

Aus der Praxis der Personalvertretung

- » **Anneliese Legat**, Editorial 2
- » **Susanne Mann**, Der Vergleich macht Sie sicher! 3
- » **Stefan Schön**, Personalstruktur und Entgelt an der
Musikuniversität Wien 5
- » **Ingo Kropac**, Karrieremöglichkeiten für WissenschaftlerInnen
an der Karl-Franzens-Universität Graz im Rahmen
des UG 2002. 6
- » **Anneliese Legat**, Aus der Praxis 9
- » **Anneliese Legat**, Fallweise Anerkennung und unerwarteter
Dank. Erwin Pochmarski zum 65. Geburtstag am
14. Juli 2008.. 15

Editorial

Um dem steigenden Bedarf an personalrelevanten Informationen für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal nachkommen zu können, wird der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen in Zusammenarbeit mit den Betriebsräten für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal seine Informationstätigkeit in

kurzen Intervallen mit Publikationen unter dem Titel „Aus der Praxis der Personalvertretung“ intensivieren.

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

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber:

Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen beim bmwf, Strozzigasse 2/3, 1080 Wien, Tel: 01/53 120-3230

Redaktion: AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat (Vorsitzende)

Zustellungsbevollmächtigte: AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat (Vorsitzende)

Adressenverwaltung (Rücksendungen): pA: Romy Schöllnast, Universität Graz, Universitätsplatz 3, 8010 Graz

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz:

Informationsschrift des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an den österreichischen Universitäten

Aufgabepostamt: 8020 Graz

Der Vergleich macht Sie sicher!

Die Entwicklung der Entlohnung von LektorInnen und StudienassistentInnen als Folge der Deregulierung

I.

Ausgehend von der Hypothese – oder sollte man es besser einen Verdacht nennen –, dass sich die Bezahlung der LektorInnen und StudienassistentInnen an den einzelnen Universitäten aufgrund der Deregulierung unterschiedlich entwickelt habe, wurde gemeinsam mit dem Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen ein Vergleich angestellt. Das Ergebnis zeigt, dass der Verdacht begründet ist: Bei den LektorInnen beträgt die Differenz vom niedrigsten Gehalt (€ 900,-) zum höchsten Gehalt (€ 1.290,-) 43%. Bei den StudienassistentInnen haben sich die höchsten Gehälter im Vergleich zu den niedrigsten in einem Verhältnis von 27:10 entwickelt oder anders ausgedrückt, die höchsten Gehälter liegen um 170% über den niedrigsten.

II. Entwicklung der Gehälter von LektorInnen

Die Daten zum Vergleich der Gehälter von LektorInnen wurden mittels Fragebogen¹ an die Betriebsräte im Jänner 2008 erhoben. Es liegen die Angaben von 19 Universitäten vor. Hier die Ergebnisse im Detail:

Beschäftigungsverhältnisse:

Bis auf eine Ausnahme sind die LektorInnen an allen Universitäten ordnungsgemäß angestellt. An einer Universität sind die LektorInnen überwiegend nicht angestellt.

Kategorien von Lehrveranstaltungen:

Es haben sich sehr unterschiedliche Kategorisierungsmuster in unterschiedlichem Differenzierungsgrad entwickelt: Manche Universitäten haben nur eine Kategorie von LektorInnen, andere unterscheiden bis zu 7 Kategorien.

Die Differenzierung der Kategorien erfolgt auf Grund äußerst unterschiedlicher Kriterien:

- ▶ nach dem Schema der ehemaligen Lehrbeauftragten (gem. BDG § 194) entweder zur Gänze oder auch nur teilweise,
- ▶ nach Inhalten und konkreten Formen der Lehrtätigkeit (Z.B. „Sprachlehrveranstaltung“, „Korrepetition“ etc.),
- ▶ nach der Unterscheidung „remunert“ und „nicht-remunert“,
- ▶ nach einem Schema für die Entlohnung als Nebentätigkeit für Beamte,
- ▶ nach dem Status der Lehrenden, z.B. Emeriti, PrivatdozentInnen oder „Personen des öffentlichen Lebens“,
- ▶ nach einem eigenen Entlohnungsschema für „Freifächler“,
- ▶ nach Aufwand an Arbeitsstunden pro Woche (an zwei Universitäten).

Diese Aufzählung ist nur eine Auswahl.

Höhe der Gehälter:

Für den Vergleich wurde die jeweils höchste Gehaltsstufe herangezogen². Diese wird überwiegend charakterisiert in Anlehnung an §194 BDG (1) lit.a, mit folgenden Ausnahmen:

An zwei Universitäten gibt es nur zwei Kategorien, nämlich „remunert“ und „nicht remunert“. Eine Universität hat nur eine Kategorie.

An einer Universität entspricht die höchste Kategorie dem Aufwand von einer Wochenarbeitszeit von 3 Stunden, an einer anderen der Wochenarbeitszeit von 2 Stunden. Dabei fällt auf, dass bei dem Arbeitsaufwand von 2 Stunden pro Woche das Semestergehalt 1.207,10 € beträgt und für den um 50% höheren Aufwand von 3 Stunden pro Woche ein Semestergehalt von 1.290,38 € bezahlt wird, also nur knappe 7% mehr Gehalt für 50% mehr Arbeitsaufwand.

¹ Erhoben wurde, welche und wie viele verschiedene Kategorien von Lehrveranstaltungen an den einzelnