überraschend konnten manche Differenzen ausgeräumt und Gemeinsames öfter als geglaubt entdeckt werden.

Was als freiwilliger und nur in wenigen Punkten verbindlicher Pilotversuch von uns begonnen wurde, läßt sich ausbauen. Niemandem wird dabei Ver-

rat an seinen Prinzipien zugemutet, wenn diese nicht allzu durchsichtig rein egoistischen Interessen und einer Zementierung überkommener Machtstrukturen dienen.

Die Bundeskonferenz möchte diesen Weg zur Teamuniversität Schritt für Schritt vorantreiben und alle fortschrittlichen Kräfte bitten, dieses Anliegen mitzutragen und zu unterstützen.

Einiges von dem, was wir wollen: Wir fordern daher eine Stärkung aller kooperativen Modelle der Mitbestimmung und die Entwicklung von Organisationsformen, die mittelfristig dazu beitragen, von der Gruppenuniversität hin zur Teamuniversität zu führen. Grundlage dafür ist, daß alle an diesem Prozeß Beteiligten darin übereinstimmen, daß den Aufgaben der Universität, also Forschung und Lehre, in gesellschaftspolitischer und sozialer Verantwortung Priorität einzuräumen ist.

Als erstes Zeichen dafür bietet sich auf Bundesebene die Gründung einer *Universitätenkonferenz* an.

Diese Plattform aus ÖRK, PROKO, BUKO und weiteren hochschulpolitischen Einrichtungen ist berufen, anstehende Probleme zu gewichten und gemeinsam Lösungsansätze zu entwickeln. Sie hat sich über kurzfristige und mittelfristige Schwerpunkte hochschulpolitischer Natur zu einigen und die Verteidigung und Umsetzung diesbezüglicher Forderungen voranzutreiben. Die Anliegen der Universitätenkonferenz sollen dem BMWV, der Regierung und der Öffentlichkeit in regelmäßigen Abständen vorgetragen werden. Kontakte zu außeruniversitären Institutionen sind zu pflegen.

Durch diese kurienübergreifende, mit klaren Aufgaben und Rechten versehene Institution werden identitätsbildende Effekte erreicht, der Teamgedanke propagiert, Offenheit und Transparenz als vertrauensbildende Maßnahmen gefördert, die Möglichkeit tragfähiger Kompromisse erhöht, Geschlossenheit und Glaubwürdigkeit nach außen vermittelt und dadurch die Position der Universitäten gestärkt.

Als weiteres Zeichen fordert die BUKO mittelfristig eine *gemeinsame Hochschullehrerkurie*.

Gruppeninteressen werden weiterhin existieren, und unterschiedliche Bedingungen und Befindlichkeiten in verschiedenen Abschnitten universitärer Laufbahnen rechtfertigen entsprechende Vertretungsorgane wohl noch über längere Zeit.

In konsequenter Weiterentwicklung des Teamgedankens und in Anlehnung an zeitgemäße Management- und Leitungsstrukturen können Kuriengrenzen in der autonomen Selbstverwaltung jedoch zugunsten eines demokratischen Wettbewerbs besserer Ideen und spezifischer Begabungen überwunden werden.

Dies ließe sich durch die *Öffnung der Ämterfähigkeit für alle Hochschullehrer* erreichen, da dadurch erstmals Möglichkeiten eröffnet werden, individuelle Talente, relativ unabhängig von ihren Positionen auf der wissenschaftlichen Karriereleiter, zeitlich befristet mit Leitungsaufgaben zu betrauen. Entsprechende Maßnahmen sind in einer zukünftigen UOG-Novelle vorzubereiten.

Signale, Habilitierte zukünftig der Professorenkurie zuzurechnen, sind ein begrüßenswertes Zeichen in diese Richtung. Die Anerkennung derartiger Initiativen des BMWV darf allerdings nicht zu der Annahme verleiten, daß vague Lockrufe in diese Richtung die BUKO dazu verführen könnten, die Interessen der Nicht-Habilitierten leichtfertig preiszugeben.

Wenn gerade von einzelnen Vertretern der Sozialdemokratie damit spekuliert wird, daß die BUKO aufgrund der Befriedigung zwar berechtigter, aber dennoch partikulärer Interessen die Schwächsten und Ausgesetztesten ihrer Klientel verraten und undefinierten Dienst- und Vertretungsverhältnissen preisgeben würde, so muß diesen Erwartungen vehement entgegengetreten werden.

Die BUKO spricht sich gegen die Entkoppelung von Forschung und Lehre aus. Die Realität zeigt allerdings, daß qualitativ hochrangige und damit konkurrenzfähige Leistungen in jedem

einzelnen Bereich unserer Dienstpflichten faktisch totalen Einsatz und Zentrierung erfordern. *Zeitlich befristete Schwerpunktsetzungen* müssen daher gewährleistet werden, und unterschiedlichen Begabungen ist durch unterschiedliche Gewichtung der ihnen zugeordneten Aufgabenbereiche Rechnung zu tragen. Damit haben sozial verträgliche *mobilitätsfördernde Maßnahmen* sowie die *Entwicklung von Leistungsanreizen* einherzugehen.

Wesentliches Element eines Teamgedankens ist die Verantwortung und *Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses*. In immer mehr Bereichen der Forschung werden Höchstleistungen in immer jüngeren Jahren erzielt. Mißbräuchliche Verwendung, Demotivation und restriktive, individuelle Fähigkeiten ignorierende Führungsstile sind nicht geeignet, den Nachwuchs zu fördern. Die BUKO fordert daher mit Nachdruck, glaubwürdige und unkonventionelle Maßnahmen zu setzen, die die Qualifikationsmöglichkeiten und Arbeitsbedingungen von Dissertanten und post docs verbessern und auf die Einhaltung sozialer Mindeststandards zu achten.

Es muß erreicht werden, daß durch die Propagierung des Teamgedankens und der Chancengleichheit allen Engagierten unabhängig von der Dauer ihres Beschäftigungsverhältnisses ein Grundvertrauen vermittelt wird. Unsere Freude am Fortkommen und der Leistung von Kollegen und Kolleginnen, insbesondere aber unser Einsatz für bestmögliche und faire Arbeitsbedingungen, könnte dazu beitragen, ihnen Perspektiven zu bieten und daran zu glauben, daß eine attraktive Laufbahn weder primär von fragwürdigen Zufälligkeiten noch von Gefälligkeiten gesteuert sein muß.

Das BMWV ist nach Ansicht der BUKO in diesen Teamgedanken einzubeziehen. Da Universität und Ministerium sich letztlich in gemeinsamer Verantwortung und in der Entwicklung vernünftiger und machbarer Zielvorstellungen als Verbündete anbieten sollten, ist hier auch ein entsprechendes partnerschaftliches Denken vom Ressort einzufordern.

Einsicht dazu bedarf es da wie dort. Bloße Verordnungen des Ressorts und Geheimdiplomatie mit je nach Bedarf wechselnden Verbündeten sind dafür keine gute Alternative. Auch von uns sollten neue Wege der Zusammenarbeit gesucht und einige gewohnte Trampelpfade der Vorurteile und verletzend der Kritik verlassen werden.

Die BUKO ist sich bewußt, daß der Ruf nach mehr Geld das Denken über *Strukturreformen* nicht ersetzen kann. Unmißverständlich ist aber festzuhalten, daß der in Österreich international beschämende Anteil von Forschung und Entwicklung am Bruttoinlandsprodukt nicht dazu angetan ist, den Glauben in politische Versprechungen einer *Bildungs- und Forschungsinitiative* zu festigen.

Prioritätensetzungen müssen sich in Budgetansätzen widerspiegeln, die Dotationen bestehender Fonds sind signifikant zu erhöhen und allen Ratschlägen aus Wirtschaft und Industrie ist hinzuzufügen, daß gerade der Sektor nicht öffentlicher Forschungsfinanzierung jenes Glashauses aufzeigt, aus dem so gern mit Steinen geworfen wird.

An Universitäten sollte verstanden und nicht mißverstanden werden: Unsere Veranstaltung Universitäten „Im Team“ war ein Erfolg und das Echo nachhaltig groß und positiv.

Daß Denkanstöße nicht nur Zustimmung auslösen und vereinzelt auch irritieren, ist zu erwarten und auch legitim. Wer jedoch statt Hinhören und sachlicher Auseinandersetzung aus tiefsten Schubladen das Gespenst der „Gleichmacherei“ und des Klassenkampfes zieht, um den Befürwortern des Teamgedankens gleich die miesesten, dümmsten und durchsichtigsten Absichten zu unterstellen, entlarvt sich selbst.

Wir stellen daher aus traurigem, aber gegebenem Anlaß unmißverständlich klar: Die BUKO fordert nicht betriebsrätliche Beschlüsse, Universitäten als Hort des bequemen Lebens auszubauen. Die BUKO hat nie einen Pakt mit linken Splittergruppen maoistischer Revolutionsgarden unterzeichnet und den Schriftzug „Gleichmache-

Kommentar

rei" auf ihre Fahnen geschrieben. Die PROKO vertritt die begrüßenswerte Auffassung, daß „Qualifikationen nicht nur beim einzelnen, sondern auch in komplexeren Systemen unterschiedlich verteilt sind". Da neben Begabung für Lehre, Forschung und Management auch zusätzliche Qualitäten wie Phantasie, Organisationstalent, soziale Kompetenz, Einfühlungsvermögen und vieles mehr nützlich und notwendig sind, um an Universitäten Verantwortung und Funktionen in breiter Akzeptanz zu übernehmen, gewinnt der kluge Hinweis auf die Ungleichverteilung nochmals an Bedeutung.

Jede Debatte verliert aber schlagartig an Qualität und Überzeugungskraft, wenn diese bunte Mixtur an aufgezählten positiven Eigenschaften als alleiniges und kumulatives Merkmal einer Kurie verkauft und so auch argumentiert wird. Das Problem Universität wird nicht gelöst, indem einige glauben, es würde alles besser, wenn sie tun könnten, was sie wollen und andere zu tun hätten, was sie alleine möchten. Ich gebe aber zu, das Problem und der Wunsch nach Omnipotenz ist wie der Anspruch und die Berufung auf Allwissenheit noch unzulänglicher erforscht. Auch darüber haben wir nicht nur

„fremdkritisch" nachgedacht, sondern uns entschlossen, den Dialog zu suchen und an die Überwindung alter Feindbilder zu glauben.

Es wäre schön, wenn der Glaube an eine Koalition der Vernünftigen uns nicht so überraschend schwer gemacht würde.

[ao.Univ.-Prof.Dr. K. Grünewald](#)

Vorsitzender der BUKO

[e-mail: kurt.gruenewald@buko.at](mailto:kurt.gruenewald@buko.at)

BUKO '7m Team"

Unser Freund Herbert Hofer-Zeni

Noch **ist die** BUKO nicht sehr alt und schon tritt ein ehemaliger Vorsitzender in den Ruhestand. Daraus läßt sich schließen, daß die BUKO Respekt vor Personen in reiferem Alter hat und daß das Vertrauen in Personen, die schon mehr als fünfzig Geburtstage gefeiert haben, bei uns nicht ungewöhnlich ist. Dieser Schluß kommt nicht von ungefähr.

Herbert Hofer-Zeni ist vor kurzem sechzig Jahre geworden und beginnt gerade seine Pension zu genießen. Sein Kopf ist jedoch noch voll Ideen, nicht alle aber kreisen nur mehr um die Universitäten. Bemerkenswert waren seine Erklärungen an einem fröhlichen Geburtstagsfest über die Dichte wechselnder, bunter Erlebniswelten und seine philosophische Interpretation, daß er viel, viel älter sei, da diese Fülle nur „in Jahrhunderte verpackt" werden könne. Zweifellos wird er daher auch außerhalb der BUKO seine Erlebnisse gehabt haben.

So bedanken wir uns bei einem in verschiedenster Hinsicht alten Freund, der sein junges Herz behalten hat. Vier Jahre war er Vorsitzender der BUKO und viele Impulse gingen von

ihm aus. Dazu zählen das „BUKO-Info", der Kuriensprechertag, ein erstes Werbeplakat und die Initiative für einen BUKO-Preis für hochschulpolitische Arbeiten. Herbert war es immer ein Anliegen, das Profil der Bundeskonferenz im hochschulpolitischen Engagement zu sehen und sich dabei gegenüber einer „rein gewerkschaftlichen" Arbeit abzugrenzen. Daß dies nicht immer leicht und nicht in allen Fällen möglich ist, wurde vielen oft schmerzhaft bewußt, die Zielrichtung sollte aber beibehalten werden. Vor nahezu zehn Jahren konnte Herbert dem damaligen Bundesminister Dr. Busek ein Arbeitspapier der BUKO überreichen, in dem eine einheitliche Hochschullehrerkurie gefordert wurde. Der hier bereits formulierte Teamgedanke und manch andere Vorschläge stießen auf wenig Gegenliebe und den Widerstand politisch mächtigerer Gruppen. Vergessen haben Herbert Hofer-Zeni und wir, unsere Ideen jedoch nicht und vieles wurde von uns hartnäckig und immer wieder aufgegriffen.

Trotz mancher Enttäuschung war es nicht Sache von Herbert aufzugeben und die Fronten in bequemere Gefilde zu wechseln. Ein Stück zur Schau getragener Gelassenheit vermittelte oft das Bild des Sir's und so schlecht ist dieses Bild von Herbert nicht. Grobzügig entkorkte er wertvolle alte Weine,

um uns mit professionellen Kommentaren ihre Geschichte und ihren Adel zu erschließen. Diese Zeremonien waren das einzig fürstliche an ihm, sein wahrer Adel waren Bescheidenheit, Bereitschaft zur Hilfe, Mitgefühl und das Beharren auf Gerechtigkeit.

Die letzten Jahre leitete er unsere UOG Kommission und war Triebfeder dervon uns veranstalteten Budgetseminare.

Die Bundeskonferenz schuldet ihm Dank und Anerkennung und viele werden ihn als guten Freund, andere als fairen Gegner vermissen. Der Abschied wird kein endgültiger sein, dafür sorgen unsere Fragen, weitere Arbeit, die auch Pensionisten erlaubt ist, unsere Freundschaft und einige gute Weine, die wir noch nicht zusammen verkostet haben.

"nebenamtlich."

Bemerkungen eines ebensolchen Monokraten.

Norbert Frei

Die folgenden Bemerkungen sind überschrieben, wie sie entstanden sind: nebenamtlich.

Zunächst formal: Seit dem 1. April 1997 übe ich an der Universität Klagenfurt das Amt eines Vizerektors für „Organisationsentwicklung, Personal und Ressourcen“ aus. Meinen Gedanken liegt also eine einjährige Job-Erfahrung zugrunde; die subjektive Bilanz erlebter Praxis. Diese Akzentuierung ist mir wichtig, einerseits damit niemand - weder das Leitungsteam, noch eine Kurie und schon gar nicht 'die' Universität - für meine Äußerungen in die Pflicht genommen werden kann; und andererseits behaupte ich nirgends, meine an meiner Universität gemachten Erfahrungen seien auf andere Standorte ohne weiteres übertragbar. Daß ich trotzdem zugesagt habe, hier öffentlich nachzudenken, hängt mit meinem Vertrauen in das Vermögen hermeneutischer Praxis zusammen, die es gleichwohl erlaubt, das spezifisch Einzelne mit Elementen der Struktur produktiv zu verknüpfen. Aber das sind Berufserfahrungen (als Germanist und Literaturwissenschaftler) anderer Art ...

Ich habe mich vor diesem Auditorium natürlich ganz spezifisch zu legitimieren. Denn viele haben mich (hoffentlich!) nicht gerade als einen Einpeitscher, sondern als einen betonten Skeptiker dem UOG'93 gegenüber in Erinnerung, und manche werden oder könnten sich fragen, was mich bewogen hat, mich um dieses Monokratenamt zu bewerben. Neben Ehrgeiz und Eitelkeit nenne ich hier Interesse und Neugier als Triebfedern: Neugier darauf, was man wirklich in einem solchen Amt verbessernd verändern kann; Neugier auch, wie ich persönlich in der Lage bin, mit dem Widerspruch von Programmatik und Pragmatik umzugehen. Dem gesellt sich der Wille und der Ehrgeiz, es 'denen' zu zeigen; daß

auch 'Mittelbauern' befähigt sind, verantwortlich an der Weiterentwicklung der Universitäten mitzuarbeiten.

Dies führt zum Versuch einer Beantwortung der Frage, welches Anforderungsprofil für universitäre Leitungsämter ich aus einjähriger Erfahrung zu skizzieren vermag. Ich schicke voraus: überraschende Neuigkeiten sind hier nicht zu gewärtigen. Trotzdem einige Vorschläge.

1. Ich halte die Profession und das disziplinspezifische Herkommen für relativ unerheblich, das Muster der Branchenentsprechung (etwa: Betriebswirte fürs Budget, Gruppendynamiker fürs Personal, polyglotte Philologen für die Internationalen Beziehungen und Juristen für alles) stimmt kaum oder nur zufällig. Dagegen plädiere ich für dilettierende Generalisten (im Goetheschen Sinne des Dilettanten als eines Liebhabers), die sich der zuarbeitenden Spezialistenstäbe bedienen und auf dieser Basis politisch entscheiden.

2. Ich halte die Position in der Universitätslehrerhierarchie nach dem Dienstrecht für unerheblich im Hinblick auf die Ämterfähigkeit. Konkret bezogen auf meine Person: ich vermag nicht zu erkennen, wie mein Amtsantritt den Untergang des christlichen Abendlandes eingeleitet hätte. Gegenteils registriere ich mit Genugtuung, aber auch Dank, manch aufmunterndes Eingeständnis: man **habe sichs elend** vorgestellt mit mir, aber jetzt ... (Doch merke: nichts sollte manchmal stütziger machen als unverhoffter Beifall!).

Weil mir **diese Frage entscheidend** zu sein scheint gerade für die aktuell geführte hochschulpolitische Debatte (z. B. um das KUOG), erlaube ich mir hier noch einen ausholenden Kommentar. Wir sollten die gegenwärtige Situation der Minderung des 'Angst-

potentials', begünstigt durch die Anschaulichkeit seriöser Arbeit unserer Kolleginnen und Kollegen als Institutsvorstände, Senatsvorsitzende usw., offensiv nutzen zur Weiterverfolgung der Forderung nach einer Öffnung des Ämterzugangs. Ich plädiere für eine geringe, aber klare und (mir) plausible Formalhürde und meine, daß das Erfordernis eines Dienstverhältnisses zum Bund sowie der politische Sachverstand der Wahlkörper es wirksam verhindern, daß die Universitäten in die Hände von Desperados fallen.

3. Ich halte die momentane Situation, einen Gutteil der universitären Leitungspositionen nebenamtlich zu besetzen, für problematisch.

Diese Einschätzung will, weil überraschend, vielleicht am ausführlichsten begründet sein. Für meinen Arbeitsalltag jedenfalls gilt, daß ich am Institut praktisch nur mehr in der wöchentlichen Sprechstunde präsent bin. Das bedeutet, daß es mir nur durch eine erhebliche freiwillige Solidarmehrleistung der anderen Institutsmitglieder möglich ist, das Amt so auszufüllen, wie ich es für geboten halte. Dieser Befund, verknüpft mit der Einschätzung, daß eine weitere einschlägige Professionalisierung den Universitäten durchaus gut täte, führt zur Überlegung eines hauptamtlich tätigen mittleren Managements.

Bekannt man sich zu dieser Idee, so wäre das Berufsbild des Hochschullehrers neu zu diskutieren in zweierlei Hinsicht: zum einen als Enttabuisierung der Arbeitsteilung nach Lehre, Forschung und Management (ich meine, es wäre wenigstens zum Teil ein Nachdenken über den Status quo; jedenfalls für jene, die nicht von sich behaupten, sie seien auf allen genannten Feldern gleichzeitig gut), und zum anderen in der Suche nach Möglich-

Management/Verwaltung

keiten, diese Konzentrationen nicht ausschließlich zu organisieren, wohl aber nach Schwerpunkten zu periodisieren und mit Übergängen in der Biographie zu staffeln.

Ich kehre zum Ausgangspunkt und zum Anforderungsprofil zurück. Aus meinen drei Thesen folgt, daß ich eine (größtenteils) hauptamtliche Besetzung ohne Formalerfordernis mit Ausnahme eines Bundesdienstverhältnisses vertrete. An die Stelle disziplinspezifischer Vorschriften sollen bewußt generalisierende Erwartungen treten: hochschulpolitische Erfahrungen, Entscheidungsfreudigkeit bei gleichzeitiger Sozialkompetenz, Teamfähigkeit.

Mit letzterer ist gleichzeitig das Leitmotiv unserer heutigen Veranstaltung angesprochen. Ich sehe eine Kooperationsnotwendigkeit auf verschiedenen Ebenen: zunächst (ich habe schon davon gesprochen und bitte, die hier latente Brisanz nicht zu unterschätzen) gegenüber und mit der 'entscheidenden' Organisationseinheit, wo ein faires Agreement auszuverhandeln ist; weiters im Zusammenspiel von kollegialen und monokratischen Organen (das gesonderter Überlegungen, beispielsweise zum Richtlinien-Thema, wert wäre), und letztlich in der Idee eines Leitungsteams um den Rektor. Dabei denke ich nicht an institutionelle Verfestigungen, sondern an eine soziale Dynamik, deren Praxis sich nicht aus protokollarischer Zuständigkeit, sondern aus der Einsicht in die Sinn-

haftigkeit herleitet: flexibel nach Anlaß und intensiv nach Notwendigkeit. Die Einwände gegen solche Bilder sind klar: idealistisch, blauäugig und naiv einerseits; fragil, weil personenabhängig andererseits. Ich kenne sie und kann sie nicht entkräften.

Abschließend möchte ich noch auf ein Argument zurückkommen, das meiner Erinnerung nach in der UOG'93-Debatte unsererseits einen prominenten Stellenwert hatte- das nicht austarierte Gleichgewicht zwischen Kollegialorganen und Monokraten durch Informationsvorsprung bzw. -monopol der Letzteren.

Dazu zwei kurze Beobachtungen:

1) Zunächst eine für mich überraschende Einsicht: ohne unseren Altrektoren auch nur irgendwie nahetreten zu wollen - ich war im nachhinein erstaunt, was ich alles nicht wußte, obzwar ich mich über 22 Jahre für einen engagierten und neugierigen Vertreter im Universitätskollegium und im Senat nach UOG'75 gehalten habe.

2) Jetzt weiß ich zwar einiges (manche befürchten: viel), werde aber manchmal das Gefühl nicht los, daß ich nicht das Richtige weiß. Dies meint, daß ich mich öfters isoliert fühle durch eine fortschreitend entpolitisierende Arbeitsteiligkeit nach dem Motto: da wird der schon aufpassen, das wird der schon machen, wozu haben wir ihn denn gewählt. Das Resultat ist eine sonderbare Kluft zwischen der 'Macher-Euphorie' der Funktionäre und einer diffusen Befindlichkeit der Mehr-

heit, die sich ersteren nicht mehr mitteilen kann oder will. Allgemein ist gegen solche psychologische Dispositionen wohl kaum etwas zu machen besonders hoffe ich, daß der Senat seine Richtlinienkompetenz immer selbstverständlicher in der Lage ist auch wahrzunehmen.

Die größte Chance, die skizzierte Lage zu verbessern, sehe ich aus heutiger Sicht in einer Professionalisierung und Standardisierung des Berichtswesens. Dieses müßte die Informationsbedürfnisse der Kollegialorgane abdecken, ohne daß sie genötigt sind, immer im Anlaßfall darum einzukommen, und könnte gleichzeitig mithelfen, die Arbeit der Monokraten zu entmystifizieren. Solcherart in Normalität übergeführt, ließe sich vielleicht ein Instrument gewinnen, die genannte Beziehung zu beiderseitigem Nutzen nachhaltig zu entkrampfen. In der Arbeit daran erblicke ich gegenwärtig eine meiner Hauptaufgaben und vielleicht kommt mir dabei doch noch meine eigentliche Profession zugute, denn Berichte bedürfen gelegentlich der erläuternden Interpretation ...

Vize Rektor Mag. Dr. N. Frei
Universität Klagenfurt
[e-mail: norbert.frei@uni-klu.ac.at](mailto:norbert.frei@uni-klu.ac.at)

Strategische Planung und operative Umsetzung von Leitungsaufgaben nach UOG 93

Jörg Hoyer

Als Senatsvorsitzender der Universität Wien wurde ich eingeladen, um über „Strategische Planung und operative Umsetzung von Leitungsaufgaben nach UOG 93“ zu referieren. Ich möchte dieses Thema in 3 Abschnitte unterteilen:

- wie wird man Senatsvorsitzende/r (oder wie wird man in eine andere leitende administrative Funktion berufen),
- mit welchen Schwierigkeiten bin ich bisher bei der Ausübung der Funktion konfrontiert gewesen, und
- welche Lösungsansätze sehe ich, um die Aufgaben des Senats im allgemeinen und damit verbunden meine Aufgaben als Senatsvorsitzender im speziellen erfolgreich erfüllen zu können.

Bevor ich auf das Thema eingehe, möchte ich eine Selbstverständlichkeit in den Vordergrund stellen, die nach meiner Ansicht im Universitätsalltag nicht immer selbstverständlich akzeptiert wird: Universitäten sind Lehr- und Forschungsanstalten, die nur dann funktionieren können, wenn die Lehrenden und Lernenden, unterstützt von den Allgemeinen Universitätsbediensteten eine Einheit bilden, die sich gleichen Zielen verpflichtet fühlt. Keine Universität kann existieren, wenn eine der drei Gruppen nicht existent ist, und jede Universität leidet unter gravierenden Mängeln, wenn das Verhältnis (in jedem Sinn des Wortes - zahlenmäßig oder gesellschaftspolitisch) zwischen den Gruppen unausgeglichen ist.

Wie wird man in eine leitende administrative Funktion berufen? Das UOG 93 nennt für verschiedene Positionen unterschiedliche Voraussetzungen für die Wählbarkeit. Der Gesetzgeber geht hier offensichtlich von einem hierarchischen Denken aus, indem er "kuriale" Kasten-Zugehörigkeit anstelle von Qualifikation als Anforderungs-

profil voraussetzt. Es kann mir niemand einreden, daß die anlässlich eines Berufungsverfahren, gewerteten Qualifikationen mit einem Anforderungsprofil für eine leitende administrative Tätigkeit gleichzusetzen sind. Es sind nun einmal drei sehr unterschiedliche Aufgabenbereiche, die ein Universitätslehrer zu bewältigen hat: Forschung - Lehre - und damit verbundene administrative Tätigkeiten. Bei Berufungsverfahren wird vorrangig die wissenschaftliche Leistung als Kriterium herangezogen. Ich verkenne nicht die Zusammengehörigkeit dieser drei Aufgabengebiete, kann mich aber deshalb keinesfalls einer von manchen Personen vertretenen Meinung anschließen, daß ein guter Forscher automatisch ein guter Lehrer ist, der auch durch seine guten Forschungsergebnisse seine Fähigkeiten zur Administration unter Beweis gestellt hat, da Forschungstätigkeit unabdingbar einen gewissen administrativen Aufwand mit sich bringt.

Für noch schlimmer als das Kasten-Denken des Gesetzgebers, dem, selbst wenn Universitätsprofessoren Nationalratsabgeordnete sind, universitäre Alltagsprobleme fern stehen, halte ich diese Einstellung, wenn sie von Universitätslehrern vertreten wird. Weder die Einstellung mancher Professoren, diese oder jene Führungsposition müsse ihrer Bedeutung wegen auch dann, wenn das Gesetz andere Möglichkeiten einräumt, einem Professor vorbehalten bleiben, noch die Einstellung mancher „Mittelbau-Angehöriger“, solche Positionen müssen, da sie die wenigen sind, die für Mittelbauangehörige offen stehen, von eben einem Mittelbau-Angehörigen besetzt werden, finden meine Zustimmung. Meine Meinung ist, daß die Universität mit ihren Gremien in der Lage sein sollte, anders als der Gesetzgeber für die jeweils zur Disposition

stehende Funktion ein Anforderungsprofil zu entwerfen und an diesem die Qualifikation der jeweiligen Kandidaten zu messen, unabhängig von irgendeiner Zugehörigkeit zu einer Kurie.

Es ist mir bewußt, daß meine Vorstellungen nicht dem Alltag an der Universität entsprechen. Ich glaube auch keine Verletzung des Amtsgeheimnisses zu begehen, wenn ich berichte, ohne den Wahrheitsbeweis antreten zu können, daß es bei der konstituierenden Sitzung des Senats der Universität Wien für die Wahl des Vorsitzenden je einen Kandidaten der Professoren, des Mittelbaus und der Studenten gegeben hat. Im ersten Wahlgang wurden für mich mit 19:14:12 die meisten Stimmen abgegeben, bei einem Verhältnis der Kurien von 24:12:12:2. Im zweiten Wahlgang wurde ich mit 30:15 Stimmen gewählt. Es handelt sich um eine geheime Wahl, und niemand kann daher mit Sicherheit sagen, von welchen Kurienmitgliedern die Stimmen kamen, eindeutig ist aber festzustellen, daß bereits im ersten Wahlgang Vertreter mehrerer Kurien ihre Stimme für mich abgegeben haben müssen. Natürlich freut mich dieser Sachverhalt auch persönlich, ich berichte ihn aber an dieser Stelle deshalb, weil ich glaube, dadurch meine oben dargelegte Meinung bestätigt bekommen zu haben: ich glaube, daß mich jene Personen gewählt haben, die meine Tätigkeit an der Universität in den letzten Jahren verfolgt haben und die meine Tätigkeit sowohl im akademischen Senat und in Kommissionen des akademischen Senats, als auch an der medizinischen Fakultät und in Kommissionen dieser Fakultät als sinnvoll akzeptiert haben. Ich glaube nicht, daß irgendeine meiner Tätigkeiten dafür ausschlaggebend war, sondern es war vielmehr die Summe aller dieser. Begonnen hat meine administrative Tätigkeit an der Universität wie die nahezu jedes einzelnen: Orga-

nisation der Institutsbibliothek, Führendes Inventarverzeichnisses, schließlich begleitende Maßnahmen bei einem Umbau einer Wohnung eines ehemaligen Laboranten in ein Laboratorium. Damals hatte meine wissenschaftliche Tätigkeit bei weitem Vorrang, und wie ich heute mit einigem zeitlichem Abstand feststellen kann, auch eine nicht unbeachtliche internationale Anerkennung. Diese wissenschaftlichen Ambitionen habe ich bis zuletzt aufrecht erhalten, 1996 eine Arbeit in „Brain Research“ publiziert und 1997 neue Versuchsergebnisse am Weltkongress der Physiologen in St.Petersburg präsentiert. Der Schwerpunkt meiner Tätigkeit hat sich allerdings auf die Ebene der autonomen Hochschuladministration verlagert: Ich habe wesentlichen Anteil an der Gründung eines Hirnforschungsinstituts der medizinischen Fakultät, das nächstes Jahr eröffnet werden soll, ich bin maßgeblicher Ansprechpartner in Raumfragen für die Universität und für die medizinische Fakultät, und schließlich habe ich, ohne meine Tätigkeiten vollständig aufgezählt zu haben, federführend die Einteilung der Lehrbeauftragung für über 1000 Vortragende an der medizinischen Fakultät mitgestaltet. Ich betrachte meine Wahl zum Vorsitzenden des Senats der Universität Wien als eine Anerkennung meiner bisherigen Leistung.

Mit welchen Schwierigkeiten bin ich bisher bei der Ausübung der Funktion konfrontiert gewesen? Zunächst habe ich den neu konstituierten Senat der Universität Wien falsch eingeschätzt. Ich war die Arbeit im akademischen Senat gewöhnt, in dem sich die Mitglieder nun doch schon seit einiger Zeit kennen und gegenseitig sehr gut einschätzen können. Ein nicht unerheblicher Teil der Mitglieder beider Senate ist personenident. Die Zahl der Universitätsangehörigen, die sich im Vorfeld an Diskussionen um die Implementierung des UOG 93 beteiligt haben, sei es in Kommissionen oder bei Veranstaltungen, war eine limitierte. Ich rechnete zu sehr mit einer Kontinuität der Arbeits- und Denkweise. Rein stimmungsmäßig war das Arbeiten im neu konstituierten Senat alles

andere als angenehm, was nach meiner Meinung im wesentlichen darauf zurückzuführen war, daß sich viele Personen nicht kannten und daher viele Wortmeldungen überkritisch interpretiert und zerpfückt wurden. Es bestand weder der Wille, Meinungen anderer zu akzeptieren, noch in langen Diskussionen eine Meinungsbildung herbeizuführen. Letzteres ist bei einer Senatsgröße von 50 Personen auch nahezu ausgeschlossen. Gerade in diesem Dilemma trat wieder die Bruchlinie zwischen den einzelnen Kurien deutlich zutage; darüberhinaus glaubten noch einzelne Personen, sich offensichtlich auch innerhalb ihrer eigenen Kurie besonders profilieren zu müssen. Ich habe den Eindruck, daß letzteres besonders im Kreis der Professoren stattgefunden hat. Dort hat sich auch im Vergleich zum akademischen Senat am meisten geändert: waren im akademischen Senat die Professoren durch die jeweiligen Dekane vertreten, die sich für ihre Standpunkte in den jeweiligen Fakultätskollegien verantworten mußten, so sind im neuen Senat Professoren als Vertreter der Fakultäten und der gesamten Universität gewählt, die als Senatsmitglieder nicht formal Fakultätskollegien gegenüber verantwortlich sind. Das was der „Mittelbau“ bereits seit 1975 unter dem UOG gelernt hat, nämlich ein Informationssystem zwischen gewählten Vertretern und Personen, deren Interessen vertreten werden sollen, aufzubauen, muß in Professorenkreisen eist jetzt unter dem UOG 93 mühsam aufgebaut werden. Trotz dieser nicht sehr erfreulichen Begleitumstände ist es gelungen in 3 Sitzungen des Senats die „Minimalsatzung“ (Wahlordnung - Geschäftsordnung - Größe der Fakultätskollegien - Größe der Universitätsversammlung) zu schaffen. Es zeigte sich, daß informelle, allen Senatsmitgliedern zugängliche Arbeitssitzungen außerhalb der regulären Senatssitzungen bei wesentlich besserem Gesprächsklima abgelaufen sind, und damit Arbeitsunterlagen für die eigentlichen Senatssitzungen geschaffen werden konnten, wodurch Diskussionen in den Senatssitzungen auf ein erträgliches Maß reduzierbar gemacht worden sind. Diese informellen, aber intensiven und

durchaus erfolgreichen Arbeitssitzungen haben zur Idee beigetragen, eine mehrtägige Klausurtagung zu veranstalten. Diese fand in der Woche nach Ostern in Dienten am Hochkönig statt. Es haben mehr als 2/3 aller Senatsmitglieder daran teilgenommen, wobei aus jeder Kurie jeweils mehr als 50 % der Personen anwesend waren. In jeweils 3 gleichzeitig stattfindenden Arbeitssitzungen wurden Themen der weiteren Satzung besprochen und Arbeitsunterlagen für kommende Senatssitzungen erarbeitet. Ich möchte auch an dieser Stelle meine Bewunderung für den Arbeitseinsatz jedes einzelnen Teilnehmers an dieser Klausurtagung zum Ausdruck bringen. Nahezu nebenbei gelang es, daß sich die Mitglieder näher persönlich kennengelernt haben und dabei auch gegenseitigen Respekt gewonnen haben.

Aus dem Dargelegten ergeben sich meiner Ansicht nach die Lösungsansätze für eine hinkünftige erfolgreiche Arbeit des Senats von selbst: zwanglose Bildung von themenbezogenen Arbeitsgruppen in einer vernünftigen Größe, in denen über Kuriengrenzen hinweg sachlich bezogen diskutiert wird. Selbstverständlich müssen in diesen Arbeitsgruppen Personen vertreten sein, denen seitens der restlichen Senatsmitglieder erhebliches Vertrauen entgegengebracht wird. Andererseits muß sichergestellt bleiben, daß diese Gruppen immer nur Vorbereitungsarbeit leisten können und Entscheidungen ausschließlich in den Sitzungen des Senats fallen können. Ich bin überzeugt, daß der Senat als oberstes Kollegialorgan der Universität Wien wie auch jeder anderen Universität nur dann seine Aufgaben erfolgreich erfüllen können wird, wenn sich jedes Mitglied zur Teamarbeit bekennt und sich gleichen Zielen verpflichtet fühlt.

[ao.Univ.-Prof.Dr. J. Hoyer](mailto:joerg.hoyer@univie.ac.at)
Institut für Neurophysiologie
Senatsvorsitzender der Universität Wien
[e-mail: joerg.hoyer@univie.ac.at](mailto:joerg.hoyer@univie.ac.at)

Universitäten "Im Team" - 1. Österreichweiter Hochschullehrerinnen-Tag 1998

Leopold März

Vorbemerkung:

Ich wurde zu diesem Hochschullehrer-Innentag eingeladen, um im Anschluß an zwei Referate einen Kommentar abzugeben. Folglich habe ich keine Vorlesung vorbereitet, sondern stichwortartig Bemerkungen zusammengestellt. Der geneigte Leser möge Verständnis bei der Lektüre haben.

Die Universität für Bodenkultur Wien ist vor mehr als zwei Jahren in das UOG 1993 „gekippt“. Somit ist der Erfahrungsschatz ein anderer als jener Universitäten, deren Implementierung nach einem anderen Kalender verläuft. In der Praxis des UOG 1993 entstehen neue Formen der Zusammenarbeit und der Informationsstrukturen. Das ist eine Chance, bedeutet aber auch ein Risiko. Die Chance sehe ich darin, daß die Kommissionen nach UOG 1975 grundsätzlich nicht geeignet waren, sich wie echte Teams zu verhalten. Dafür gibt es mehrere Gründe. Einer davon ist der zwangsläufig vorgegebene formale Rahmen, der andere die Tatsache, daß das Rollenverständnis - zumindest meiner Erfahrung nach - der Kommissionen nicht klar war: Haben sie strategische oder Exekutivaufgaben? Welche Verantwortung kommt dem jeweiligen Kommissionsvorsitzenden zu? Gibt es so etwas wie kollektive, besser: gremiale Verantwortung?

Deshalb ergibt sich eine Chance: ein höheres Maß an Informalität kann auch zu mehr Spontaneität führen. Das betrifft sowohl die Zusammensetzung einer Arbeitsgruppe, die Inhalte, mit denen sie sich beschäftigt, als auch das individuelle Verhalten der Mitglieder. Die Suche nach Teams und ihre Integration hat in meiner Erfahrung an Stellenwert gewonnen.

Das Risiko: Ein weniger formalisierter Prozess ist auch fehleranfällig. Ohne böse Absicht können potentiell wichti-

ge Gesprächsteilnehmer übersehen werden - es entsteht ein subjektiv empfundenen, manchmal objektiv zurecht diagnostiziertes Informationsdefizit.

Fazit: Eine der wesentlichsten Aufgaben im UOG 1993 ist es, eine interne Diskussionskultur zu erarbeiten, zu etablieren und für folgende Funktionärgenerationen zu verankern.

Die Erfahrung an der Universität für Bodenkultur Wien besteht darin, daß die Suche nach Kompetenz und nach Engagement ein Prozess ist, der keine Quotenfrage duldet und die paritätische Besetzung von Arbeitsgruppen als sekundäre Frage hintanstellt. Wenn es gelingt, als gemeinsame Basis einer Arbeitsgruppe den Wunsch zu etablieren, die Universität gedeihlich weiterzuentwickeln und nicht Aufsichts-, Kontroll- oder gar Aufpasserfunktion zu erfüllen, wird für die Exekutiv-, wie auch die Legislativorgane die Gemeinsamkeit zum vorrangigen Prinzip.

Es ist oft vom „Monokraten“ die Rede. Ich glaube, daß dieser Begriff der gemeinsamen Sache schadet, weil es von da zum „Autokraten“ nicht mehr weit ist. Was das UOG 1993 nicht ausreichend sicherstellt, was aber anzustreben wäre, ist das Prinzip der Kollegialen Universitätsleitung, das in Wirtschaftsunternehmen durchaus als modern gilt. Ich kann mir vorstellen, daß bei einer nächsten Reformstufe, egal ob es eine UOG-Novelle oder eine völlige Neukonzeption der Universitätsorganisation ist, dieses Prinzip tatsächlich realisiert wird.

Eine der wichtigsten Aufgaben beim Übergang zu mehr Autonomie und Selbstgestaltungsfähigkeit besteht darin, die Ebenen des individuellen, des korporativen und des institutionellen Selbstverständnisses aufeinander so abzustimmen, daß es der Universität nützt. Identitätsbildung ist angesagt, und sie

muß oberhalb der Instituts- bzw. Personengruppen stärker ausgeprägt werden.

Eine der wichtigsten Aufgaben einer weniger reglementierten Universität besteht darin, Potentiale zu wecken und miteinander zu vernetzen. Dadurch wird Teambildung stimuliert. Es geht darum, die vielen gelernten Einzelkämpfer zu Teams zusammenzuschweißen - eine Aufgabe, für die engagierte „Manager by nebenbei“ möglicherweise besser geeignet sind als kühle Technokraten, denen die Leidenschaft für die Institution und die gemeinsame Sache fehlt.

Noch ein Wort zu Professionalismus, Hauptamtlichkeit und Spezialistentum: Es ist keine Frage, daß im Zentralbereich der Universität ein höheres Maß an Professionalisierung angestrebt werden soll. Auf der Ebene der obersten Funktionäre werden aber auf Dauer die Generalisten und jene, die die Universität im bestem Sinne des Wortes „hervorgebracht“ hat, längerfristig erfolgreicher sein.

o.Univ.-Prof. [Dipl.-Ing.DDr. L. März](#)
Rektor der Universität für
Bodenkultur Wien
[e-mail: Rektorat@mail.boku.ac.at](mailto:Rektorat@mail.boku.ac.at)

Gegen die Ellbogen im Kopf

Fritz Auer

Es ist verblüffend, mit welcher Beharrlichkeit und Überheblichkeit sich berufen fühlende Aktionisten der hochschulpolitischen Landschaft Leereinungen zurufen und Unfreundlichkeiten austauschen. Für die Universitäten, für das Land, für die Gemeinschaft der geduldigen Staatsbürgerinnen bringt das gar nichts. Weder mehr Mittel, noch mehr Ansehen.

Vielleicht ist es in einer Zeit des Umbruchs typisch, daß sich in den Köpfen die Ellbogen breit machen. Vielleicht brauchen die, die noch immer auf Ausgleich, Weiterentwicklung und gesellschaftliche Verantwortung setzen, nur noch geraume Zeit den längeren Atem, um alle zu überzeugen, daß es besser ist, den Weg im Team zu gehen und die Strukturen in den Köpfen, aber nicht nur dort, abzubauen.

Hoffnung und guter Glaube allein waren und sind zu wenig. Es ist an der Zeit, wichtige Dinge beim Namen zu nennen und den gar so belehrenden Zeitgenossen einen Blick in den Spiegel zu empfehlen. Dabei könnte ihnen klarer werden, daß der alte Trick mit dem Vorwurf der Standespolitik immer durchschaubarer wird. Es ist wahrlich kein Zeichen besonderer Phantasie und Eloquenz, wenn gewisse professorale Stimmungsmacher bei argumentativem Notstand den anderen Gruppen das abgegriffene Vokabel Standespolitik vorwerfen.

Für die positiven Kräfte in diesem Land müßte doch ein für allemal zu erkennen und zu akzeptieren sein, daß „Denken, Kreativität und Engagement keine Kuriengrenzen kennt“ (K.Grüne-wald beim Ersten österreichischen Hochschullehrerinnen-Tag am 23. April 1998 an der Universität Wien) und demnach eine gemeinsame HochschullehrerInnenkurie durchaus zeitgemäß ist.

Ein offener, partnerschaftlicher Zugang auf die Fragen der Zeit ist notwendiger denn je. Und die Funktion der Universitäten ist nach wie vor zu wichtig und nicht geeignet, als Spielwiese längst abgeklopfter Managementkonzepte zu dienen. So selbstverständlich und mehrheitsfähig der Zielparagraph des UOG 93 „Die Universitäten sind berufen, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen“ auch klingt, er wird im praktischen Alltag von der Mehrheit bewußt oder unbewußt nicht einmal ignoriert. Er wird in der Regel belächelt. Die Folgen dieser Arroganz wird die Gesellschaft aber mittelfristig zu spüren bekommen. Würden diese Grundsätze auf breitere inhaltliche Akzeptanz stoßen, dann würde sich das selbstherrliche Machergehebe wohl öfters von selbst auf das für die Gesellschaft erträgliche Maß reduzieren.

Neues Denken und Handeln
Nicht der Zeitgeist und die unreflektiert betriebene Marktorientierung, sondern neues Denken und Handeln müssen Konjunktur und Chance haben. Das Aufbrechen hierarchischer Strukturen wäre wichtiger, als die falschen Erwartungen mit den Schlagworten Autonomie und Deregulierung durchzufüttern.

Die Komplexität der Aufgaben erfordert kooperative Arbeitsformen. Diese wiederum ermöglichen eine Weiterentwicklung der Gruppenuniversität zur Teamuniversität und bieten damit die Chance zu effizienter Aufgabenerfüllung, zu verstärkter Identifikation und zur Entwicklung und Förderung fachlicher Autoritäten. Nicht die hierarchische Institutsstruktur verbunden mit dem Gejammer, daß die akademischen Tugenden in der Bürokratie der

staatsverwalteten Universität untergegangen seien, sollten im Zentrum der Übung stehen, sondern der mutige interdisziplinäre Dialog zwischen Lehrenden und Lernenden.

Es ist eine erfrischende Erkenntnis, daß international erfolgreiche Wissenschaftlerinnen weder über die Bürokratie lamentieren, noch in Selbstbeschäftigung mit dem institutionalisierten Regelwerk aufgehen. Sie halten sich an Spielregeln, sind erfolgreich in Lehre und Forschung und werden dem eingangs zitierten Zielparagraph nach bestem Wissen und Gewissen gerecht. Sie können souverän darauf verzichten, sich an der Verwaltung zureiben oder diese zur Durchsetzung kleinkarierter egoistischer Partikularinteressen zu instrumentalisieren; sie verwenden alle Energie auf Inhalte. In einem derartigen Klima ist es wahrlich eine Freude, die vielfältigen Dienstleistungsfunktionen zur Unterstützung von Forschung und Lehre einbringen zu können.

Gewiß wird sich der Weg zur Teamuniversität noch ziehen. Auch die Tatsache, daß die von Adolf Kozlik im Jahre 1964 vorgelegte Studie „Wie wird wer Akademiker?, zum österreichischen Schul- und Hochschulwesen“, in bestimmten Bereichen noch nicht viel an Aktualität eingebüßt hat, zeigt, welche Mühen der Ebene vor uns liegen. Viele haben bereits erkannt, daß allen nur denkbaren Ressourcen mit Hilfe kooperativer Arbeitsformen und partnerschaftlicher Führungsstile mobilisiert werden müssen. Wer seinen Argumenten einigermaßen treu bleiben will, kann am Widerspruch zwischen den lautstark verkündeten Studienanforderungen und der still gelebten Monokratenrolle nicht vorbei: Den Studierenden die Schlüsselqualifikationen Teamgeist, Kommunikations- und Organisationsfähigkeit zu predigen, und selbst im trauten Kreis Entscheidun-

gen auszubrüten, kann auf Dauer nicht gut gehen. Wer zum Teamgedanken aus egalitären Überlegungen so gar keinen Zugang findet, der soll ruhig an sich selbst denken. Aus einer teamorientierten Leitungsfunktion ist die Rückkehr zur Forscherbasis wahrscheinlich leichter als aus der Position des Managemachos. Eine fair geführte Teamuniversität kann es sich auch leisten, nicht gleich bei jedem Lüfterl von Konflikt oder Meinungsverschiedenheit nach Consulting zu rufen. Die Betroffenen und Beteiligten können dabei die Sache selbst in die Hand nehmen und daraus nicht nur finanziellen Vorteil für die Universität ziehen. Bei entsprechender Bereitschaft kann durchaus soziale Kompetenz gefördert werden.

Die supercoolen Rechner

Eine in Lehre, Forschung und Verwaltung kompetente Universität wird natürlich nicht auf der grünen Wiese entwickelt. Das vorhandene Umfeld ist dabei zu berücksichtigen. Und in diesem Zusammenhang ist ein Blick in den vorgelegten Beitrag der Industriellenvereinigung zur universitätspolitischen Diskussion ganz nützlich. Er erhellt so manche düstere Ahnung. Demnach sollen Modelluniversitäten nach ihrem Gutdünken Studiengebühren (die Industriellenvereinigung empfiehlt 5.000 Schilling pro Semester) einführen und mit voller Finanzautonomie und Personalhoheit schalten und walten können. Es ist exemplarisch, mit welcher Hartnäckigkeit das Thema Studiengebühren an verschiedenen Stellen der 40 Seiten dünnen Propagandaschrift immer wieder strapaziert wird.

Möglicherweise gehörtes zum tieferen Sinn von Managementkultur, so lange über das Geld der anderen zu reden bis die Kasse klingelt. Einen Vorgeschmack zum Thema Geld lieferten auch jene akademischen Funktionäre, die sich im Rahmen des Erfahrungsaustausches bei der Implementierung des UOG 93 an den Universitäten der 1. Phase offensichtlich in Goldgräberstimmung fühlten. Was mag wohl damals in die potentiellen Bewerber um Funktionen (auf die weibliche Form kann in diesem Fall verzichtet werden)

gefahren sein, daß sie nahezu die Hälfte der verfügbaren Zeit immer dafür verschwendet haben, um ganz und gar unakademisch die Höhe der Gehälter und die Bedingungen der Sonderverträge zu hinterfragen. Der eine oder andere dieser supercoolen Rechner hat ja den Sprung ins Amt geschafft und will nun sogar beispielhaft den Weg in die unternehmensorientierte Zukunft weisen. Zweifelsfrei ist es anständig und recht, diesen Herren unter die Arme zu greifen. Eine noch vornehmere Pflicht wird es aber sein, ihr Unterlassen oder Tun aufmerksam zu begleiten. Oder ist es etwa ein Zeugnis von besonderer Organisationsfähigkeit, in ermüdenden Diskussionen in Großgruppen dem eigenen Geld nachzujagen? Ist es eine neue Spielart von sozialer Kompetenz, das Geld des Staates ungeniert zu nehmen, auf der anderen Seite aber die Einrichtungen und Instrumente der Republik madig zu machen? Im Interesse künftiger Schadensbegrenzung ist dieses Sittenbild zu veröffentlichen und von den Entscheidungsträgern Sensibilität einzufordern. Auf jeden Fall sollen die politischen Verantwortungsträger zeitgerecht wissen, was nachkommt, wenn zum Rückzug des Staates geblasen wird.

Die Industriellenvereinigung hat jedenfalls schon hilfsbereit den Fuß in der Tür und kann es kaum erwarten, anwendungsorientierte Wissenschaften tatkräftig zu fördern. Damit die Rechnung stimmt. Ob sie für alle, die wir zur Gestaltung einer zivilen Gesellschaft brauchen, aufgeht, ist zu bezweifeln. Es wird in Zukunft nämlich zu wenig sein, wenn wir die Vernachlässigung der Geisteswissenschaften als Kulturverlust der Gesellschaft bedauern und voll in Richtung Markt abfahren. Kulturverlust wird eine sanfte Umschreibung dessen sein, was uns tatsächlich blüht und auf den Kopf fallen kann.

Trotz alledem: Es muß in einer Zeit des Umbruchs nicht typisch sein, daß sich in den Köpfen Ellbogen breit machen. Mit „Universitäten im Team“ können wir gegensteuern. Kooperative Führungs- und Arbeits-

modelle fördern die Qualität, dienen der Akzeptanz von Entscheidungen und sichern Freiräume zur Entwicklung wissenschaftspolitischer Perspektiven.

Dr. F. Auer
Universitätsdirektor der TU-Graz
Vorsitzender der Arbeitsgemeinschaft der
Universitäts- u. RektorsdirektorenInnen
[e-mail: auer@zv.tu-graz.ac.at](mailto:auer@zv.tu-graz.ac.at)

Wettbewerb und Partnerschaft in universitärer Lehrtätigkeit - ein Widerspruch?

Überlegungen zu quantitativen Aspekten der Verteilung der Lehre auf die Hochschullehrerinnen

Anneliese Legat

Die Bezeichnung Universität weist in ihrer Begrifflichkeit auf eine Personengemeinschaft hin, also auf das Zusammenwirken von Individuen (Lehrende und Lernende) zum Zwecke von Erkenntnisgewinn in Wissenschaft, Forschung und deren Vermittlung durch „forschungsgelenkte“ Lehre. Dieses Programm eines Miteinanders in Form von Teamwork² ist ein modernes Schlagwort wie viele andere, das es zu untersuchen gilt, ob es hält, was es verspricht³. Bezogen auf die Themstellung fallen dazu vorrangig Argumente vor allem pekuniärer Natur ins Auge - entweder aus individueller oder institutioneller Sicht.

1) Rechtshistorische Aspekte:
Zunächst sind jene Aspekte im genannten Kontext darzulegen, die der Reflexionsdimension zuzuordnen sind, und somit die Rechtsgeschichte aufrufen:

Am 14. Februar 1996 wurde die Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD), Sektion Hochschullehrer über „Budgetbegleitmaßnahmen im Bereich Wissenschaft, Forschung und Kunst“ informiert⁴. Die vorgesehenen Belastungen dieses zusätzlichen universitätsspezifischen Sparpaketes kündigten dramatische Einsparungen vor allem im Bereich der Remuneration der Lehre der Assistenten an. Die konkrete Belastungsverteilung wurde vom B MW VK in Zusammenarbeit mit der Gewerkschaft ausgearbeitet, und von dieser dann im Rahmen des Koordinationsausschusses vorgestellt⁶. In einem Schnellverfahren mit einer unzumutbar kurzen Begutachtungsfrist, was aber mit dem traditionellen Verhandlungsvorlauf mit der GÖD argumentiert wurde, gingen die textlichen Umsetzungen dieser Vorstellungen in die Begutachtung⁵, wodurch differenzierte und seriöse Auseinandersetzungen mit der Thematik

für die Stellungnahmen kaum getätigt werden konnten⁹.

Die Verquickung von Struktur- und Sparmaßnahmen des universitätsspezifischen Teiles des im Entwurf vorgelegten Strukturanpassungsgesetzes 1996 mit überproportionalen Belastungen für nur eine Hochschullehrergruppe sowie der sozialpolitische Inhalt für die Studierenden¹¹ führten über die Begutachtungsfrist hinaus zu Empörung und Ablehnung und in der Folge zu massiven Protesten¹². Schließlich erreichte der Widerstand durch einen Aktionstag am 14. März 1996 in den österreichischen Universitätsstädten in Form von Großdemonstrationen (nach Angaben der Medien die größten seit Jahren) seinen Höhepunkt. Unerwartet - wegen der zum Teil homogenen Interessen - fand sich eine Gemeinschaft von Studierenden, eine durch das beabsichtigte Sparpaket (Maßnahmen des Familienministeriums) ebenfalls schwer getroffene Gruppe, und einem Großteil der Lehrenden¹³, untergelegentlicher Sympathie- und vereinzelter Solidaritätsbekundungen¹⁴ der Professoren, die durch die Sparmaßnahmen individuell weniger Belastungen zu erwarten hatten. Unter dem Eindruck der Ereignisse hat sich schließlich die Bundessektion Hochschullehrer am 19. März 1996 zu einem Antrag an den Zentralvorstand des ÖGB durchgerungen, der unter anderem einen Auftrag zur Vorbereitung eines Streikes und eine Empfehlung beinhaltete, ab sofort an allen österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen die Lehrveranstaltungen auf unbestimmte Zeit auszusetzen¹⁵.

Die weiteren historischen Ereignisse können hier nicht dargelegt¹⁶ sondern nur einzelne thematisch relevante Punkte herausgegriffen werden:

In Kontext zur Beschlußfassung des

Sparpaketes 1996¹⁷ waren durch den massiven Druck der Betroffenen Neuverhandlungen bezüglich der beabsichtigten Einsparungsmaßnahmen nur im universitären Bereich aufgenommen worden¹⁸. Das Einsparungsvolumen selbst konnte - wie auch bei den Studierenden - durch die Beratungen nicht reduziert¹⁹ und auch das finanzielle Sonderopfer einer Hochschullehrergruppe und deren überproportionale Belastung nicht abgewendet werden. Ganz im Gegenteil, war doch die Aufnahme von Verhandlungen im Frühjahr 1996 mit der unabdingbaren Kostenneutralität einer wie auch immer gearteten Lösung verknüpft. Im Gegenzug und im Konsens wurden aber strukturelle Änderungen in Angriff genommen. Insgesamt wurde dem Sachverstand und dem Expertenwissen der Vertreter der betroffenen Hochschullehrer und ihren Vorschlägen in Maßen Rechnung getragen²⁰. Dazu war aber auch eine einmalige und von keiner anderen Gruppe von Staatsbediensteten abverlangte Solidaritätsaktion seitens der Assistentengruppe in Form der Übernahme der Kosten für die Strukturbereinigung vor allem im naturwissenschaftlichen-technischen aber auch medizinischen Bereich notwendig. Dies ergab sich durch die Systemänderung zugunsten selbständiger Lehrtätigkeit als Ersatz für die äußerst kostengünstige - und vom Ministerium daher jahrelang vorgegebene und forcierte - „verantwortliche Mitwirkung“²¹. Das gelang aber nur durch die Akzeptanz der Assistentenschaft jener Studienrichtungen, die aus anderen strukturellen Gründen wie beispielsweise unzureichende Planstellenzuweisungen im Verhältnis zu überproportional angestiegenen Studentenzahlen²² oder wegen studienrechtlicher Vorgaben mit hohen Lehrauftragskontingenten ausgestattet waren und daher überdurchschnittlich hohe individuelle Verluste wegen des einzuhal-

tenden Sparvolumens aber auch für die notwendigen Umschichtungen hinnehmen mußten. Die von Dienstnehmerseite vorgeschlagenen Einsparungsvorschläge im Bereich der Aussetzung des UOG 1993²³ wurden von Dienstgeberseite - mit eindeutiger Signalwirkung - nicht aufgegriffen²⁴.

Unter dem Team-Aspekt stehen noch andere - mittlerweile historische Ereignisse, die genannt werden müssen:

- Die in professioneller Weise von der Wirtschaftsuniversität Wien - mit Unterstützung des Rektors - ausgehende Protestbewegung des Frühjahres 1996 hatte unter Indienstnahme des neuen Mediums „Internet“ als rasches und schnelles Informations- und Kommunikationsmittel ein dichtes Netzwerk von Kontakten entstehen lassen. Die damit verbundenen neuen Aktionsformen haben die Informationslandschaft an Österreichs Universitäten nachhaltig verändert²⁵ und unabdingbar zum Gelingen der Aktivitäten beigetragen. Den sichtbaren Vorteilen dieses Mediums standen aber auch beträchtliche Schattenseiten gegenüber: Wegen der einfachen Handhabung und der Geschwindigkeit der Informationsübermittlung wurden die Verhandler der Dienstnehmerseite laufend mit den verschiedensten Anforderungen und Wünschen konfrontiert, von denen die Absender erwarteten, jede einzelne Begehrlichkeit verwirklicht zu sehen²⁶.

- Dazu zählt aus historischer Dimension auch die personelle Verhandlungssituation: Nur auf Grund der massiven Proteste setzten sich gezwungenermaßen Vertreter des damaligen BMWVK²⁷, des Finanzministeriums und des Bundeskanzleramtes zusammen mit dem Präsidium der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, der Bundessektionsleitung Hochschullehrer, den gesetzlichen Vertretungsorganen der Universitäten²⁸ sowie den Interessenvertretungen²⁹ gemeinsam an den Verhandlungstisch. Allerdings wurde erst allmählich die Zusammensetzung des Verhandlungsausschusses der Hochschullehrer akzeptiert³⁰. Nur mühsam konnte ein konstruktives und tragfähiges Gesprächsklima erar-

beitet werden, das zunächst erst von Empfindlichkeiten, Arroganz und Standsdünkel und dem damit verbundenen Mißtrauen und Ignoranz befreit werden mußte. Letztendlich zeichnete sich eine Entwicklung ab, die vielleicht nicht nur Verständnis für die jeweiligen anderen Standpunkte brachte, sondern in kleinen Schritten auch eine Annäherung vor allem zwischen denen, die Gesetze vorbereiten und (realpolitisch) beschließen und jenen die die Gesetze (be)treffen. Trotz der schwierigen gemeinsamen Meinungsbildung auf Dienstnehmerseite ist die breite Beteiligung und die damit verbundene Rückkoppelung mit der „Basis“ und die breite Informationsebene als großer Fortschritt zu werten. Durch diese Vertrauensbildung konnte letztlich ein Kompromiß gefunden werden, der von allen Hochschullehrergruppen und -kurien sowie den Dienstgebervertretern einvernehmlich mitgetragen wurde. Den vorausgehenden politischen einseitigen Handlungen folgten also mehrseitige Verhandlungen. So wurden langsam aus Betroffenen Be-

2) Rechtsgrundlagen von Universitärer Teamtätigkeit:

Die Universitätsorganisationsgesetze führen unter anderen Prinzipien das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen als Bestandteil der leitenden Grundsätze an³². Diese programmatische Vorgabe als Interpretationsrichtlinie³³ wird im Dienstrecht wiederholt: § 155 BDG idGF mit dem Titel „Aufgaben der Hochschullehrer (Rechte und Pflichten)“ gibt diesbezügliche - alle Hochschullehrergruppen betreffende - Hinweise für alle Bereiche universitärer Tätigkeiten in Forschung³⁴, Lehre sowie Selbstorganisation und Management. Oberhofer, Wohinz und Kropiunig sehen einen kollektiven Prozeß als unabdingbare Voraussetzung für ein erfolgreiches Unimanagement, um getragen von professioneller Verpflichtung und Verantwortung für die Gestaltung und Umsetzung den universitären Aufgaben auf Basis moderner Rechtsvorschriften gerecht werden zu können³⁵.

Im Bereich der universitären Lehre fin-

den sich einige besondere gesetzliche Anhaltspunkte für den grundsätzlichen Teamgedanken³⁶:

Ab dem Wintersemester 1997/98 wird die Dienstpflicht im Bereich der Lehre für alle Assistenten (incl. Dozenten) durch das „Minimum/Maximum-Modell“¹³⁷ neu geregelt, sodaß für den akademischen Mittelbau - mit wenigen Ausnahmen im Kunsthochschulbereich - nach einer Eingangsphase auf Basis mitwirkender Lehrtätigkeit - eine Verpflichtung zur selbständigen³⁸ und eigenverantwortlichen Abhaltung von Lehrveranstaltungen vorgesehen ist. Diese neue Form³⁹ der Betrauung/Beauftragung⁴⁰ mit Lehre im Rahmen der Dienstpflichten löst das bisherige System von Lehrtätigkeit im Rahmen von „verantwortlicher Mitwirkung“⁴¹ bzw. auf Basis von „remunerten und nichtremunerten“⁴² Lehraufträgen außerhalb des Hochschullehrerdienstrechtes als Nebentätigkeit und als Freizeitbeschäftigung ab. Durch die Systemumstellung im Dienstrecht wird das Verwendungsbild von Dozenten/Assistenten in ihrer Funktion als Hochschullehrer analog den Professoren ergänzt. Das Minimum-Maximum-Modell mit einer aus Sicht des Dienstgebers angemessenen Abgeltung⁴³ zeichnet den Rahmen für eine minimale Lehrtätigkeit, bietet andererseits aber auch Schutz vor übermäßiger Lehrbelastung bei laufbahnmäßigem besonderem Qualifikationsaufwand⁴⁴. Das quantitative Ausmaß ist daher mit den fortschreitenden Qualifikationsstufen verknüpft. Bei der konkreten Verteilung der Pflichtlehre auf Dozenten und Assistenten ist von deren jeweiliger Qualifikationsstufe und dem damit verbundenen Stundenausmaß der Betrauung/Beauftragung auszugehen. Zu diesen Überlegungen tritt noch die finanzielle Bedeckbarkeit hinzu. Zum Teamcharakter universitärer Lehrtätigkeit gehört beispielsweise das Gleichverteilungsgebot, das als Generalklausel für alle Hochschullehrergruppen gilt⁴⁵, wonach die zuständigen Organe (Fakultäts-, Abteilungs- (Akademie)kollegium bzw. Studiendekan) dafür Sorge zu tragen haben, daß unter Berücksichtigung des sich aus den Studienvorschriften⁴⁶ ergeben-

den Bedarfs und der budgetären Bedeckbarkeit das Lehrangebot entsprechend der fachlichen Qualifikation der im jeweiligen Fach vorhandenen Gruppen von Hochschullehrern möglichst sachgerecht und ausgewogen verteilt wird und insbesondere möglichst alle Hochschullehrer im Lehrbetrieb eingesetzt werden. Diese Regelung ist als Begleit- und Schutzmaßnahme zur grundlegenden Umstellung des Lehrsystems im Dozenten- und Assistentenbereich zu sehen, um eine Verteilungsgerechtigkeit innerhalb der formalen Qualifikationshierarchie der Hochschullehrergruppen zu gewährleisten⁴⁷. Diese Steuerungsfunktion ist aber auch als gesetzliche Verpflichtung der zuständigen Organe zu verstehen⁴⁸.

Grundsätzlich kommt nicht nur zwischen den Gruppen, sondern auch innerhalb der jeweiligen Hochschullehrerkategorien das Gleichverteilungsgebot bezüglich Lehrtätigkeit zur Anwendung. Es ist allerdings auch nicht zu leugnen, daß diesem Gebot durch die in quantitativer Hinsicht höchst unterschiedlichen besoldungsrechtlichen Abgeltungsmöglichkeiten von Lehrtätigkeiten der einzelnen Hochschullehrergruppen sachliche Grenzen gezogen sind.

Bei der konkreten Verteilung der Pflichtlehre ist jedenfalls bei Dozenten, Universitäts-, Hochschul- und Vertragsassistenten von deren jeweiliger Qualifikationsstufe und dem damit verbundenen Stundenausmaß der Betrauung/Beauftragung auszugehen. Damit in Verbindung stehen die ökonomischen Aspekte der Bedeckbarkeit, denen auch die Professoren unterliegen, sodaß deren Lehrangebot in die Planung zur Bewirtschaftung der Lehre miteinzubeziehen ist, um den gesetzlichen Vorgaben des Bundesfinanzgesetzes⁴⁹ zu entsprechen. Gesetzt den Fall, daß nicht alle Assistenten einer Organisationseinheit (Institut, Fakultät/Abteilung, Universität/Hochschule/Akademie) nach gesetzlichen Vorgaben in der Lehre zum Einsatz kommen, ist das Rotationsprinzip nach Studienjahren zu wählen, sodaß im darauffolgenden Studienjahr inner-

halb der Organisationseinheit Ausgleich geschaffen wird. Da eine Nichtbeauftragung und Nichtbetrauung mit Lehre in der Regel durch mangelnde finanzielle Bedeckbarkeit (= nichtausreichende Zuweisung von Stundenkontingenten oder Geldbeträgen) begründet sein wird, kann ein diesbezügliches Sonderopfer nicht auf Dauer an einzelnen Assistenten festgemacht werden⁵⁰. In diesem Bereich machen sich auch die ungünstigen und unerwünschten Nebenwirkungen bemerkbar, die sich aus den zahlreichen geteilten Assistentenplanstellen ergeben, da mit jeder Halbierung eines Planpostens eine Verdoppelung der Stunden jedenfalls für die minimale Lehrverpflichtung einhergeht, was zu einer entsprechenden Erhöhung der Kosten wegen der gleichartigen Abgeltung der Lehre für Voll- und Teilbeschäftigte führt. Zum finanziellen Aspekt kommen auch die Bestimmungen des gesetzlichen Verwendungsbildes⁵¹ und weitere Vorgaben des Dienstrechtes, wie unter anderem die bei den Evaluierungs- und Schnittstellen zu erbringenden Qualifikationen in der Lehre (Verlängerung, Definitivstellung, Habilitation, Berufung etc.). Zwischen der Bereitstellung von Qualifizierungsmöglichkeiten für Assistenten in der Lehrtätigkeit und bereits vorhandenem qualifizierten Angebot anderer Assistenten ist unter dem Gesichtspunkt von studienrechtlichem Bedarf und knappen finanziellen Mitteln ein gewisses Spannungsverhältnis zu orten, dem die Studierenden direkt unterliegen. Bei mangelndem Bedarf an Lehrtätigkeit wäre grundsätzlich der Bedarf an der Planstelle zu hinterfragen⁵², es sei denn, daß diese hauptsächlich oder ausschließlich mit Forschungsaufgaben verbunden ist. Eine Beurteilung nur aus der Sicht des dienstrechtlichen Lehrauftrages an Universitäts- und Hochschullehrer wäre hier wohl nicht sachgerecht und einseitig. Sollte bei Assistenten im zeitlich befristeten Dienstverhältnis eine Nichteignung (mangelnde Qualifikation) für die Beauftragung mit Lehre vorliegen, so müßten die Kündigungsgründe gemäß § 175 Abs 7 und Abs 8 BDG überlegt werden. In diesem Themenkomplex spielen aber vor allem situations-

gebundene Fragen der Disparität von vorhandenem Personal und notwendiger Lehre in den verschiedenen Studienrichtungen eine bedeutende Rolle, wobei sich das völlig unterschiedliche Ausmaß des sich aus den Studienvorschriften ergebenden und anzubietenden Lehrangebotes als kaum überschaubar darstellt. Hier wäre besonders die Koordinierungsfunktion des Ministeriums im Zusammenwirken mit den einzelnen Studienkommissionen bei der gesetzlich angeordneten baldigen Modifikation der Studienpläne gefordert.⁵³

3) Teamwork statt Single Fighter: Als letzte Komponente einer dreistufigen Betrachtungsweise fallen nach den rechtshistorischen und rechtsdogmatischen die rechtspolitischen Komponenten an⁵⁴:

- Budgetäre Bedeckbarkeit: Die wiederholte Verwendung der Formulierung „budgetäre Bedeckbarkeit“⁵⁵ zeigt die schwerwiegende budgetäre Problematik der unsystematischen Verknüpfung von Dienst- und Besoldungsrecht auf. Obwohl diese haushaltsrechtliche Komponente zweifelsohne in den Aufgabenbereich der Budgetplanung des zuständigen Ressorts fällt, wird hier quasi vom Dienstnehmer abverlangt, den Nachweis einer finanziellen Bedeckbarkeit zur Erfüllung seiner Dienstpflichten zumindest argumentieren zu müssen, eine gewaltige Hypothek für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Dadurch wird einer rein ökonomischen Betrachtung ein gesetzlich legitimer Vorrang eingeräumt⁵⁶.

Durch die genannte Repetition der ökonomischen Aspekte kommt es im Bereich der Lehre zu einer Diskriminierung von bestimmten Universitäts (Hochschul)lehrergruppen, da gemäß §§ 172 und 180 b BDG nur bei Dozenten und Assistenten die Vorgabe der finanziellen Bedeckbarkeit in Zusammenhang mit der konkreten Betrauung und Beauftragung - als zweite Generalklausel - wiederholt gefordert wird, Professoren diesen Aspekten aber nicht so nachhaltig - weil nicht wiederholt - unterliegen. Durch die Übernahme von Lehrtätigkeit durch Professoren und

wegen deren formaler Bestqualifikation werden alle anderen Gruppen gebunden.

Eine derartige Privilegierung findet aber mit dem Argument einer sachlich gerechtfertigten Differenzierung keine Deckung, da zumindest Professoren und Dozenten in ihren Aufgabenstellungen - mit Ausnahmen im Bereich der Ämterzugänglichkeit - nach UOG 1993 gleichgestellt sind. Die nicht auszuschließenden Überlegungen, bei knappen Lehrkontingenten und aus budgetären Erwägungen nur Professoren und Dozenten mit kostengünstiger Lehre zu bedenken, um den „Sockel“ bei den Assistenten einzusparen, sind unter anderem auch wegen des Gleichverteilungsgebotes gesetzswidrig⁵⁷. Es ist in diesem Zusammenhang bedauerlich, daß es hochschulpolitisch nicht gelungen ist, die nicht verhandlungs- aber systemkonforme Bestimmung des letzten Entwurfes der BDG-Novelle nach Abschluß der Verhandlungen, wonach auch Professoren einer Betrauung unterliegen sollten, einer Gesetzeswerdung zuzuführen⁵⁸.

Ob das Gleichverteilungsgebot der Lehre gemäß § 155 BDG, dem wegen seines Charakters als Generalklausel alle Hochschullehrergruppen - so auch die Professoren - unterworfen sind, ausgleichend wirken kann, wird erst die Praxis weisen. Zu überlegen wäre daher bei der Konkretisierung und Bewirtschaftung der Lehrtätigkeit eine getrennte Beurteilung durch die zuständigen Organe nach Bedarf, Qualifikation und Bedeckbarkeit, um die ökonomischen Aspekte deutlicher als Substrat zu gewinnen.

- Wertigkeiten: Für den wissenschaftlichen Nachwuchs ergibt sich eine weitere kumulierende Diskriminierung vor allem durch die Intabulierung der Wertigkeiten von Lehrveranstaltungen in das Dienstrecht, da eine derartige Differenzierung weder bei den Professoren noch bei den Dozenten vorgenommen wurde. Auch hier findet sich wiederum eine systemwidrige budgetäre Maßnahme im Dienstrecht. Dies kann bei den gesetzlich vorgesehenen dienstrechtlichen und organisationsrechtlichen Evaluierungen zu uner-

wünschten Nachteilen führen und hat aktuell und individuell bereits negative finanzielle Auswirkungen. Da hier rein ökonomische Aspekte eine sachliche Verbrämung erhielten, ist eine systematische Bereinigung durch Überführung in das Gehaltsgesetz dringlichst geboten, bzw. im optimalen Fall die ersatzlose Streichung wünschenswert. Als Argument für die Ansiedelung dieser pekuniären Regelungen im Gehaltsgesetz kann die Verankerung solcher Wertigkeiten im BGALP genannt werden. Eine Gewichtung von Lehre durch Klassifizierung von und Bindung an Lehrveranstaltungskategorien scheint nicht sachgerecht und trägt dem tatsächlichen Aufwand oftmals nicht Rechnung. Abgesehen davon, kennt das neue UniStG keinen Lehrveranstaltungstypenkatalog mehr.

- Durchrechnungsgebot: Sollte es wegen des Durchrechnungsgebotes bei den Assistenten unter gegebenen sachlichen Bedingungen zu nichtvertretbaren Ungleichbehandlungen und Diskriminierungen kommen, so müßte dies durch Erhebungen belegt werden, um eine Gesetzesänderung anzuregen. Wegen tendenzieller Einsparungsmöglichkeiten für den Dienstgeber dürfte ein derartiges Unterfangen auch erfolgversprechend sein.

- Gruppengrößen: Es zeigt sich - mit direktem Studierendenbezug - aus der bisherigen bekannten Verwaltungspraxis bereits die Notwendigkeit der Wiedereinführung von Gruppengrößen als Richtwert und Steuerungsmittel, insbesondere zum Zwecke der Qualitätssicherung vor allem in der Zusammenschau mit dem UniStG und dem Entfall des Lehrveranstaltungstypenkataloges und dem Bekenntnis zu didaktisch wertvollen Unterrichtsformen bei der Neugestaltung der Studienpläne. Es könnten auch Anleihen bei den Bestimmungen für die „externen“ Lektoren genommen werden, die sehr wohl unterschiedlichen Gruppengrößenanordnungen mit Untergrenzen unterliegen. In diese Diskussion kann auch die seinerzeitige Anordnung im Gehaltsgesetz im Bereich der Abgeltung von Lehrtätigkeit bei Mitwirkung von Assistenten eingebracht werden. Diesbe-

zügliche Orientierungshilfen scheinen auch in Zusammenhang mit dem Gleichverteilungsgebot und dem Einsatz aller Universitäts- und Hochschullehrer im Lehrbetrieb äußerst zweckmäßig⁵⁹.

Die angesprochenen dienstrechtlichen Regelungen sind sicherlich als richtungsweisende Systemänderungen in Richtung universitärer Teamverfassung zu betrachten, bedeuten aber auch mentale Einstellungsänderungen der Betroffenen und ihrer zuständigen strategischen und vor allem operativen Organe.

Weitere Betrachtungsebenen unter dem Aspekt des Teamgedankens auf universitärer Ebene wurden bereits oben angeschnitten und sind um die Bereiche des UniStG und von Evaluierungsmaßnahmen zu erweitern. Demonstrativ seien § 61 Abs 2 UniStG mit der verankerten Möglichkeit einer gemeinsamen Bearbeitung eines Themas durch mehrere Studierende oder die mit dem UniStG verbundene Absicht der Steigerung der Innovationsfähigkeit im Bereich der universitären Lehre zu nennen⁶⁰. Auch die verschiedenen Evaluierungsmaßnahmen beziehen sich nicht nur auf das Individuum vielmehr auf die Institution Universität und ihrer Untereinheiten⁶¹.

1) Vgl. Stichwort „Universität“, in: Handwörterbuch zur deutschen Rechtsgeschichte (HRG), Berlin 1992ff, Sp 492ff; alle in der Folge verwendeten Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

2) Robert B. Maddux, Team-Bildung, Wien 1995.

3) Siehe dazu die programmatischen Formulierungen in UOG, BGBl 258/1975 idGF, UOG, 1993, BGBl 805/1993 und BDG.

4) Hochschulpolitische Information Bundessektion Hochschullehrer 1/1996 vom 14. Februar 1996 und GÖD, Bundessektion Hochschullehrer, ZI 72/96; Die Presse, Protest der Uni-Lehrer: Das sind Crash-Maßnahmen des Ministeriums, 16. Februar 1996, 7.

5) Es handelt sich dabei um ein informelles Gremium mit Vertretern von Rektorenkonferenz (REKO), Bundeskonferenz der Universitäts- und Hochschulpfessoren (PROKO), Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (BUKO), Zentrallausschuß für die Hochschullehrer (ZA I), Zentrallausschuß der allgemeinen Bediensteten (ZA II), Universitätsprofessorenverband (UPV), Universitätslehrerverband (ULV), GÖD (Sektion Hochschullehrer).

Universitäre Lehre

- 6) Die Stellungnahme des Koordinationsausschusses vom 22. Februar 1996 nimmt auf eine Besprechung mit BM Scholten desselben Tages Bezug.
- 7) Abfertigungsdatum: 23. Februar bzw. 24. Februar 1996 mit Begutachtungstermin 4. März 1996; vgl. Legat, Demokratiepölitisch bedenklich, in: BUKO-INFO 1/96, 5.
- 8) BKA GZ 921.020/3-II/A/1/96 vom 24. Februar 1996 und BMWFK GZ 68158/1-I/B/10A/96 vom 23. Februar 1996.
- 9) Stellungnahme der BUKO vom 1. März 1996; Stellungnahme der PROKO-Mandatare und des Präsidiums des UPV der Karl-Franzens-Universität Graz vom 1. März 1996; Stellungnahme des Institutes für Amerikanistik der Universität Graz vom 1. März 1996; Stellungnahme des ULV an der Universität Klagenfurt vom 4. März 1996; entsprechender Hinweis in: Neue Zeit, 9. März 1994, 4.
- 10) Stellungnahme der Institutes für Wissenschaftstheorie und Wissenschaftsforschung der Universität Wien vom 27. Februar 1996; Stellungnahme zum Gesetzesentwurf des Hochschullehrerverbandes an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst in Wien vom 4. März 1996; Stellungnahme der PROKO vom 4. März 1996.
- 11) BMJF Z1230102/4-II/3/96 vom 26. Februar 1996; BGBl 201/1996, Art 72 und 89: Studenten wurden mit folgenden grundsätzlichen Einsparungen konfrontiert: Die Familienbeihilfe wird - mit einigen Ausnahmen - nur noch bis zum vollendeten 26. Lebensjahr ausbezahlt. Die Regelstudiendauer darf pro Studienabschnitt nur um je 1 Semester überschritten werden, wobei ein etwaiger Studienwechsel unberücksichtigt bleibt. Abhängig von der Gewährung der Familienbeihilfe sind der Bezug des Halbpriesspasses der ÖBB, der Kinderabsetzbetrag sowie Waisenpensionen und Unterhaltsansprüche. Die Mitversicherungsmöglichkeit mit den Eltern wird ebenfalls an Leistungsnachweise gebunden. Die Freifahrt am Studienort wird nunmehr gänzlich gestrichen, nachdem schon mit dem Sparpaket 1995 ein Selbstbehalt von S 300,- eingeführt wurde; mittlerweile erfolgte eine geringfügige Adaptierung der genannten Bestimmungen durch BGBl 1433/1996; zu diesem Themenkomplex die Tischvorlage für die Sitzung des Akademischen Senates der TU Graz am 5. März 1996; bezugnehmend der Kommentar, Auf unsere Kosten, von Peter Filzwieser, Kleine Zeitung, B. März 1996, 10.
- 12) APA 320, 29. Februar 1996; zusammenfassende Berichterstattung in: NEWS 12/96, 10ff und von Günther Lueger, Stell Dir vor es ist Protest und alle gehen hin, in: BUKO-INFO 2/96, 15ff.
- 13) Der Standard, 14. März 1996, 6; Neue Kronenzeitung, Protest: Wir wollen unbeScholten sein, 14. März 1996, 12f; NEWS 12/96, 8ff, APA 14./15. März 1996, Nr. 344, 368, 419, 447, 473, 478, 540, 558, 437, 275, 594, 604.
- 14) Kurt Singer, Zivilcourage wagen, München - Zürich 1997, 11.
- 15) ÖGB GÖD, Bundessektion Hochschulheller, ZL 244/96 vom 19. März 1996.
- 16) Anneliese Legat, Das novellierte Hochschullehrerdienstrecht als Quelle zur Rechtsgeschichte - Rechtshistorische Aspekte zur z. BDG-Novelle 1997, in: Josef Walter

- Aichleiter (Hg), Recht (v)ermessen. Festschrift für Herbert Hofer-Zeni. Wien 1998, 159 - 185.
- 17) Strukturanpassungsgesetz 1996, BGBl 201/1996.
- 18) Bedeutende und erfolgreiche Interventionen von Printmedien vor Beschlußfassung betrafen eine Ausnahmeregelung bezüglich der Sozialversicherungspflicht für Kolportiere und Zusteller von Tageszeitungen. Tomandl unterzieht in seiner vielbeachteten Publikation, Rechtsstaat Österreich .Illusion und Realität, Wien 1997, 226, dieses Ergebnis im Lichte des sonst stringent durchgehaltenen Widerstandes der Regierung bezüglich verschiedentlich begehrter Modifikationen des Sparpaketes einer äußerst kritischen - und nachvollziehbaren - Beurteilung.
- 19) AB 189, 12, BGBl 375/1996, Art II, und EB 29, RV 691, BGBl 1109/1997.
- 20) Neue Zeit, 9. März 1996, 4, mit einer vom Mittelbau artikulierten entsprechenden Forderung.
- 21) §§ 51 Abs 4 und 8 GG und § 51a GG idF BGBl 820/1995.
- 22) Siehe dazu den Bericht von Alexander Kosz, Wieviele Studierende braucht das Land?, in: ÖHZ 12/97, 14 - 17, und den darauf bezugnehmenden Leserbrief von Leopold März, Rektor der Universität für Bodenkultur, in: ÖHZ 1-2/1998, 9; weiters das periodisch erscheinende Statistische Taschenbuch des zuständigen Bundesministeriums sowie die seit 1969 regelmäßig an den Nationalrat vorgelegten (Hochschul)Berichte über die Leistungen, Entwicklungen und Probleme des österreichischen Hochschulwesens.
- 23) Z.B. Resolution der Dienststellen- und Betriebsversammlung der Hochschulheller der Karl-Franzens-Universität Graz vom 5. Juli 1997; die Ablehnung gegenüber diesen Einsparungsvorschlägen ist auch im AB 189, 12, BGBl 375/1996, Art II, schriftlich festgehalten.
- 24) Die Presse, 16. Februar 1996, 7; kritisch gegenüber diesem ungeliebten, unzeitgemäßen und verwaltungsvermehrten Regelwerk äußerte sich auch der neue Rektor an der Karl-Franzens-Universität Graz, Wolf Rauch, anläßlich seiner Inauguration am 7. November 1997, unter dem Titel, Welche Universitäten braucht unsere Zeit?, in: Rauch, Inauguration des Rektors. Graz 1997, 35ff.
- 25) Siehe Lueger (FN 12).
- 26) Kommentar mit dem Titel, Uni-Sparpaket als Dramalett: Die Meistersparer vom Minoritenplatz, in: Kurier, 7. Mai 1996, 2.
- 27) Frühjahr 1996.
- 28) REKO, PROKO, BUKO, ZA.
- 29) UPV, ULV, Lektorenverband, Protestkomitee, zum **Teil unter Einschuß und personellen Funktionsidentitäten** von Dozentenverband und Gleichbehandlungsbeauftragten.
- 30) Hochschulpolitische Information Bundessektion Hochschulheller 2/1997, 3.
- 31) ULV-Mitteilungsblatt 2/1996 oder eine entsprechende Äußerung der PROKO vom 4. März 1997; diese Bedingung bestätigt auch Singer, Zivilcourage wagen, 77.
- 32) §§ 1 Abs 2 lit e UOG, § 1 Abs 2 Z 5 UOG 1993; siehe dazu Bernd Schilcher, Peter Koller und Bernd-Christian Funk (Hg.), Regeln, Prinzipien und Elemente im System des Rechts (in Druck).
- 33) Vgl. Gerald Bast, UOG 1993. Wien 1994, 2

Anm 3.

- 34) In § 182 BDG ist das Recht von Assistenten auf Nennung bei Mitwirkung an wissenschaftlichen und künstlerischen Arbeiten ausdrücklich verankert.
- 35) Albert F. Oberhofer, Josef. W. Wohinz, Josef Kropiunig, Innovatives Uni-Management. Eine Orientierung. Wien 1997, 167, mit Verweis auf die Bedürfnispyramide und der Deckung dieser Bedürfnisse aus dem Einsatz als „Uni-Angehörige“.
- 36) Wie FN 2, besonders 156.
- 37) BGBl 1109/1997: Im Juni 1996 war im Zuge der Verhandlungen das sogenannte „Minimum-Maximum-Modell“ für die Lehrverpflichtung und Abgeltung der Lehre für den Mittelbau in einer kleinen Arbeitsgruppe des Verhandlungsteams entwickelt worden; siehe dazu den Verhandlungsbericht von Gerda Bohmann und Ulrike Felt, in: BUKO-INFO 3/96, 6ff und EB 36, RV 691, BGBl 1109/1997.
- 38) Nach EB 218, RV zu BGBl 201/1996 bezieht sich Selbständigkeit auf die inhaltliche und methodische Freiheit der Durchführung der einzelnen Lehrveranstaltung.
- 39) BGBl 1109/1997; eine Darstellung des neuen Systems von Legat, Grundlegende Neueregungen im Bereich der Lehre von Universitäts- und Hochschulheller ist in der Zeitschrift JAP, Heft 4 1997/98 (in Druck) nachzulesen.
- 40) Mit dem Beauftragungsakt, ohne den ein nichthabilitierter Assistent nichtbefugt ist, Lehrveranstaltungen abzuhalten, wird unter einem sowohl der Bedarf als auch die finanzielle Bedeckbarkeit sowie die Qualifikation bestätigt.
- 41) § 51 Abs 4 und 8 GG und § 51a GG idF BGBl 820/1995: Darunter war vor allem die Führung von Gruppen von Studierenden im Rahmen einer von einem Universitäts(Hochschul)professor geleiteten Lehrveranstaltung zu verstehen, wobei der mitwirkende Assistent auf Kollegiengeldbasis abgegolten wurde. Die Neueregung ist auch als Reaktion auf beobachtete Fehlentwicklungen zu sehen: Unterstützungstätigkeiten für die Leiter von Lehrveranstaltungen durch Assistenten und deren entsprechende Abgeltung, „wenn sich die Zahl der teilnehmenden Studierenden von der der mitwirkenden Assistenten bzw. Mitarbeiter im Lehrbetrieb nur geringfügig oder gar nicht unterscheidet“ (EB 218, RV 72, BGBl 201/1996), war sachlich nicht mehr gerechtfertigt. Außerdem wurde für die häufig beobachtete Situation der gänzlichen Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen von formell nur „verantwortlich mitwirkenden“ Assistenten ohne inhaltliche Beteiligung des formell die Lehrveranstaltung leitenden Universität (Hochschul)professors die richtige Lösung in Form der selbständigen Abhaltung der Lehrveranstaltung durch den betroffenen Assistenten gesetzlich verankert (EB 219, RV BGBl 201/1996).
- 42) § 51 Abs 4 und 8 GG und § 51 a GG idF BGBl 820/1995; vgl. § 38 UOG, § 29 UOG 1993 und Bast, UOG 1993, 81 Anm 7 und 85 Anm 3ff.
- 43) EB 218, RV 72, BGBl 201/1996.
- 44) § 180 Abs 1 BDG: Forschung bzw. Erschließung der Künste.
- 45) § 155 Abs 8 iVm § 180 b Abs 9 BDG und § 53 Z 1 VBG mit Verweis.
- 46) Gemäß §§ 3, 11, 18, 76, 77 UniStG sind die Studienpläne unter den Zielen und Grundsätzen

des UniStG zu adaptieren und neuzugestalten; Werner Hauser/Mario Kostal, Grundzüge des neuen UniStG 1997, in: JAP 1997/98, 131 sehen daher die „alten“ Studienpläne in der Fassung vom 31. Juli 1997 „versteinert“, da wegen des Außerkrafttretens des AHStG keine Änderungsmöglichkeit mehr gegeben ist.

47) Das heißt, daß eine beliebige Ausweitung der Lehrtätigkeit von Professoren (um die Reduktion des Kollegiengeldes zu kompensieren) gegenüber dem Studienjahr 1996/97 nicht zulässig ist (§§ 155 Abs 8 und 165 Abs 1 Z 2 BDG); der Präsident der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg, Michael Daxner, betrachtet in seiner Publikation, Ist die Uni noch zu retten? Zehn Vorschläge und eine Vision. Reinbek/Hamburg. 1996, 94, die derzeitige Personalstruktur an deutschen Universitäten als Form anachronistischer Hierarchien.

48) Z.B. § 46 und 51 UOG, § 43 und 46 UOG 1993: die Koordinierungsaufgabe umfaßt die Beurteilung der Kriterien Qualifikation, Bedarf und Budget.

49) Stellvertretend dazu: Theo Öhlinger, Verfassungsrecht, 3. Auflage. Wien 1997, 191ff; auf Grund der strukturellen Änderungen und Bereinigungen kommen Umverteilungsaspekte zum Tragen, wie dies durch das Berechnungsmodell belegt wird, da zunächst den neuen gesetzlichen Vorgaben der Erfüllung der Lehrverpflichtung für den akademischen Mittelbau zu entsprechen ist. Ein „Einfrieren“ der einzelnen Lehrauftragskontingente und ein Beibehalten des bisherigen Verteilungsmodus auf die einzelnen Gruppen würde weder den neuen dienstrechtlichen Vorgaben noch der Kostenneutralität entsprechen, die nur unter der Bedingung eines unveränderten Gesamtstundenausmaßes des Lehrangebotes erreicht werden kann. Es wird daher zuerst eine Umverteilung der „internen Lehre“ im Bereich des akademischen Mittelbaus erfolgen müssen, sowie gegebenenfalls eine Substituierung von „externer“ durch „interne“ Lehre. Erst bei quantitativem und/oder qualitativem Mehrbedarf, der im Rahmen der genannten Lehrverpflichtungen nicht abgedeckt werden kann, werden Lehraufträge an „Externe“ erteilt werden können.

50) Öhlinger, Verfassungsrecht, 302ff.

51) §§ 155 und besonders 179 BDG: Einsatz der

Universitäts- und Hochschullehrer in Forschung (Erschließung der Künste), Lehre sowie Selbstverwaltung.

52) Siehe dazu die Vorgaben der Bedarfsberechnungs- und Budgetantragsverordnung zum UOG 1993, BGBl 736/1996.

53) Vgl. dazu Peter Pernthaler/Irmgard Rath-Kathrein, Rechtsschutz im universitären Ressourcenverteilungskampf, in: Rudolf Strasser (Hg.), Die Universität nach dem UOG 1993, Bd 19. Wien 1996, 63 - 98.

54) Die apostrophierte Methode wird bei Legat (FN 16), 160, skizziert.

55) §§ 15 Abs 8, 165 Abs 1 Z 2 (Verweis), 172 Abs 1 Z 2 (Verweis), 180 b (Verweis) BDG.

56) Ob durch die einseitigen Kürzungen im Entgeltsbereich der Lehre bei nur einer Hochschullehrergruppe der Keim für eine von politischer Seite vielleicht sogar gewünschten Entsolidarisierung und Polarisierung innerhalb der Hochschullehrer gelegt worden ist, wird erst die Zukunft weisen, obwohl die politischen Be-
teuerungen laufend (scheinbar) rationale Sachargumente bemühen. Jedenfalls erfolgte durch diese Maßnahmen kaum eine mentale Verbesserung der durch eine stark hierarchische Struktur gekennzeichneten Universitätsorganisation, wodurch jeglichen Ratschlägen aus dem Bereich der Unternehmensberatung und deren aktueller Philosophie bezüglich einer zeitgemäßen Organisationsstruktur widersprochen wird. Das Ausspielen der Hochschullehrergruppen untereinander ist sicherlich weder gesellschafts- noch hochschulpolitisch den Aufgabenstellungen der Universitäten förderlich, wie auch die Außenwahrnehmung von Friederun Pleterski und Michael Korth, Die Beamten. Privilegien, Pfründen und Pensionen. Frankfurt am Main 1997, besonders 115 - 121: Die Hochschullehrer oder Das beschauliche Leben im Elfenbeinturm, zeigen; Die Presse, 8./9. November 1997, If, bringt eine wohlthuende differenzierte Darstellung von Roman Sandgruber in seiner kleinen Sozialgeschichte des österreichischen Beamtentums.

57) Die komplexe Problematik der Kosten der Lehre für die einzelnen Hochschullehrergruppen und deren wechselseitige Beeinflussung wird in einem Aufsatz von Legat, Ökonomische Aspekte des novellierten Hochschullehrerdienstrechtes

(2. BDG-Novelle 1997) - Ein Beitrag zur gesetzeskonformen Bewirtschaftung der universitären Lehre, in ÖHW, Heft 3 - 4 (1998 in Druck) abgehandelt.

58) BMin GZ 921.785/9-VII/A/1/b/97 vom 15. April 1997.

59) Vgl. dazu § 53 GG idF Strukturanpassungsgesetz 1996, BGBl 201/1996 und §§ 1 und 2 BGALP idGF.

60) Gerald Bast/Ewald Langeder (Hg.), Universitäts-Studiengesetz. Wien 1997, 6.

61) Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft und Verkehr über Grundsätze für die Durchführung von Evaluierungen in Forschung und Lehre der Universitäten (Evaluierungsverordnung- Eva1V0), BGBl II 1997/224; dazu auch die Tätigkeitsberichte 1996 und 1997 des Universitätenkuratoriums an den Nationalrat gemäß § 83 Abs 3 UOG 1993, 111-86, 14ff, und III-131, 15, der Beilagen zu den Sten.Prot. des Nationalrates XX. Gesetzgebungsperiode.

Mag. Dr. A. Legat

Institut für Österreichische

Rechtsgeschichte, Universität Graz

[e-mail: anneliese.legat@kfunigraz.ac.at](mailto:anneliese.legat@kfunigraz.ac.at)

Neue Gesetze - Neue Herausforderungen

Die Möglichkeit der qualitativen Neustrukturierung der Lehre nach dem UniStG

Hermann Suida

Zwei große Gesetze bestimmen bekanntlich neben anderen die Arbeit an den Universitäten in den Neunziger Jahren und diese haben und hatten unterschiedliche Reaktionsnotwendigkeiten an den einzelnen Universitätsstandorten zur Folge. Was die universitäre Lehre betrifft, so sind die grossen innovativen Elemente folgendermaßen ganz kurz umrissen:

UOG 93:
Studiendekane, Vizestudiendekane und Evaluierung der Lehre, allenfalls auch Vizerektor für die Lehre (wie z.B. in Salzburg).

UniStG 97:
Einrichtung und Befristung neuer Studienpläne auf der Basis von Qualifikationsprofilen sowie Einrichtung fakultätsweiser Lehramtsstudienkommissionen mit Lehramtsstudienplänen.

Ich selbst gehöre zur naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Salzburg, dort zum Fach Geographie, das bei uns mit zwei Studienrichtungen vertreten ist. Als einer, der seit 1974 dem Mittelbau angehört und in dieser Zeit immer mehr oder weniger intensiv hochschulpolitisch tätig war, habe ich mir die beiden Gesetze (auch schon während des Diskussionsprozesses) mit Interesse angesehen. Dies geschah vor allem im Hinblick darauf, ob der Mittelbau darin neue lohnende Aufgaben ausfüllen könnte bzw. neue Möglichkeiten der Mitgestaltung und Profilierung wahrgenommen werden könnten. Es soll voraussichtlich werden, dass ich mit der Zeit eine grundsätzlich positive Einstellung gegenüber diesen Neuerungen gewinnen konnte und gewillt war, daraus und aus den gesetzlichen Bestimmungen für unsere Studienrichtungen und das Institut jeden nur möglichen Nutzen zu ziehen. Dabei bin ich zunächst selbst von einer

Funktion eingeholt worden, die sich aus dem noch nicht gekippten Zustand der Universität Salzburg und dem Wirksamwerden des UniStG 97 ergeben hat. Als Vorsitzender der Studienkommissionen Geographie/Diplom und Geographie und Wirtschaftskunde/Lehramt muss erstens die Funktion über die zwei Jahre hinaus bis zum Kippen wahrgenommen werden. Zweitens wurde ich bis zum Kippen mit all den Funktionen ausgestattet, die ab der vollen Implementierung (voraussichtlich im Dezember 1998) in die Kompetenz des Studiendekans/ der Studiendekanin fallen wird.

Es ist nicht einfach zu vermitteln, welche Stimmung sich daraus in der Oberbaukurie ergeben hat, dass eine Funktion, wie die des Präses der Prüfungskommission, auf den Tag aufgelassen wird und alle Agenden auf einen Mittelbauer per Gesetz übergehen. Ersatzweise muss ich nun diese Funktion bis zur Wahl eines Studiendekans ausfüllen. Das hat mir viel Neid und Missgunst eingebracht (obwohl es eine unbezahlte Mehrarbeit darstellt!) mir aber andererseits eine gute Zusammenarbeitsmöglichkeit mit den Studierenden eingebracht.

Bei der Erstellung neuer Studienpläne kommt der Studienkommission die Hauptkompetenz zu, egal ob es sich um eine Kommission „alt“ oder „neu“ handelt. Im Fach Geographie/Diplom war unter anderem wegen häufiger wissenschaftlicher Paradigmenwechsel eine Studienplanänderung ohnehin notwendig, also habe ich den Schritt des § 12 nach UniStG (das sog. Anhörungsverfahren) sofort eingeleitet. Die Diskussion im eigenen Haus war weit fortgeschritten, Überlegungen zum Qualifikationsprofil wurden seit zwei Jahren gesammelt. So kommt es, dass das Diplomstudium Geographie „neu“ an der Universität Salzburg im kommenden Wintersemester voraussicht-

lich beginnen kann (als erster Studienplan der Uni Salzburg, als erster Geographiestudienplan in Österreich und vielleicht als dritter in Österreich überhaupt). Inzwischen ist auch das § 14 Verfahren (Begutachtungsverfahren) nach der Frist vom 12. Mai abgeschlossen und die wenigen Anregungen werden sorgfältig geprüft und diskutiert.

Diese Abläufe hören sich nun alle sehr reibungslos und fast spielerisch leicht an, aber ich möchte betonen, dass es nicht ganz so einfach ist und war. Vielmehr möchte ich die wesentlichen erfolgsbegründenden Komponenten heraus streichen:

- Lange Vorlaufdiskussionen mit ExponentenInnen des Faches innerhalb und ausserhalb der Universität(en).
- Vollwertige und laufende Einbindung der Studierenden und ihrer VertreterInnen in den Diskussionsprozess.
- Ausschöpfung des Reduktions-schlüssels (9 Semester wie bisher, aber 120 von 140 gesetzlich maximal möglichen anstatt bisher 150 Semesterstunden).
- Volle Ausnützung des Gestaltungsfreiraums z.B. bei den Lehrveranstaltungsarten.
- Volle Einbeziehung des Ministeriums bereits während des § 14 Verfahrens, um eine frühestmögliche Einführung zu erzielen.
- Nichtzulassung der Beibehaltung von traditionellen „Hausmachtstunden“ im neuen Studienplan, also von Lehrveranstaltungen, die nicht mehr in den Studienplan „neu“ passen würden.
- Strikte Orientierung des Studienplans an den Bildungszielen und am Qualifikations- und Verwendungsprofil.
- Bewusste Ausnutzung eines eigenen Standortprofils im Fach unter anderem durch die Bildung von Schwerpunktfächern im 2. Studienabschnitt und die Einführung einer Pflichtpraxis.
- Zuletzt Ausnutzung der demokrati-

schen Spielregeln beim Abstimmungsverfahren: „man braucht nur Mehrheiten“ in den Studienkommissionen dafür!

Nach diesen Ausführungen möchte ich etwas auf die weitere Problematik eingehen, die sich aus den neuen Lehramtsstudienplänen ergibt: für alle Fakultäten gibt es nur mehr ein einziges Lehramtsstudium, wobei die einzelnen Fächer in diesen Studienplan zu integrieren sind. Nach meiner Überzeugung liegt innerhalb des UniStG die letzte Chance, Lehramtsstudien überhaupt an den Universitäten zu behalten. Ich bin sicher, dass langes Zuwarten bei der Erstellung dieser Pläne den Universitäten nicht mehr wieder gutzumachenden Schaden zufügen wird. Daher möchte ich an unserer kleinen Naturwissenschaftlichen Fakultät, in der es derzeit nur drei Lehramtsfächer gibt, nämlich Geographie, Mathematik und Biologie und Umweltkunde auch den Nachweis bringen, dass rasches Handeln notwendig und möglich ist. Die Kommission wird am 5. Mai erstmals zusammentreten und mein Ziel ist es, im Wintersemester 1999/2000 mit diesen drei Lehramtsstudien die Arbeit aufnehmen zu können. Für das eigene Institut ist dies eine Überlebensfrage, denn es ist bei den begrenzten Ressourcen schwer möglich, ein Lehramtsstudium „alt“ mit einem Diplomstudium neu und womöglich noch einige „Nichtumsteigerinnen“ längere Zeit parallel zu betreuen. Die Nutzung der Synergieeffekte der beiden Studienpläne wird für ein kleines Institut zur Überlebensfrage. Ein Hauptproblem bei der Neugestaltung wird das Fach Biologie und Umweltkunde sein, das wieder ein kombinationspflichtiges Fach wird und daher beinahe die Hälfte der Fachstundenzahl verlieren wird müssen.

Eine weitere Frage, die im Raum steht ist, ob an einer Fakultät verschiedene Gesamtstundenzahlen in einem Lehramtsstudium untergebracht werden können. So wird z.B. die Geographie mit 100 Stunden das Auslangen finden, die Biologie dagegen möchte das Maximum von 120 Semesterstunden ausnützen.

Fachlich gilt m.E. wieder die oberste Maxime, dass sich das Studium überwiegend an den Lehrplänen der Schulen und an dem daraus abgeleiteten Qualifikationsprofil orientieren muss. Die Geowissenschaften verbrauchen dagegen zu viele Stunden, obwohl das Studium Biologie und Umweltkunde heisst. Der Grund liegt auf der Hand: es gibt kaum mehr Studienanfänger für die Geowissenschaften in Salzburg also wollen die einschlägigen Institute ihre studienmäßige Daseinsberechtigung z.Teil über die Lehramtsstudien aufrecht erhalten.

Viele weitere kleinere Konflikte zeichnen sich hier also ab, obwohl, wie gesagt, es im Falle dieser Fakultät eigentlich leicht zu einem raschen Konsens kommen müsste. An wirklich grossen Universitäten wird die Materie ungleich schwieriger, da alle Studienrichtungen in einem Lehramtsstudienplan untergebracht werden müssen. Eine Abgleichung der Lehramtsstudien österreichweit ist übrigens auch nicht mehr unbedingt gefordert wohl aber bis zu einem gewissen Grad sinnvoll. In der Übergangszeit könnte es zu einem regelrechten Wettbewerb auch innerhalb Österreichs kommen, solange Studien „alt“ und „neu“ gleichzeitig angeboten werden. Dies beziehe ich besonders auf das Biologie-Studium, bei dem es diese starken Veränderungen geben wird.

Um die Qualität der Lehre in allen neuen Studienplänen anzuheben, haben m.E. folgende Überlegungen über die Fächer hinweg allgemeine Gültigkeit:

- Das Studium muss die Bereitschaft zu lebenslangem Lernen fördern.
- Eigenständiger Qualifikationserwerb und Wissenserwerb muss erlernt werden, insbesondere durch Nutzung von Angeboten der Fernlehre durch Nutzung elektronischer Informationsdienste.
- Zielformulierungen müssen statt Inhaltsformulierungen im Vordergrund stehen.
- Der Erwerb ergänzender und fachübergreifender Schlüsselqualifikationen muss vorgesehen werden (Präsentations- und Kommunikations-

techniken, Moderations- und Mediationstechniken, Betriebsführung und Teamarbeit, Projektmanagement, rechtliche Organisationsmuster der Arbeitswelt etc.).

- Die Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung muss - wo immer möglich - vorgenommen werden.

Zuletzt möchte ich auch auf eine Salzburger Besonderheit eingehen, die auch eine spezifische Auswirkung auf die Lehre haben wird. Unsere Universitätsatzung hat einen eigenen Vizerektor für die Lehre festgeschrieben (neben Vizerektoren für Forschung, Finanzen und Außenbeziehungen) und diese Position insbesondere mit folgenden Aufgabenbereichen versehen (übernommen aus dem Satzungstext):

- 1) Fakultätsübergreifende Koordinierung des Lehr- und Prüfungsbetriebs;
- 2) **Vorsorge für Fortbildungsmassnahmen im Bereich der Didaktik für die universitäre Lehre;**
- 3) Entscheidung über die Zulassung zu ordentlichen und außerordentlichen Studien, einschliesslich der Entscheidung über die Vorschreibung von Ergänzungsprüfungen sowie die Feststellung des Erlöschens der Zulassung;
- 4) Genehmigung von individuellen Diplomstudien (§ 17 UniStG);
- 5) Ausstellung von Abgangsbescheinigungen (§ 40 UniStG);
- 6) automationsunterstützte Evidenzhaltung von Studierenden;
- 7) Vorbereitung und Betreuung von Universitätskursen und Universitätslehrgängen mit fakultätsübergreifendem Wirkungsbereich (§ 51 Abs 1 Z 15 UOG 1993) sowie Koordinierung der von den Fakultätskollegien gemäß § 23 UniStG einzurichtenden oder eingerichteten Universitätslehrgängen;
- 8) Koordinierung von gemäß § 8 UniStG einzurichtenden oder eingerichteten Fernstudien.

Wenn man abschließend bedenkt, dass die **Vorsitzenden der Studienkommissionen** traditionell mehrheitlich von Vertretern und Vertreterinnen der Mittelbaukurien gestellt werden, wenn man weiters bedenkt, dass das UOG 93

unter bestimmten Bedingungen auch diese Vertreter zu Institutsvorständen werden lässt und wenn man endlich überlegt, dass auch Vizerektoren aus dem Mittelbau gewählt werden können, so beurteile ich das neue Mitbestimmungspotential als geradezu aufregend groß und vielfältig. Es

könnte in den nächsten Jahren gerade über die Erstellung der neuen Studienpläne erheblich zu einer qualitativen Neustrukturierung der Lehre beitragen. Es wird sich allerdings nur dann durchsetzen können, wenn die geleistete Arbeit qualitativ überzeugen kann und wenn sie gemeinsam mit innovativen

Kräften - gleich aus welcher Kurie - vorangetrieben wird. Aber ich habe da eigentlich keine Zweifel!

Dr. H. Suida
Institut für Geographie
Universität Salzburg
e-mail: hermann.suida@sbg.ac.at

Unter dem Schatten der Vollrechtsfähigkeit

Bemerkungen zur Studien- und Dienstrechtsreform

Paul Hysek

Änderungen im gewohnten Rechtssystem schaffen Unsicherheiten. In Diskussionen wie in der am 23. April geführten müssen wir uns das immer vor Augen halten, um uns einen unverkrampften Zugang zu erhalten. Wenn wir uns mit der derzeit gültigen Universitätsgesetzgebung (UniStG, UOG '93, BDG) auseinandersetzen, dann halte ich es für angebracht, auch einen Blick in die - mögliche - Zukunft unseres Lebensumfeldes zu wagen. Veränderungen, die heute angesprochen werden und bereits angedacht wurden, als von einem UOG '93 nur geflüstert wurde, können und werden schon im Herbst dieses Jahres in der Form eines Gesetzesvorschlages konkretisiert sein: Die Vollrechtsfähigkeit der Universitäten ist der Humus, auf dem ich auch meine Vorstellungen von einer neuen Universität anhand zweier Aspekte aufbauen möchte.

Schon im Studienrecht eröffnen sich für Universitäten in Zukunft große Chancen, Verbesserungen umzusetzen. So wird es möglich sein, neben „herkömmlichen“ Diplomstudien auch Fachhochschulstudiengänge einzurichten. Das Studienrecht selbst soll ja in der derzeit gültigen Form bestehen bleiben, womit wir aber mitten in umfassenden Änderungen sind, welche Rechtsform eine Universität auch innehat.

Neue Studienpläne durchlaufen vor ihrer Erlassung einen umfassenden und viele Parteien einbindenden Prozeß. Der Versuch, aus dem akademischen Elfenbeinturm zumindest bei der Studienplangestaltung auszubrechen hat das Ziel, Absolventinnen und Absolventen in ihrer Ausbildung näher an die Anforderungen der späteren Arbeitgeberheranzubilden. Ziel ist es ganz sicher nicht, endgültig jeden universitären Anspruch aus den Diplomstudien herauszunehmen, sondern eher, den Ausgleich zwischen praxis- und weltfremdem Elitedenken und schmalspuriger BerufsAusbildung zu schaffen. Ich halte es für unbedingt nötig, in Studienplänen zumindest die Grundlagen des späteren Berufes vorzusehen und dabei auch andere Berufsgruppen als die des Universitätslehrers miteinzubeziehen: Am Beispiel der Studienreform Geographie in Salzburg heißt das für mich, daß werdende Geographielehrer zumindest das wissen, was im aktuellen Lehrplan ihres Faches beinhaltet ist. Daß ein Studium über den Inhalt eines Lehrplanes hinausgehen muß, ist wohl außer jeder Diskussion.

Die Lehrpläne jedoch nicht zu berücksichtigen, hielte ich für ebenso fatal wie die Ausgrenzung des (oft als „nicht-wissenschaftlich“ bezeichneten) Rechnungswesens aus den wirtschaftswissenschaftlichen Studien.

Natürlich stehen wir in der laufenden Studienreformdiskussion vor dem Dilemma, daß wir sehr oft noch breitere, umfassendere Studienpläne zustande bringen wollen, auf der anderen Seite jedoch im Stundenausmaß zu kürzen haben. Zudem ist es erklärter Wille des Gesetzgebers, die Studienpläne von Überfrachtungen zu befreien. Die Notwendigkeit dafür zeigt sich in meinen Augen schon dadurch, daß bei einer Unzahl von Prüfungen gar nicht mehr die ganze Bandbreite der Notenskala ausgenutzt werden kann, weil der Stoff zu umfassend wird (als Beispiel dafür will ich nur Bürgerliches Recht am Juridicum Wien nennen). Die Lösung wird in der Umsetzung aus meiner Sicht einen gewaltigen Mut zur Lücke erfordern. Jede Einzelheit zu prüfen ist zeitlich nicht machbar. Einfach nur Daten wie mit einem „Nürnberger Trichter“ in die Studierenden zu stopfen, entspricht meiner Vorstellung von universitärem Lernen ganz und garnicht. Vielmehr sollte wohl an Universitäten das eigenständige Lernen, das Erarbeiten von Wissen gefördert werden und wir Studierende gefordert sein, die Fähigkeiten zum Aneignen von nicht prüfungsrelevantem Stoff zu entwickeln. Allerdings fehlt unseren Universitäten schon jetzt diese Anleitung zum selbständigen Lernen in großem Maße.

Der zweite für mich ganz wichtige

Aspekt ist das Dienstrecht, wo sich für uns eine ganz klare Forderung stellt: Die Pragmatisierung ist nicht mehr zeitgemäß und muß abgeschafft werden. Bevor Sie nun zu lesen aufhören, bitte ich Sie noch ein wenig um Gehör. Zwei Gründe wurden mir in Diskussionen für die Erhaltung der Pragmatisierung genannt. Einerseits die Erhaltung von Lehr- und Forschungsfreiheit, andererseits die Konkurrenzfähigkeit bei Berufungen. Die Lehr- und Forschungsfreiheit zu erhalten ist außer Diskussion, doch gerade vor dem Hintergrund der stärkeren Autonomisierung der Universitäten und der dadurch schwächer werdenden Abhängigkeit von politischem Willen wirkt die Frage auf, ob wir dieser Form des Schutzes noch bedürfen. (Ein Vergleich zur Sicherheitspolitik drängt sich mir auf: Wer aufgrund mangelnder Bedrohungsbilder über die Abschaffung des Bundesheeres nachdenkt, sollte auch aufgrund mangelnder „Bedrohungsbilder“ über die Abschaffung der Pragmatisierung nachdenken.) Ich glaube auch so weit an die Sicherheit unseres Rechtsstaates, daß Willkür bei Be- und Abberufungen ausgeschlossen werden kann. Aus dem Blickpunkt des wissenschaftlichen Nachwuchses (der Studierenden) muß überdies dafür Sorge getragen werden, daß die Universitäten nicht „verbaut“ werden. Es kann nicht in unserem Interesse sein, plötzlich keinen Platz mehr für junge Assistentinnen und Assistenten zu haben.

Der zweite Aspekt, nämlich die Konkurrenzfähigkeit bei Berufungen, scheint mir sehr kurzfristig angelegt zu sein. Tatsächlich ist es wohl so, daß viele sich für die Laufbahn an der Universität entscheiden, weil sie eine große Zahl von Freiheiten bietet. Eine definitive Anstellung gibt es allerdings nur noch in wenigen Bildungssystemen. Keiner der österreichischen Assistentinnen und Assistenten hat es nötig, seine Wettbewerbsfähigkeit hinter einer definitiven Anstellung zu verschanzen. Wettbewerb ist für mich nicht einseitig der Beliebtheitsgrad bei Studierenden, sondern Wettbewerb findet sicher auch in jeder scientific community statt. Die Reputation des

wissenschaftlichen Personals an unseren Universitäten spielt bei all diesen Überlegungen eine ebenso große Rolle wie Fähigkeit zur Vermittlung dieser erworbenen Reputation an den Unterbau („das Fundament“) einer Universität, die Studierenden. Ich bin fest davon überzeugt, daß wir an unseren Universitäten andere Anreizsysteme finden können und daß der Beruf des Universitätslehrers / der Universitätslehrerin mehr bietet als nur einen gesicherten Arbeitsplatz. Ich glaube außerdem, daß sich vertragliche Lösungen finden lassen, die eine Pragmatisierung unnötig machen und einen Grundstock an Sicherheit für Universitätsbedienstete bieten können. Bis jetzt liegen leider nur einander widersprechende Standpunkte am grünen Tisch, die aufzuarbeiten sind, bevor sich dieser Tisch rot färbt. Nur gemeinsam werden wir akzeptable Lösungen finden können, und in einem System derart ausgeprägter Mitspracherechte wird alles Inakzeptable nicht angenommen werden. In diesem Sinne bekräftige ich aber noch einmal das von mir gegebene Gesprächsangebot der Österreichischen Hochschülerschaft und erlaube mir noch eine Nachbemerkung zur Zusammenarbeit. Es gibt eine Reihe gemeinsamer Interessen zwischen Mittelbau und Studierenden, die auch gemeinsam vertreten werden müssen. Wir dürfen aber nie vergessen, daß wir auch auseinandergehende Interessen vertreten, die einen Dialog für die Bildungslandschaft in Österreich nicht behindern dürfen. Ich erinnere mich noch an die Proteste des Sommersemesters 1996, bei denen es quer durch ganz Österreich zu Solidarisierungen zwischen zwei Kurien kam, die besonders heftig von den Auswirkungen des Sparpakets getroffen waren: Studierende und Mittelbau. Gemeinsam konnte man ein weitaus größeres Gewicht erlangen und auch viel mehr Medieninteresse wecken, als das einer der beiden Gruppen alleine jemals gelingen hätte können. Im Nachhinein aber blieb für manche Studierendenvertreter ein bitterer Nachgeschmack: Die Assistentinnen und Assistenten hätten Ihre Erfolge verbucht und kehrten uns in der Folge den Rücken zu, war ein schwerer Vorwurf. Warum ich das in einem Artikel

einer Assistentinnen und Assistentenzeitung schreibe? Ich war damals nicht dabei, aber ich möchte bei jeglicher Kooperation auch nur den Nachgeschmack einseitiger Ausnutzung verhindern, wen auch immer der Vorwurf treffen kann.

P. Hysek
Vorsitzender der Aktionsgemeinschaft an
der Wirtschaftsuniversität Wien, ÖH
[e-mail: agwu@wu-wien.ac.at](mailto:agwu@wu-wien.ac.at)

Vertrauen?

Eva Czernohorszky

„Die Universitäten sind berufen, der wissenschaftlichen Forschung und Lehre zu dienen und hiedurch auch verantwortlich zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen“, heißt es im Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (UOG '93).

In der Realität der Universitäten und Hochschulen ist davon nur wenig zu spüren. Obwohl die AkademikerInnenquote in Österreich im internationalen Vergleich den Mangel an hochqualifizierten Arbeitskräften sichtbar macht, klagen ProfessorInnen über Massenuniversitäten und die steigende Zahl von Studierenden. Anstatt die Öffentlichkeitsarbeit der Universitäten auszubauen und das Image dieser wissenschaftlichen Einrichtungen zu verbessern, ruft die Rektorenkonferenz nach Zugangsbeschränkungen und Studiengebühren. „Das Boot ist voll!“ ist die Botschaft, mit der zahlreiche Lehrende sich vor einer steigenden Zahl von Studierenden „schützen“ wollen.

Etliche Pressemeldungen haben in den letzten Wochen und Monaten darüber hinaus aufgezeigt, daß das Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden auch im Studienalltag ein äußerst ambivalentes ist. Einerseits sind Studierende die wichtigsten „Kunden“ der Universitäten und damit auch der an den Universitäten tätigen WissenschaftlerInnen. Ein qualitativ hochwertiges Lehrangebot liegt auch im Interesse der Lehrenden, sind die Berufsmöglichkeiten der AbsolventInnen doch ein guter und interessanter Indikator für die Qualität eines Instituts. Andererseits muß sogar die Einhaltung des gesetzlich vorgeschriebenen dritten Prüfungstermines über öffentliche Denunziationen erkämpft werden. Das Motto „Dienst nach Vorschrift, und nicht mehr“ soll dem Ministerium klar-

machen, daß die Einsparungen im tertiären Bildungsbereich mit einer Verbesserung der AkademikerInnenausbildung unvereinbar sind. Ausgetragen wird dieser im Universitätsorganisationsgesetz angelegte Interessenskonflikt auf dem Rücken der Studierenden, ein Studium in Mindeststudiendauer ist für die meisten nicht einmal theoretisch möglich.

Verstärkt wurde dieses ohnehin vorhandene Mißtrauen zwischen Studierenden und Lehrenden durch die Ergebnisse der Studierendenproteste und Großdemonstrationen im Jahr 1996. Schließlich haben die Studierenden die notwendige Novelle des Dienstrechtes erkämpft und sind selbst auf der Strecke geblieben. Die Zermürbungstaktik der Bundesregierung wurde schließlich von Erfolg gekrönt, weil die Solidarität zwischen Lehrenden und Studierenden durch kleine Zugeständnisse an einzelne Gruppen untergraben werden konnte. Die Strategie des einheitlichen Auftretens und gemeinsamen Vorgehens aller Universitätsangehörigen wird seither von vielen StudierendenvertreterInnen berechtigterweise in Frage gestellt.

Die qualitative Verbesserung des Lehrangebots sollte dennoch im Interesse aller sein. Immerhin verbringen sowohl Lehrende als auch Studierende einen nicht unbeträchtlichen Teil ihrer Zeit in Hörsälen oder Seminarräumen. Darüber hinaus erfordern auch die geänderten Anforderungen des Arbeitsmarktes an AbsolventInnen eine Reform der Lehrinhalte und des Studienbetriebes. Die gesetzliche Grundlage für diese grundlegende Reform wurde bekanntlich im Rahmen des neuen Universitätsstudiengesetzes geschaffen. An welchen Leitgedanken sich die neuen Studienpläne orientieren werden - ob schließlich standespolitische Überlegungen oder die Angst vor der Auflösung eines Institutes auf-

grund mangelnder Innovationsbereitschaft den Ausschlag geben werden - ist allerdings in den meisten Fällen noch ungewiß.

Vorrangiges Ziel sollte es sein, die Lehre sowohl für Lehrende als auch für Studierende attraktiver zu gestalten. Daß ein Vortrag zur Einführung in eine wissenschaftliche Teildisziplin vor 300 Studierenden für Lehrende mäßig interessant ist, leuchtet auch Studierenden ein. Auch für die Lernenden dürfte ein umfassendes Skriptum kombiniert mit regelmäßigen Konversatorien oft effizienter sein als eine Vorlesung im wörtlichen Sinne. Durch den Ausbau von Fernstudienelementen im Laufe eines regulären Studiums könnten Ressourcen gespart und für neue Initiativen freigemacht werden, die den kommunikativen Austausch im Rahmender Lehre verstärken bzw. ermöglichen. Durch die wissenschaftliche Lehre sollten Studierende in das wissenschaftliche Arbeiten eingeführt werden. Gleichzeitig können aber auch Lehrende, die ihre Forschungsaktivitäten und -ergebnisse zur Diskussion stellen, neue Impulse für ihre Arbeit gewinnen. Durch eine Entschlackung der „vorzutragenden Lehrinhalte“, eine Egalisierung und Öffnung des Lehrkörpers und die Nutzung von Synergieeffekten im Rahmen von disziplinübergreifenden Eingangsphasen und anderen interdisziplinären Kooperationen könnte die Lehre (wieder) zu dem gemacht werden, was sie eigentlich sein sollte, nämlich eine wissenschaftliche Berufsvor-, -aus- und -weiterbildung, die die AbsolventInnen auch zum verantwortlichen Umgang mit neuen Erkenntnissen befähigt.

E. Czernohorszky

Vorsitzende des VStö

e-mail: eva.czernohorszky@blackbox.at

Realitätsverweigerung an Österreichs Universitäten

Naturwissenschaftlich-Medizinische Forschung "Im Team"

Peter Loidl

Als Naturwissenschaftler an einer Medizinischen Fakultät beneide ich oft aus einer wahrscheinlich naiven Haltung heraus Kolleginnen und Kollegen an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät, weil ich mir denke, dass dort wissenschaftlicher Erfolg viel weniger von schwerbestimmbaren Arbeits- und Rahmenbedingungen abhängig ist als in naturwissenschaftlich-technischen Disziplinen. Dort, in den Geisteswissenschaften eben, so meine naive Überlegung, braucht man das eigene Hirn, Bücher und Datenbanken, einen leistungsfähigen Computer mit Internetanschluss, hie und da einen Reisekostenzuschuss, und noch Glück zur Erreichung höherer wissenschaftlicher Weihen. Anders, als wenn man beispielsweise über die französischen Utopisten des 19. Jhdts forscht und denkt, braucht man in der Naturwissenschaft, neben seinem Hirn und den vorher bereits genannten Beigaben, auch noch ein Labor mit komplizierten und ebenso teuren Apparaturen, teure Verbrauchsmaterialien, vor allem aber eine grosse Anzahl zusätzlicher Hände und mitdenkender Hirne, eben ein richtiges Forschungsteam, das zu finanzieren, zusammen mit den Geräten und Verbrauchsmaterialien immer schwieriger wird. Der Finanzbedarf eines kleinen Forschungsteams, z.B. in meinem eigenen Bereich, das aus einem Postdoc und 2-3 Doktoranden besteht, sowie einem dementsprechenden Etat für den Sachaufwand, beträgt an die 2 Mio Schilling pro Jahr.

Um auf meine eingangs erwähnte naive Vorstellung zurückzukommen, so erscheint mir, dass die Rahmenbedingungen und gesetzlichen Vorgaben, die ein Geisteswissenschaftler an der Universität vorfindet, zwar auch nicht optimal sind, so aber doch zumindest mit einer Forscherlaufbahn eher vereinbar sind. Genau das nämlich, behaupte ich, ist im naturwissenschaftlich-technisch-medizinischen Bereich selten der Fall.

Die unserer Universität zu Grunde liegende Struktur hat sich in den letzten 100 Jahren eigentlich nicht wesentlich geändert, sie wird sich auch im UOG 93 nicht wesentlich ändern. Historisch gesehen bestand ein Institut früher aus einem Professor und, wenn dieser aufgrund verschiedener widriger Umstände seine Aufgaben nicht mehr allein erfüllen konnte, auch aus einem oder mehreren Assistenten, die ihm, wie könnte man es anders interpretieren, in der Erfüllung seiner Aufgaben assistierten, so wie man eben einem Operateur im Operationssaal das richtige Skalpell reicht und ihm das Blut aus der Wunde des Patienten tupft. Diese Situation spiegelt sich auch in der Organisation der damaligen Forschung wider. Ich habe mir die Mühe gemacht, staubige und vor sich hin modernde Speicher von Universitätsbibliotheken aufzusuchen, um dort in alten Jahrgängen von renommierten Wissenschaftsjournalen zu blättern. Ich bleibe natürlich in der Naturwissenschaft und Medizin und entstaube ehrwürdige Jahrgänge der Magazine Science, Nature, New England Journal of Medicine und Lancet aus der Zwischenkriegszeit oder den frühen 50-iger Jahren. Zu dieser Zeit findet man in den besagten Journalen Artikel, die überwiegend 2 Autoren aufweisen, häufig 1-Autoren-Artikel, und nur selten trifft man auf einen Artikel, bei dem 2 Autoren aus unterschiedlichen Instituten zusammen publiziert haben. Der Meister und sein Zuberlehrerling als Normalfall der wissenschaftlichen Kooperation. Macht man einen Zeitsprung in die Jahre 1960 bis 65, so sind es in den genannten Journalen durchschnittlich 3-4 Autoren pro Arbeit, die aber meist aus demselben Institut stammen oder maximal 2 unterschiedlichen Forschungsinstitutionen angehören. Macht man dieselbe Analyse in den Jahrgängen 1990-95, so sind bereits durchschnittlich 7-8 Autoren aus 3-4 Instituten an den Pu-

blikationen in diesen reputierten Journalen beteiligt. Weitere Tendenz - steigend!

Die Zeit der Einzelkämpfer in der modernen Naturwissenschaft ist also offenbar endgültig vorbei, die Zeit der ganz wenigen Kapazitäten auf einem Gebiet, die man an zwei Händen abzählen konnte, ist auch vorbei. Heute kann international erfolgreiche Forschung nur mehr im Team durchgeführt werden, zu rasch ist der Lauf der wissenschaftlichen Forschung geworden, zu abrupt ändern neue Methoden den Zugang zu einem Problem, zu komplex sind die Zusammenhänge, um von einzelnen erfasst, geschweige denn experimentell bearbeitet werden zu können. Man kann sich tagtäglich davon überzeugen, dass jene Forschungsteams die erfolgreichsten sind, die flexibel auf wissenschaftliche Entwicklungen reagieren können, die rasch durch Aquirierung von Mitteln auf immer kurzfristigere Forschungsschwenks eingehen können. Haben wir an unseren Universitäten Strukturen geschaffen, die solche Konstellationen erlauben? Während man, längst fällig, diesem Umstand in puncto „Universitäre Lehre“ durch die im vergangenen Oktober wirksam gewordene Dienstrechtsreform - neben allen negativen Aspekten, die diese Reform zweifelsohne hat - irgendwo Rechnung getragen hat, dass nämlich die Vertretung eines Faches in seiner Gesamtheit durch den "Lehrstuhlinhaber" in aller Regel nicht mehr erfolgen kann, aus der assistierenden Mitwirkung bei Lehrveranstaltungen eine eigenverantwortliche Abhaltung wurde, so geht man in der Forschung im Grunde noch immer vom traditionellen Verwendungsbild des „Assistenten“ im wörtlichen Sinne aus. Könnte das nicht auch mit schuld sein an wenig effizienten Strukturen und nicht nur die gebetsmühlenähnlich beschworene, unglückselige, zwanghaf-

Forschung

te Pragmatisierung von habilitierten Assistenten, die jedem Fortschritt an der Universität im Wege steht. In Wahrheit - und Wahrheiten gibt es auch außerhalb Österreichs - liegen die Probleme tiefer, nicht zuletzt in der Diskrepanz zwischen den gesetzlich definierten Universitätsstrukturen und der Realität, eine Diskrepanz zwischen „Soll“ und „Ist“, die durch jüngst erfolgte Gesetzesneuformulierungen nicht beseitigt, sondern prolongiert wurde.

Realität ist an Österreichs Universitäten die starre Gliederung in Institute und Fakultäten, die formal-hierarchisch organisiert sind. Personalstand und Budgets dieser Einrichtungen sind festgeschrieben und es geht das sprichwörtliche Kamel tatsächlich eher durchs Nadelöhr, als dass in universitären Budgetkommissionen auch nur Zehntel Prozent-Punkte verschoben werden könnten. Mächtige Platz-Hirsche, deren Geweihe bis weit ins Ministerium ragen, stecken das Terrain ab. Keine Chancen für Argumente des wissenschaftlichen Erfolges und schon gar nicht für Arbeitsgruppen oder andere wissenschaftliche Konstrukte. Arbeitsgruppen im Sinne des UOG, also jene Teams, von denen bereits die Rede war, sind mit Ausnahme der meist grossen Teams, die von „Lehrstuhl“-Inhabern und Abteilungsleitern geführt werden, im universitären Alltag einer medizinischen Fakultät die Ausnahme. Es gibt nur wenige Arbeitsgruppen, die offiziell durch Institutsvorstand und Institutskonferenz installiert wurden. Zudem sind solche Arbeitsgruppen ganz vom Wohlwollen des Institutsvorstandes abhängig, interessanterweise aber nicht von deren wissenschaftlichen Erfolg. Nun könnte man einwenden, dass die Realität eben die Realität sei, dass die Forschungsleistung eben doch weitgehend von den Forschungsteams der Professoren getragen wird. Diese Vermutung kann anhand objektiver Daten widerlegt werden. An der Medizinischen Fakultät Innsbruck zeichneten in 85 % der im Jahre 1997 in internationalen Fachzeitschriften publizierten Arbeiten (Quelle: Current Contents Life Sciences J-1200; Institute for Scientific Informa-

tion, Philadelphia, USA) „Mittelbauvertreter“ als korrespondierende Autoren verantwortlich, in immerhin -48% der Arbeiten schien überhaupt kein Professor als Co-Autor auf. Das ist bemerkenswert, wenn man bedenkt, wie ernst viele „Lehrstuhl“-Inhaber und Institutsvorstände die Vertretung des Institutes nach außen nehmen, wenn es um die Nennung ihrer Person unter den Autoren geht; „Honorary Authorship“ war unserer Fakultät noch keine ernste Diskussion wert.

Es gibt also offensichtlich doch Teamwork und erstaunlicherweise dokumentierbare Ergebnisse dieses Teamworks aus dem Mittelbau heraus, ja es wird dieses Teamwork offenbar in der Mehrzahl der Fälle von Mittelbau-Wissenschaftlern dominiert. Schade ist nur, dass solche Teams eben vom Wohlwollen einzelner abhängig sind, in keiner Weise aber durch ihren internationalen wissenschaftlichen Erfolg legitimiert sind. Die Abhängigkeit von Teams, vor allem von solchen, die von nicht habilitierten Kolleginnen und Kollegen de facto geführt werden, ist groß. Normalerweise sind solche Teams im medizinisch-naturwissenschaftlichen Bereich von universitärer Seite weder mit Personal noch mit Sachmitteln ausgestattet, also müssen diese bei Forschungsförderungseinrichtungen wie FWF und ONB eingeworben werden. Dazu benötigt man bekanntermaßen die Unterschrift des Institutsvorstandes, an sich ein Formalakt ohne grosse Bedeutung, de facto aber, und ich könnte Beispiele nennen, intern bereits die erste Hürde, das erste Aus, oft zumindest eine mehrmonatige Verzögerung für das Forschungsvorhaben. Dann sind da die Diplomanden und Dissertanten. Nicht-Habilitierte dürfen sinnigerweise keine Diplomanden und Dissertanten ausbilden, nur mitverantwortlich, versteht sich, also muß in diesem Punkt ein (fauler) Kompromiss mit einem Professor, bzw. dem Institutsvorstand gesucht werden. Daraus wird oft (meist) elegant die Legitimation dafür abgeleitet, an den aus der Forschungsarbeit des Dissertanten entstandenen Publikationen als Co-Autor aufzuscheinen. De facto werden zwar, ich wage eine kecke Behaup-

tung, 95% der Diplomanden und Dissertanten im medizinisch-naturwissenschaftlichen Bereich überwiegend von Assistenten, meist von nicht-habilitierten betreut, was von der Praxisbezogenheit her auch Sinn macht, aber de iure ist das nicht statthaft. Im neuen UniStG, das hier hätte Abhilfe schaffen können und die Realität mit den gesetzlichen Möglichkeiten zur Deckung hätte bringen können, ist man in diesem Punkt wie oft dem Beharrungsprinzip gefolgt.

In jüngster Zeit ist an unserer Fakultät, und wahrscheinlich nicht nur hier, durch den seit Oktober gesetzlich festgeschriebenen, von einigen als unverantwortlich empfundenen Umgang mit dem Titel a.o.Univ.Prof., der nun automatisch mit der Habilitation an Universitätsassistenten verliehen wird, die Diskussion über die Kriterien der Habilitation entfacht worden. Flugs wurde eine drastische Verschärfung der internen Richtlinien für die Einreichung der Habilitation diskutiert. Dabei wurde zuerst einmal ein internes Anforderungsprofil an einen Habilitationswerber zur Diskussion gestellt, das beeindruckend ist: Er soll eine reputierte internationale Forscherpersönlichkeit darstellen, einen Großteil seiner Arbeiten als Erstautor vorlegen, natürlich Projektgelder eingeworben haben, Auslandsaufenthalte absolviert haben, Plenar-Vorträge auf internationalen Kongressen gehalten haben, im Gutachterstab von internationalen Fachjournals aufscheinen, möglichst vielleicht in einem Journal auch im Editorial Board mitwirken - nur Diplomanden und Dissertanten darf er laut geltendem Gesetz nicht selbst ausbilden und, obwohl er eine bereits gestandene Forscherpersönlichkeit sein sollte, hat er aufgrund all dieser Qualifikationen kaum Anspruch auf Selbständigkeit, geschweige denn aufgrund wissenschaftlicher Leistung Anspruch auf universitäre Mittel und Personal. Ein offensichtlich unlösbarer Knoten aus Wunschvorstellung, Realität und gesetzlichen Rahmenbedingungen.

Forschungsleistungen werden in letzter Zeit immer öfter evaluiert, von mehr oder weniger geeigneten Institutionen

und Personen, auch von Tages- und Wochen-Zeitungen, aber Gott sei Dank auch von internationalen Organisationen, wie im Falle der längst vergessenen und gut schubladisierten Evaluation der Biochemischen Forschung durch die EMBO (European Molecular Biology Organization). Dabei ist Österreich oft auf die jenseits der Mittelmarke liegenden Ränge gerutscht, Medaillenchancen haben wir hier in absehbarer Zeit keine. Wie man diesen Umstand ändern kann, darüber zerbrechen sich auch mehr oder weniger Berufene die Köpfe. Dass daran, neben einer nicht ausreichenden Globalfinanzierung der Forschung, anderen Unzulänglichkeiten, vielleicht auch unser starres, hierarchisches System, eine sich nicht an objektiven Forschungsleistungen orientierende Ressourcenvergabe, der Mangel an Daten über Forschungsleistungen an sich, sowie das völlige Fehlen transparenter Input/Output-Berechnungen schuld sein könnten, geht in viel zeitgeistigem Lamentieren unter. Was wir an der Universität brauchen, ist ein neues Verständnis von Positionen und Funktionen, ein neues Verständnis, das sich in allererster Linie an der objektivierbaren Qualifikation orientiert. Dabei ist zu überlegen, inwieweit man nicht auch akademische Zöpfe abschneiden könnte, wie beispielsweise die Habilitation, ohne die mehr als 95% der übrigen wissenschaftlichen Welt recht gut auskommt. Wieviel Begeisterung und Motivation verpuffen bei uns oft in der Bewältigung formaler Kriterien. Wie sehr verstellt eine formale Qualifikati-

on wie die der Habilitation den freien Blick auf die tatsächlich erbrachte Leistung, wie lange kann man aber auch von solchen Formalqualifikationen zehren, ohne weitere substanzielle Fortschritte zu erzielen. Sehr häufig wird das Fehlen der Habilitation bei jungen und hochbegabten Wissenschaftlern dazu benutzt, sie an der Gründung ihrer eigenen Arbeitsgruppen zu hindern, sie unter Hinweis auf die noch zu überspringende Qualifikationshürde von der Verwirklichung eigener Programme abzubringen. Lassen sie mich zwei rezente persönliche Beispiele nennen, von denen ich aufgrund gutachterlicher Tätigkeit für ausländische Forschungsförderungsinstitutionen Kenntnis habe. Da ist einmal ein 30-jähriger Molekularbiologe in den USA, der nach seiner akademischen Ausbildung an eine Elite-Universität in Kalifornien geht, um zwei Jahre Postdoc zu absolvieren. Nach Publikationen international vielbeachteter Arbeiten in Cell und Nature kommt dieser junge Mann an die Harvard-Medical School. Dort verschwindet er nicht in einer etablierten Arbeitsgruppe, sondern etabliert mit tatkräftiger Unterstützung der Universität innerhalb kürzester Zeit seine eigene, international beachtete Arbeitsgruppe, die unabhängig mit eigenen Projektanträgen ihre eigenständige Forschung betreibt. Schauplatzwechsel: Ein 34-jähriger Österreicher, der 4 Jahre in den USA an zwei renommierten Universitäten zugebracht hat, seine Zeit ebenfalls mit Arbeiten in Cell und Science abgeschlossen hat, kommt nach Österreich zurück, darf dann in einer

(recht mediokren) Arbeitsgruppe mitarbeiten, ohne seine wissenschaftlichen Ambitionen realisieren zu können. Nach kurzer Zeit der Frustration begibt sich dieser sehr erfolgreiche Wissenschaftler wieder ins Ausland, wo er nun seine eigenen Vorstellungen mit seinem eigenen Team sehr erfolgreich verwirklicht.

Forschung im Team, eine Notwendigkeit mit Startschwierigkeiten in unserem Land. Darüber täuschen auch sehr begrüßenswerte Initiativen, wie START und APART nicht hinweg. Diese Programme greifen letztendlich ohnehin nur in jenen Instituten, die eben gut funktionieren. Solche gibt es ja Gott sei Dank auch. Wenn es uns nicht innerhalb der allernächsten Zeit gelingt, an unseren Universitäten, den wichtigsten Forschungsstätten Österreichs, offene, flexible, in erster Linie der Qualifikation verpflichtete, teamfähige Strukturen zu schaffen, sehe ich schwarz. Es ist höchste Zeit, Freiräume zu schaffen und so den Gestaltungsspielraum für begabte und kreative junge Forscherpersönlichkeiten zu erweitern.

[ao.Univ.-Prof.Dr. P.Loidl](#)
Institut für Medizinische Mikrobiologie
Universität Innsbruck
[e-mail: peter.loidl@uibk.ac.at](mailto:peter.loidl@uibk.ac.at)

Akademische Heimarbeiterinnen

Die Forschung in den Geistes- und Kulturwissenschaften ist eine sehr intime

Sylvia Hahn

GeisteswissenschaftlerInnen haben - im Gegensatz zu den NaturwissenschaftlerInnen - keine gemeinsame Werkstatt, in der an Ideen gebastelt wird; sie haben kein gemeinsames Denklabor, wo man zusammenkommt und experimentiert. GeisteswissenschaftlerInnen sind, wie es vor kurzem eine französische Historikerkollegin formulierte, „akademische Heimarbeiter“- privilegierte Heimarbeiter zwar, im Gegensatz zu jenen des freien Wirtschafts- und Arbeitsmarktes, nichtsdestotrotz weist die Arbeit gewisse Ähnlichkeiten auf. Das Szenario ist vielen wohl bekannt: Man/frau sitzt allein, vorwiegend in den eigenen vier Wänden, früher vor einem unbeschriebenen Blatt Papier, heute vor dem erwartungsvoll blinkenden Bildschirm. Zuweilen wird dieser oft recht einsame Forschungsprozeß von Bibliotheks- oder Archivbesuchen unterbrochen - das ist es aber dann auch schon. Kurz auf den Punkt gebracht: Forschung in den Geisteswissenschaften ist weniger eine im Team als vielmehr eine sehr intime.

Natürlich gibt es neben dieser groben Generalisierung ab und zu auch Ausnahmen: Schließlich kommt es selbst in den Geisteswissenschaften vor, daß KollegInnen gemeinsam Artikel publizieren, Bücher herausgeben, bei Ausstellungen in einem größeren Team zusammenarbeiten, oder: auch der Großteil der Forschungsprojekte wird zumeist von einem WissenschaftlerInnenteam - von jüngeren ForscherInnen unter der Patronanz eines Professors, einer Professorin - eingereicht. Das heißt: Zahlen- und statistikmäßig gibt es Teamarbeit von GeisteswissenschaftlerInnen zumindest auf dem Papier.

Aber: Papier ist geduldig und totes Zahlenmaterial sagt noch nichts über die lebendige oder alltäglich gelebte Forschungspraxis und -situation aus.

Nur selten gelingt es, die Schallmauer der forschungsmäßigen Isoliertheit trotz Gruppen- bzw. Teamzugehörigkeit zu durchbrechen. Im günstigsten Fall erschöpft sich dies in regelmäßig oder auch unregelmäßig stattfindenden Projektmeetings, bei denen die Ergebnisse kurz präsentiert und diskutiert werden. Schon seltener sind intensive gemeinsame brainstormings, wo neue Ideen, Konzepte ent- und weiterentwickelt bzw. gedacht werden. Auch besteht großteils innerhalb der geisteswissenschaftlichen Forschercommunity wenig oder kaum wirkliches Interesse an den laufenden Forschungsvorhaben der KollegInnen; die Neugierde ist gering und - Hand in Hand damit gehend - hält sich die Bereitschaft zur Auseinandersetzung und produktiven Kritik, vor allem im Vorfeld von Publikationen, wo sie nützlich und unerlässlich wäre, stark in Grenzen. Liest man/frau sich die Vorwörter etwa in englischsprachigen Publikationen durch, so wird dort stets -zig KollegInnen für ihre Kritik, ihre Anregungen etc. gedankt. In entsprechenden deutschsprachigen Publikationen fallen diese Dankeslisten meist weit aus dürrtiger aus. Dies mag zwar nur ein oberflächliches - in gewisser Hinsicht - aber doch aussagekräftiges Detail am Rande zur kaum vorhandenen Teamfähigkeit und/oder -bereitschaft sein.

Dazu kommt, daß diesen spärlichen und zaghaften Ansätzen gemeinsamer Publikationstätigkeiten, kurzfristig forciert vor allem von der 68er und nach68er Generation, und hier wiederum eher von den „Zaungästen“ des universitären Wissenschaftstempels, im letzten Jahrzehnt der Wind aus den Segeln genommen worden ist. Dafür ausschlaggebend ist sicherlich das zunehmend kalte Klima, das die universitäre wie Forschungslandschaft in finanzieller wie stellenmäßiger Hinsicht

erfaßt hat. Außer dem sicht- und spürbaren Sparpaket hat dies auch andere, auf der Oberfläche zunächst nicht so deutlich sichtbare Kerben und Spuren hinterlassen: In vielfältiger Weise beginnen sich - zunächst unausgesprochen - mit unerbitterlicher Konsequenz „neue“ Regeln, Normen, Standards und Verhaltensansprüche Bahn zu brechen. Manche vielleicht zu Recht, andere wiederum erscheinen nicht ganz so logisch und erfolgversprechend. Ein Beispiel: Immer öfter ist zu beobachten, daß bei Bewerbungen, sei es bei AssistentInnen- oder ProfessorInnenstellen, Artikel und Publikationen, die gemeinsam mit KollegInnen veröffentlicht worden sind, als zweitrangig abqualifiziert werden, als peripher, nicht als wirklich zähl- und voll anrechenbare Forschungsergebnisse angesehen und bewertet werden. Der Ruf nach Einzelleistung ist immer lauter vernehmbar. Was zählt, ist die einzeln erbrachte Leistung - ganz dem mainstream der Zeit entsprechend: einer Leistungsgesellschaft mit ausgeprägten Individualisierungstendenzen im Produktions- wie Reproduktionsbereich.

Gemeinsamkeit ist OUT, Individualität hingegen IN - auch in der Forschung, wie es den Anschein hat.

Aber ist dies tatsächlich ein oder der richtige Königsweg, um zu brillanten HochschullehrerInnen, ForscherInnen und Ergebnissen zu kommen? Wird dadurch nicht dem in den Geisteswissenschaften sowieso traditionell vorhandenen und tief verankerten egotripmäßigen Forschungsprozeß weiter Vorschub geleistet, anstatt ein wenig mehr an Teamarbeit innerhalb der Institute, der Abteilungen, der Hierarchien, der Geschlechter, auf interdisziplinärer wie überregionaler und internationaler Ebene zu fördern? Könnte das zuvor genannte Beispiel nicht vielleicht auch umgekehrt betrachtet und interpretiert werden, nämlich, daß Bewer-

berInnen, die gemeinsam publiziert haben, indirekt Bereitschaft zur Kommunikation, zur Teamarbeit signalisieren? An Interpretationsmöglichkeiten gibt es diesbezüglich viele, und diese sind natürlich stets von der realen subjektiven Situation wie auch vom jeweiligen (hierarchisch-universitären) Standpunkt aus betrachtet, unterschiedlich und divergent. Trotz allem und wider den zeitgeistigen Einzelleistungen hochjubelnden Individualisierungsmainstream sollte der Optimismus, vielleicht auch die Utopie nicht aufgegeben werden, daß es auch in den Geisteswissenschaft eines Tages möglich sein wird, einen - wie es Kurt Grünewald in der Tagungseinladung formuliert hat - neuen und modernen, stärker egalitäreren und arbeits-teiligeren „Teamgedanken“ oder auch: ein „Team-Denken“ durchzusetzen. Das heißt, was in den Geisteswissenschaften fehlt und aussteht, ist ein etwas mehr an gemeinsamer Diskussions-, Kommunikations-, Denk-, Kritik- und insbesondere positiver Streitkultur.

Gerade für die Geisteswissenschaften, die ja für das kapitalistische Marktsystem, die unmittelbaren Wirtschafts- und Industrieinteressen, keine direkt profitbringenden Ergebnisse produzieren, kaum sicht- und verwertbare Produkte liefern, können - was zu befürchten ist - in Zeiten unreflektierter Neoliberalismuseuphorie in den nächsten Jahren die Geldtöpfe knapp werden; der Druck sowie die Konkurrenz wird in der Folge daher sicherlich nicht ab-, sondern eher zunehmen. Gerade aus diesem Grund wäre oder besser ist es höchste Zeit, daß die GeisteswissenschaftlerInnen ihr manisches Einzelkämpferdasein allmählich beginnen sollten zu überdenken.

Es wird nämlich zukünftig mehr als bisher notwendig sein, abteilungs- oder institutsübergreifend gemeinsame Konzepte und Forschungsschwerpunkte zu entwickeln; Forschungsschwerpunkte, die, über die engen Mauern der universitären Produktionsstätte hinaus, einerseits auf politischer, sozialer und gesellschaftlicher Ebene ein kritisches und/oder auch (positiv) realitätsveränderndes Potential darstellen und andererseits auch für eine breite internationale scientific community von

Interesse sein können. Dafür aber bedarf es nicht nur eines, sondern vieler gemeinsam denkender Köpfe.

Und: Was kann spannender sein, als über den eigenen Tellerrand hinaus zu blicken, von anderen Forschungsansätzen und -disziplinen zu lernen, um die eigenen weiter treiben zu können, die (einstweilen noch) vorhandenen Ressourcen zu nützen und die kleine Welt des ForscherInnenelfenbeinturms größer - oder um ein Modewort zu gebrauchen - globaler werden zu lassen? Noch nie war es meines Erachtens, so leicht und rasch möglich wie heutzutage, vor allem durch die technologische Revolution des letzten Jahrzehnts, direkt vom Schreibtisch am Institut oder von zu Hause aus überregionale und internationale Kontakte via email und internet zu pflegen, auszubauen - an internationalen ForscherInnennetzwerken zu partizipieren. Es liegt an uns selbst, diese Ressourcen und Chancen zu nutzen und in die Realität umzusetzen, sich in ein Team, ein Netzwerk einzuklinken.

Daß dies trotz ForscherInnenneugierde und -bereitschaft gerade und vor allem für den universitären Mittelbau kein leichtes Unterfangen ist, steht vielfach mit den Rahmenbedingungen in Zusammenhang, die über weite Strecken eher hinderlich als fördernd wirken. Dazu zählt etwa der teilweise akrobatisch anmutende Seiltanz zwischen Verwaltungs- und Organisations-tätigkeiten hier, Lehre und Forschung dort, verstärkt noch durch den Habilitationsdruck, die teilweise unzureichenden oder kaum gegebenen Möglichkeiten zur Forschungsfreistellung sowie für mobilitätsfördernde Stipendien. Zu den Grundforderungen der Zukunft zählen daher die endgültige Abschaffung der Habilitation, bei gleichzeitiger intensiverer Förderung der Dissertationsphase mit anschließenden Publikationsmöglichkeiten, die (Auf)Hebung der Altersgrenzen bei Stipendien, die vor allem weibliche Lebens- und Berufsbiographien zu wenig berücksichtigen bzw. diskriminieren, sowie ein geschlechtsspezifisch neutraleres und besseres Mentoring der jüngeren (insbesondere weiblichen) Forscherinnen. Um dies Realität werden zu lassen, wird es allerdings not-

wendig sein, manch alte versteinerte hierarchische Strukturen, eingefahrene und eingesessene Denk-, Verhaltens- und Gewohnheitsweisen sowie last but not least geschlechtsspezifische Vorurteile, Barrieren und Grabenkämpfe hinter sich zu lassen.

Gerade der letzte Punkt ist in den letzten zehn, fünfzehn Jahren zu einem sensiblen oder vielleicht besser gesagt: manchmal groben Thema im Universitätsbereich geworden. Das heißt: Die in den Geisteswissenschaften über weite (Zeit-)Strecken dominierenden Männerbastionen müssen sich - historisch gesehen - in den letzten Jahrzehnten erstmals mit einer zunehmend größer werdenden weiblichen Konkurrenz auf allen hierarchischen Ebenen des Universitätslebens auseinandersetzen. Die Alltagsrealität hat gezeigt bzw. zeigt, daß dies zu einem (ungeahnt) breiten Konfliktpotential hochstilisiert wird und die universitäre Arena - etwa bei Personalentscheidungen - in vielen Fällen zu einem wahren (Geschlechter-)Kampfplatz werden läßt, begleitet von Untergriffen, die keineswegs gentleman-like ausfallen. Dazu kommt, daß die von einer jüngeren Wissenschaftlerinnengeneration vorangetriebene Frauen-, Geschlechter- und feministische Forschung gerade oder insbesondere in den Geisteswissenschaften nicht nur in einem großen Ausmaß „beheimatet“ ist, sondern hier in der unmittelbaren Vergangenheit auch auf der Forschungsebene einiges in Bewegung und so manches ins Wanken gebracht hat. Fest steht, daß die Frauen- und Geschlechterforschung mittlerweile in vielen Bereichen der Geisteswissenschaften zu einem - nach langen Kämpfen und Widerständen - doch akzeptierten, wissenschaftlich anerkannten, teilweise bereits fixen - jedoch kaum wirklich institutionalisierten und etablierten - Bestandteil von Lehre und Forschung gehört. Allerdings: Nach wie vor sind inner- wie außeruniversitäre Forscherinnen mit einer - zum Teil - wohletablierten und eingeschworenen männerbündischen Struktur konfrontiert, die von der Vergabe von Forschungsmitteln bis hin zur alltäglich erlebbaren Situation reicht, und der sie vielfach ohnmächtig und machtlos gegenüberstehen.

Forschung

Insgesamt geht die Tendenz dahin, daß die Frauen- und Genderforschungen (ebenso wie teilweise die Forscherinnen selbst) mehr oder weniger auf ein Inseldasein innerhalb der scientific community beschränkt sind; auch besteht die Gefahr, daß dieser Forschungszweig zunehmend zu einem (ausschließlich) weiblichen Forschungsghetto wird.

Oder mit anderen Worten: Frauen lesen, rezipieren, kommentieren und kritisieren die Forschungsergebnisse von Frauen über Frauen; den männlichen Kollegen - von einigen Ausnahmen abgesehen - sind diese Forschungen nicht einmal wert, in den Fußnotenapparat aufgenommen zu werden, sie werden Schlichtweg ignoriert, wegedacht, sind nicht vorhanden. Auch bei Tagungen und Konferenzen tritt diese Ghettoisierungstendenz offen zu Tage: Selbst bei gesellschaftspolitisch breit angelegten interdisziplinären Themen, wie etwa über die Entwicklung der Sozial- und Wohlfahrtsmodelle in europäischen Staaten oder dem Problembereich der Migration, finden sich ausschließlich weibliche Zuhörerinnen, wenn im Untertitel nur irgendwo das Wort „female“ aufscheint und das Panel „nur“ mit Frauen besetzt ist. Ist dies, so drängt sich in diesem Zusammenhang die Frage auf, eine unbewußte oder auch offene Demonstration männlicher Ignoranz, ein direktes oder auch indirektes Signal der Distanzierung, ja Verweigerung einer - wie immer eventuell doch gestaltbaren oder möglichen - Zusammenarbeit?

Natürlich - und dies soll hier keinesfalls ausgeblendet oder unterbelichtet werden - hat die unmittelbare Vergangenheit für Wissenschaftlerinnen auch positive Akzente durch zahlreiche (gesetzliche) Maßnahmen und Förderungen gebracht. Diese Veränderungen sind allerdings, betrachtet man die historisch kurze „weibliche“ Universitäts- und Forschungsgeschichte, nur ein kleiner Tropfen auf dem heißen Pflaster des Universitätsbodens. Wirft man einen Blick auf die vorliegenden Statistiken zur geschlechtsspezifischen Verteilung des (wissenschaftlichen) Universitätspersonals, so wird deutlich, daß vieles noch aus- und ansteht. Ein oder der Optimalzustand - zumin-

dest was den weiblichen Teil der Bevölkerung der ForscherInnengemeinschaft betrifft - ist noch lange nicht erreicht. Wenn wir die (historischen) Entwicklungen und Veränderungen des geschlechtsspezifischen Arbeitsmarktes betrachten und die derzeit praktizierte wie zukünftig zu erwartende staatliche Hochschulpolitik mit ihren Abwertungsbestrebungen der Universitätslandschaft ins Kalkül ziehen, so werden diese Diskussionen und geschlechtsspezifischen Kämpfe in Zukunft vielleicht gänzlich obsolet werden. Denn ähnlich vielen anderen Erwerbsparten- etwa dem schulischen Bildungs- oder dem Gesundheitsbereich, um nur zwei Beispiele zu nennen, sind und werden Arbeitsplätze mit sinkendem Einkommens-, Macht- und Sozialprestige von den Männern stets freiwillig geräumt und den Frauen überlassen.

Das heißt: Perspektivisch gesehen könnten diese Veränderungsprozesse zu einer breiten Feminisierung der Universitäten führen. Es könnten oder werden einzelne rein feminine Wissenschafts- (und Ausbildungs-) bereiche entstehen, die einerseits aufgrund ihrer geringen Wirtschafts- und Marktrelevanz für Männer kaum mehr attraktiv sind (sein werden) und andererseits direkt oder indirekt typische Muster traditioneller geschlechtsspezifischer Rollenverteilungen in sich (ver)bergen, wie dies etwa bei den Geisteswissenschaften und der LehrerInnenausbildung der Fall ist.

Ungeachtet dieser eventuell möglichen oder auch utopischen Zukunftsszenarien sollten wir aber die konkret und real anstehenden Probleme nicht auf ferne Zeiten verschieben, sondern jetzt und heute mit Lösungsversuchen beginnen. Damit beginnen, in dem wir etwa den Begriff der „Teamarbeit“, des „Teamdenkens“ breit fassen, verstehen und umsetzen: Teamarbeit könnte dann - um bei den obigen Beispielen zu bleiben - etwa schon bei und mit der Bereitschaft zur wissenschaftlichen Auseinandersetzung beginnen. Dies hätte auch den Vorteil oder könnte die Konsequenz haben, daß durch ein gemeinsames Überlegen, Entwerfen und Gestalten von Ideen und Konzepten, die letztendlich nicht nur die eine Hälft-

te des Staates und der Bevölkerung, sondern ganz im Gegenteil - Frauen wie Männer-betreffen, kritische, weg-bereitende und wichtige Impulse für die zukünftige Weiterentwicklung unserer Gesellschaft, der Generationen- wie Geschlechterbeziehungen diskutiert und vorangetrieben werden könnten. Und dies, indem die noch immer bestehenden Geschlechtergrenzen und -barrieren zurück gelassen, vielleicht auch überwunden werden.

Ganz allgemein sollten sich insbesondere die Geisteswissenschaften generell mehr in den gesellschafts- und sozialpolitischen Diskurs einmischen. Sich einmischen und auf sich aufmerksam machen, als kritisches Potential, dessen Ergebnisse und Produkte zwar nicht marktfähig und -konform und schwer (be)mess- und (be)wertbar sind, aber für eine lebendige demokratisch egalitäre Gesellschaftsstruktur und -kultur unabdingbar, ja unverzichtbar sind, bleiben sollen und müssen. Genau auf diesen Punkt werden die Vertreterinnen der Geisteswissenschaften vermehrt die Politiker, die Geldgeber in Zukunft aufmerksam machen müssen. Diesen Aspekt gemeinsam der Politik, den Medien, der Gesellschaft ins Bewußtsein und in Erinnerung zu rufen, **wird für die Geisteswissenschaftlerinnen in den kommenden Jahren wahrscheinlich überlebensnotwendiger und wichtiger sein, als sich in alltäglichen kleinen und/oder auch geschlechtsspezifischen Grabenkämpfen gegenseitig aufzureiben.** Bei der die, 4. Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung im Vorjahr in Graz stattgefunden hat, hat die Grazer Philosophin Elisabeth List eine „Orientierung und Intensivierung der wissenschaftlichen Diskussion selbst“ s gefordert - eine Belebung der wissenschaftlichen Diskussion in Österreich, die nicht nur auf einzelne Disziplinen, auf hierarchische Teilebenen oder den weiblichen Wissenschaftlerinnenanteil beschränkt ist und bleibt. Vielleicht kann dieser erste österreichische HochschullehrerInnentag (und die ihm hoffentlich nachfolgenden) ein Impuls, ein kleiner Meilenstein in diese Richtung sein und beitragen, die althergebrachten universitären Hierarchien,

Kasten, interdisziplinären oder geschlechtsspezifischen Schranken überwinden zu helfen, um zu einer egalitäreren, teammäßig organisierten (wie auch lustvollen) Forschungs-, Alltags- und Streitkultur innerhalb der Mauern und Räume des universitären Wissenschaftstempels zu gelangen.

- 1) Green Nancy L., Ready-To-Wear, Ready-To-Work. A Century of Industry and Immigrants in Paris and New York. Durham&London 1997, IX.
- 2) Mohr Reinhard, Zaungäste. Die Generation, die nach der Revolte kam, Frankfurt/ Main 1992.
- 3) List Elisabeth, Kein Frühlingserwachen für Frauenforschung und feministische Forschung, in: Koordinationsstelle für Frauenforschung und Frauenstudien Graz (Hg.), **Dokumentation der 4.**

Österreichischen Wissenschaftlerinnentagung, Graz 1997, 46.

Dr. Sylvia Hahn
Institut für Geschichte
Universität Salzburg
e-mail: sylvia.hahn@sbg.ac.at

Förderprogramm für multimediale Bildungsmaterialien

Motive und Ziele- Die neuen Medien gewinnen in allen Bereichen der Aus- und Weiterbildung immer mehr an Bedeutung. Viele Einzelaktivitäten in Produktion und Nutzung multimedialer Bildungsmaterialien zeigen, daß in Österreich kreatives, wissenschaftliches und unternehmerisches Potential vorhanden ist. Dieses Potential soll zur Entwicklung innovativer multimedialer Bildungsmaterialien gefördert werden. Dabei soll der pädagogisch-soziale und nicht der technologische Aspekt im Vordergrund stehen. Dafür haben die Bundesministerien für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und für Wissenschaft und Verkehr eine gemeinsame zweijährige Förderaktion geschaffen, wofür für folgende Einsatzbereiche jährlich ein Betrag von S 10 Millionen zur Verfügung steht:

obere Sekundarstufe; Universitäten, Hochschulen, Fachhochschulen, Akademien; Weiterbildung.

Die Projekte zur Entwicklung von interaktiver, digitaler Lehr- und Lernsoftware für online- und/oder offline-Anwendungen, die längstens zwei Jahre dauern soll, müssen folgende Kriterien erfüllen:

1. Das Produkt muß in mindestens zwei der oben genannten Bereiche einzusetzen sein.
2. Die Projekte sollen Modellcharakter hinsichtlich ihrer (Übertragbarkeit, Aktualisierbarkeit, Erweiterbarkeit und hinsichtlich ihrer dauerhaften Integrierbarkeit besitzen, um zu einem Bestandteil von Lehrplänen bzw. Studienplänen zu werden (wie es durch das UniStG z.B. durch das Einbeziehen von Fernstudienelementen, das FHStG oder das SchOG ermöglicht wird).
3. Das Projekt soll auf einem modularen Konzept basieren. Das heißt, die durch das Produkt vermittelten Kompetenzen müssen klar definierbar und verwertbar (siehe Punkt 2) sowie als Baustein Bestandteil weiterer Qualifikationsprozesse sein.
4. Der Antragsteller muß einen Partner aus den o.g. Bildungsbereichen, in deren Angebotsspektrum das Projekt eingesetzt werden soll, einen Produktionspartner mit finanzieller Beteiligung und/oder Sponsoren haben.
5. Vorrangig gefördert werden Projekte, die für eine große Anzahl von Schülern, Studierenden sowie in der Weiterbildung einsetzbar sind.
6. Die technischen Grundstrukturen sind so zu wählen, daß eine breite Einsetzbarkeit gewährleistet ist.

Antragstellung: **Die Antragsteller werden gebeten, das Vorhaben anhand der Förderkriterien und -ziele in einem maximal 10-seitigen Antrag zu beschreiben.** Dabei sind folgende Punkte auszuführen:

- Welche Ziele verfolgt das Projekt und wie werden die Förderkriterien erfüllt?
- Wie sieht der Einsatz im Lehr-/Lerngeschehen konkret aus und wie kann seine Wirkung beurteilt werden?
- Worin liegt die besondere Eignung des gewählten Inhalts für eine multimediale Vermittlungsform?
- Herausgearbeitet werden soll der Stellenwert, den das Vorhaben in den Lehrplänen und Studienplänen bzw. der Weiterbildung haben soll.
- Der Antrag muß eine Projektskizze beinhalten, aus der Laufzeit, vorhandene Infrastruktur und Kostenumfang zu entnehmen sind, sowie einen detaillierten Kostenplan (Sachmittel, Personalmittel).
- Der Antrag muß Perspektiven für die Wartung, Datenpflege und Weiterentwicklung enthalten.

Ferner wird um Darstellung der bisherigen Erfahrungen im Bereich der Entwicklung multimedialer Bildungsmaterialien gebeten.

Eine rückwirkende Förderung für bereits entwickelte Lehr-/Lernsoftware ist nicht möglich. Sollen bereits existierende multimediale Bildungsmaterialien zu einem neuen, übergeordneten Einsatzziel zusammengestellt werden, ist dies im Antrag ausdrücklich festzustellen; auch die Adaption, Integration, Weiterentwicklung etc. von (international) verfügbarer Lehr-/Lernsoftware ist zulässig (vorausgesetzt ist die Klärung urheberrechtlicher Fragen).

Nicht gefördert werden Soft- und Hardware-Grundausrüstungen; es wird davon ausgegangen, daß eine technische und personelle Grundausrüstung vorhanden ist. Die Projektförderung soll dazu dienen, die durch das Vorhaben entstehenden Mehrkosten abzudecken. Eine Vollfinanzierung ist nicht möglich.

Bewertung: Die Bewertung der Anträge erfolgt durch ein Experten-Forum, das von der Ministerin für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten und vom Minister für Wissenschaft und Verkehr bestellt wurde und sich aus Experten des Multimediabereichs, Vertretern der Bildungsinstitutionen sowie der Nutzer/Konsumenten zusammensetzt.

Das Forum wird jährlich zwei Tagungen abhalten. Bewerbungen können bis 10. September 1998, über die bis spätestens Ende Oktober 1998 entschieden wird sowie bis 11. März 1999, über die bis spätestens Ende April 1999 entschieden wird, abgegeben werden. Antragsteller, deren Projekte in die engere Wahl gekommen sind, können eingeladen werden, ihre Vorhaben im Rahmen einer Präsentation dem Experten-Forum näher vorzustellen.

Internet-Adressen, die Beispiele von Erfahrungen des Antragstellers dokumentieren, können selbstverständlich im Antrag angegeben werden.

Von der Entscheidung des Experten-Forums wird der Antragsteller so bald wie möglich schriftlich verständigt.

Es wird gebeten, die Anträge in zweifacher Ausfertigung einzureichen bei:

Bundesministerium für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten, Abteilung V/D/12, Medienservice, Plunkergasse 3-5, 1150 Wien oder Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr, Abteilung I/B/14, Bankgasse 1, 1010 Wien.

Weitere Exemplare des Ausschreibungstextes sind in den Kanzleien der oben angegebenen Abteilungen zu erhalten.

Der Ausschreibungstext ist auch in den Homepages der beiden Bundesministerien veröffentlicht: <http://www.bmuk.gv.at/oder> <http://www.bmwf.gv.at>

Überlegungen

zur dienst- und organisationsrechtlichen Positionierung der Hochschullehrerinnen

Sigurd Höllinger

Einige Anmerkungen über die Auflösung leistungshemmender Strukturen.

1. Die Umsetzung des Universitäts-Organisationsgesetzes 1993 geht gut voran. Die Neugestaltung der Curricula nach dem Universitäts-Studiengesetz 1997 gelingt. Die Reform zu gestalten, verlangt viel Arbeit, Phantasie und Diskussion. Dies dauert einige Zeit (die die Gesetze ja vorsehen). Die tägliche Schelte in den Medien, die lächerlichen Rankings nützen da nicht viel, oft kommen großartige Reformforderungen von jenen, die sich die Mühen der laufenden Reform nicht antun wollen. Die Universitäten brauchen jetzt Ruhe und Geduld. Es wird ja reformiert, und zwar im Rahmen von lange und ausgiebig diskutierten Gesetzen.

2. Am häufigsten wird die Abschaffung der Pragmatisierung als Universal-Problemlöser angeboten. Zweifellos tut sich, seit die Zahl der Stellen nicht mehr größer werden kann, nur wenige Stellen frei werden, für den Nachwuchs ein fundamentales Problem auf. Für einen kleinen Teil der Bediensteten ist die Definitivstellung wohl ein Schutz gegen Leistungsanforderungen und Anpassungszwänge; für die Universität ist dies dysfunktional. Aber die stille Annahme oder die offene Behauptung der Kritiker, auf den Stellen säßen nur Unfähige oder Leistungs-unwillige, jedenfalls nicht nur Spitzen-leister, oft auch noch von solchen vorgetragen, die selber keine sind, sind ein Phänomen, das der Analyse bedarf.

3. Den Professor mit Vertrag auf Zeit, auch mit Teilzeitbeschäftigung, gibt es bereits, was viele nicht wissen und fordern, nicht als Regelfall, aber als Möglichkeit, aber noch wenig genutzt.

4. Das Laufbahnmodell des akademischen Mittelbaus in der jetzigen Form

soll überdacht werden mit dem Ziel, Unterbrechungen mit neuen Bewerbungs- und Wettbewerbssituationen und Einstiegsmöglichkeiten von Bewerbern von außen sowie mehr ernsthafte Prüfungen des Bedarfs zur Besetzung einer Stelle zu schaffen. Vorschlag für ein neues Muster:

Dienstverhältnis 1:

„Universitätsassistent“

Eintrittsvoraussetzung: Diplom; unterstützende Arbeiten in Lehre und Forschung; unter Anleitung Lehren und Forschen lernen, Betrauung mit selbständiger Lehre möglich; ermöglicht erste selbständige Forschungsleistung (Dissertation); endet ohne Verlängerungs- oder Überstiegsmöglichkeiten nach vier Jahren.

Dienstverhältnis 2:

„Universitätslehrer“

Eintrittsvoraussetzung: Doktorat, Bewerbungen von Absolventen des Dienstverhältnisses 1 und von außen; selbständige, zu beauftragende Lehre für Universitätslehrer ohne Habilitation; selbständige Forschungsleistungen (Habilitation) ermöglicht; endet nach sechs Jahren; Überführung in ein dauerndes Dienstverhältnis nach Leistung und Bedarf für einen Teil der im Stellenplan der Universität festgesetzten Stellen möglich.

Dienstverhältnis 3:

„Außerordentlicher Universitätsprofessor“ ähnlich dem heutigen habilitierten Assistenten, jedoch neue Planstellenkategorie, zählt zu den Professoren; Habilitation oder gleichzuhaltende Eignung Voraussetzung; Bewerbung aus dem Dienstverhältnis 2 heraus oder von außen; Berufungsverfahren.

5. Als Übergangslösung werden die habilitierten Assistenten (mit dem Amtstitel „Außerordentlicher Universitätsprofessor“) organisationsrechtlich

zu den Professoren übergeführt; künftig frei werdende Stellen werden in „Außerordentliche Universitätsprofessoren“-Stellen (Dienstverhältnis 3) umgewandelt

6. Der Personalaufwand insgesamt darf bei allen Veränderungen nicht steigen.

7. An Universitäten mit eigener Rechtspersönlichkeit - am Konzept wird gearbeitet - wird es höchstwahrscheinlich unter den Neueinzustellenden keine öffentlich Bediensteten, sondern Angestellte der betreffenden Universität geben, ein Teil mit erhöhtem Kündigungsschutz.

B. Zwei Schwächen unserer Universitäten, die möglicherweise zusammenhängen, werden als häufig leistungshemmend beklagt: Nichtfunktionelle Hierarchien und starke Segmentierung; es fehlt oft das „Team“, Zusammenarbeit unter der - wechselnden - Leitung des/der für die jeweilige Aufgabe am besten Geeigneten, und: selbst in kleinen Organisationseinheiten wird oft nicht kooperiert, jede/jeder sucht eine Spezialisierung, um nicht kooperieren oder sich unterwerfen zu müssen.

9. Ein - wie oben skizziert - geändertes Dienstrecht mit organisationsrechtlichen Auswirkungen, als nächster Schritt auch die rechtliche Selbstständigkeit der Universitäten, mehr Mittel für die Auftragsforschung und für auszuschreibende Projekte, um die Institute und Gruppen von Instituten, Fakultäten oder auch ganze Universitäten sich bewerben müssen, könnten die gewünschten Veränderungen zur Folge haben.

SektChef [ao.Univ-Prof.Dr. S. Höllinger](mailto:ao.Univ-Prof.Dr.S.Hoellinger@bmg.gv.at)
Bundesministerium für
Wissenschaft und Verkehr, Sektion 1
e-mail: Sigurd.Hoellinger@bmg.gv.at

Nun ist die Politik gefordert

Politik ist nicht nur eine Frage von Parteipolitik

Michael Herbst

Es ist nicht möglich aktuell vom Stand der Debatte über die beiden Gesetzesvorlagen zu berichten, da täglich zwischen allen Parteien um einen politischen Kompromiß verhandelt wird. Dabei sollte es beim Beschluß der Gesetzesvorlagen zu UniStG und KUOG um hochschul- und kulturpolitische Weichenstellung gehen und weniger um parteipolitisches Hick-Hack. Es muß vor allem beachtet werden, was die Mehrheit der betroffenen Kunsthochschulen fordert, denn für diese sollen neue Gesetzesgrundlagen geschaffen werden.

Alle hochschulpolitischen Vertretungsorganisationen haben ihre Stellungnahmen abgegeben und haben, ungeachtet ihrer Veränderungswünsche im Detail in ihren Präambeln zur Begutachtung grundsätzlich positive Bekenntnisse zu den Vorhaben formuliert. So auch die BUKO. Darüber hinaus wurden zur Dokumentation der Grundsatzhaltung und Stützung der vitalen Interessen der Kunsthochschulen Resolutionen verabschiedet, die die Politiker auffordern, unabhängig von ihrer Parteizugehörigkeit, die vorliegende Reform des Organisations- und Studienrechtes für die Kunsthochschulen zu unterstützen und noch vor Sommer die Gesetze zu beschließen (siehe dazu auch die BUKO-Presseerklärung).

Es gab einen Gipfel der Rektoren der drei bildenden Hochschulen an der Akademie der bildenden Künste, deren Resolution auch von den Rektoren der Musikhochschulen Graz und Salzburg mitgetragen wurde, weiters eine Resolution der Mittelbauvertreterinnen und Vertreter der bildenden Kunsthochschulen, initiiert von der Hochschule für angewandte Kunst, unterstützt von der Standortvertretung in Graz, darüber hinaus liegt eine Resolution der ÖH vor, die einen raschen Abschluß fordert.

Nun ist die Politik am Zug.

Die BUKO tritt für die Neuorganisation der Kunsthochschulen in der im Entwurf grundsätzlich vorgesehenen Form ein. Erreicht werden soll dadurch: Der Druck auf Profilerstellung und inhaltliche Reform und die Verstärkung interuniversitärer Kooperation, der Druck auf die interne Neuorganisation bzw. Reorganisation der Hochschulen, eine neue Festlegung der Kompetenzen und ihre Verteilung sowie die Definition von Verantwortlichkeiten und der erweiterte Ämterzugang für alle Universitätslehrer.

ad 1) Druck auf Profilerstellung, inhaltliche Reform und verstärkte interuniversitäre Kooperation. In der Diskussion um die Standortbereinigung und Rationalisierung des universitären Angebotes wird es für jeden Standort wichtig sein, ein klares und damit unverwechselbares Profil zu entwickeln. Dabei müssen sich die Kunsthochschulen auf ihre Stärken besinnen und ihr künftiges Angebot als Wettbewerbskapital neu definieren. Zu sehr haben sich die Angebote undifferenziert verbreitert, was zur Verwässerung des Profils einzelner Hochschulen geführt hat. Die grundlegenden Neudefinitionen der Standorte sollen einerseits Klarheit und Schlankheit im Sinne von: "lieber Qualität als Quantität" schaffen und andererseits in den Bereichen, wo Defizite bestehen und das Angebot aber notwendig ist, zu einer verstärkten interuniversitären Kooperation im Sinne vermünftiger Aufgabenteilung führen.

ad 2) Druck auf die interne Neuorganisation bzw. Reorganisation der Hochschulen.

Die Verwaltungsabläufe sind zu straffen und neue Organigramme müssen erstellt werden. War es bisher nur marginal und mit hohem Aufwand möglich, „Wohlerworbenes und Eingefahrenes“ zu ändern, sind die Hochschu-

len nun gezwungen, interne Abläufe neu zu ordnen und an ihrem tatsächlichen Aufwand zu messen, was zu einer Optimierung führen muß.

Ebenso wird die Position und Verantwortung der Gesamtuniversität im Verhältnis zu den darunter liegenden Organisationseinheiten gestärkt, so daß ein Auseinanderdriften der Interessen an der Universität wie auch das Entstehen von Kleinfürstentümern erschwert wird, was der Corporate Identity nur nützlich sein kann.

Die grundlegend vermünftige Bindung der Monokraten an die Richtlinien der strategischen Organe ist wesentlicher Bestandteil des Grundbekenntnisses der Hochschulen zur Systematik des UOG 93, wobei auch hier der Druck auf die Erlassung eben solcher, geeigneter Richtlinien erhöht wird.

ad 3) Neue Festlegung der Kompetenzen und ihre Verteilung sowie die Definition von Verantwortlichkeiten.

Die Hochschulen werden gezwungen innerhalb ihrer Führungsstruktur Aufgaben und daran geknüpfte Verantwortlichkeiten an geeignete Personen zu verteilen, wobei den Kollegialorganen ständig über Entscheidungen Rechenschaft zu legen sein wird. Lag bisher an manchen Kunsthochschulen die Hauptlast beim Rektor, ohne daß diese mit einem geeigneten Führungsteam geteilt werden konnte, wird nun gesetzlich die Möglichkeit geschaffen, eine Vielzahl von Kompetenzen aufzuteilen, die eine intensive inhaltliche Befassung mit wesentlichen Konstituenten der akademischen Aufgaben und ihrer Durchführung auch zeitlich zulassen.

Der Rektorin/dem Rektor bleibt in ihrer/seiner Gesamtverantwortung wesentliche Koordinationsarbeit und Vertretung der Interessen der Universität nach außen. Da sich die Qualität der Bildungsstätten vor allem durch ihr Bildungsangebot, ihre Forschung und Er-

Schließung wie Pflege der Künste manifestiert, kommt der Studiendekanin/ dem Studiendekan und ihren Vertreterinnen und Vertretern eine bedeutende Rolle zu.

Einzelne Studienkommissionen konnten kaum Überblick über das Gesamtangebot der Lehre der an den Häusern haben, so daß es vielfach zu Duplizierungen von Angeboten kam. Wesentliche Grundlage für eine inhaltliche Neuorganisation des Lehrangebots bietet das UniStG wobei die Verantwortung für eine gerechte, der jeweiligen Qualifikation entsprechenden Verteilung der Lehre bei den Studiendekanen liegt.

ad 4) Der erweiterte Ämterzugang für alle Universitätslehrer

Die im Gesetzesentwurf grundlegende Öffnung der Ämter für alle Universitätslehrerinnen und Lehrer ist logische Konsequenz von leistungsorientiertem Denken und demokratischem Selbstverständnis.

Der erweiterte Ämterzugang ist ein hochschulpolitisches Zeichen in die richtige Richtung. Anerkannt wird damit die Notwendigkeit der „Teamuniversität“ nicht nur in Lehre und Forschung, sondern auch in der Lei-

tung der Organisation. Die Tatsache, daß nur eine Person bei einem ausgeschriebenem Ordinariat in die höchste Kurie wechselt, hängt nicht damit zusammen, daß alle anderen Bewerberinnen und Bewerber unfähig wären, sondern lediglich damit, daß an österreichischen Universitäten ein eklatanter Mangel an Ordinariaten besteht. Bislang wurde von einem Tag auf den anderen durch den Akt der Berufung jemand dem Gesetz nach „ämterfähig“, obwohl Managementfähigkeiten meist weniger geprüft werden als die wissenschaftliche und hoffentlich auch didaktische Qualität.

Die auch von der Professorenkurie geforderte Stärkung der autonomen Selbstverwaltung der Universitäten wird kaum durch die Eingrenzung der Wählbarkeit in bestimmte Funktionen auf eine kleine Gruppe erreicht werden, verfügen die Universitäten doch über eine große Gruppe qualifizierter Hochschullehrerinnen und Lehrer. Die Hochschulen können selbst feststellen, welche Personen für bestimmte Ämter geeignet und wählbar sind, vor allem dann, wenn an kleineren Kunsthochschulen die Unvereinbarkeit der Ämter zu gravierenden personellen Problemen führt.

Darüber hinaus können auch Kandidatinnen und Kandidaten aus dem Mittelbau nur durch Mehrheit gewählt werden. Warum also gegen eine solche Option opponieren? Bedenklich erscheint auch die Position derer, die die größere Breite der wählbaren Gruppe bekämpfen, da unterstellt werden muß, daß diese offensichtlich von ihren Qualitäten selbst nicht so überzeugt sind und unterstellt werden kann, daß sie daher fürchten müssen, bei größerer Konkurrenz nicht gewählt zu werden. Sich um die Leitung einer Universität zu bewerben heißt nicht, sich um Macht sondern vor allem um den Dienst an der Entwicklung der Universität zu bewerben.

Die Kunstuniversitäten sind gut beraten, unter Nutzung aller personeller Ressourcen die besten für ihre Leitung zu wählen. Es muß Ziel jeder vernünftigen Politik sein, die Erweiterung der Konkurrenz auf allen Gebieten zu fordern. Die BUKO tut dies.

[Ass.-Prof. Mag. M. Herbst](mailto:m.herbst@akbild.ac.at)

Institut für Werkerziehung

Akademie der bildenden Künste Wien

[e-mail: m.herbst@akbild.ac.at](mailto:m.herbst@akbild.ac.at)

Pressemeldung der BUKO zur politischen Debatte über die Kunstuniversitäten

Die BUKO fordert alle Politiker auf, die vorliegenden Entwürfe zur Novelle des Universitätsstudiengesetzes (UniStG) und zum Organisationsgesetz der Kunstuniversitäten (KUOG) ungeachtet ihrer parteilichen Zugehörigkeit und einzelner Kritikpunkte in Detailfragen generell zu unterstützen und zu verabschieden.

Die Einbindung der Studien an Kunsthochschulen in das UniStG sowie die Neuorganisation der Kunsthochschulen als Kunstuniversitäten wurde von allen hochschulpolitischen Gruppierungen massiv gefordert und über ein Jahr lang mit dem zuständigen Ressort verhandelt.

Die im Entwurf zum KUOG definierten und erweiterten Rahmenbedingungen ermöglichen im Vertrauen auf demokratische Entscheidungsprozesse eine sinnhafte Neugestaltung der künftigen Kunstuniversitäten in weitestgehend autonomer Selbstverwaltung. Auf Grundlage dieser Entwürfe werden die Kunstuniversitäten besser in der Lage sein, eigenständig Profile zu entwickeln und ihre Struktur und Leitung selbst zu bestimmen. Es kann den Universitäten nur nützen, wenn im Sinne eines zeitgemäßen Managements der Wettbewerb um Leitungsfunktionen auf alle qualifizierten Universitätslehrerinnen und Lehrer ausgedehnt wird. Die Voraussetzungen dafür zu schaffen, ist logische Konsequenz von leistungsorientiertem Denken und demokratischem Selbstverständnis.

Umso befremdlicher ist die signalisierte Ablehnung dieser Gesetzesentwürfe durch die ÖVP, beteuerten doch vor kurzem ihre Wissenschafts- und Bildungssprecher in der Wiener Zeitung: „Gleichzeitig verschwinden die alten Hierarchien in allen Bereichen der Gesellschaft. Überkommene Strukturen werden zugunsten von flexibleren, projektorientiert arbeitenden Teams verändert.“

Die Kunstuniversitäten sind gut beraten unter Nutzung aller personeller Ressourcen die Besten dafür zu wählen, und sie werden es auch tun!

Die BUKO appelliert daher an alle Politiker (sie selbst sind durch demokratische Wahlvorgänge legitimiert und auch im Parlament entscheiden nicht nur Ordinarien) gegen jegliche Einschränkung von gebotenen Optionen für moderne Universitäten aufzutreten!

Michael Herbst und Kurt Grünewald
8. Mai 1998

98/2

BUKO INFO

P.b.b
Erscheinungsort: Wien
Verlagspostamt: 1090 Wien
55808W91U

Michael Herbst © 1998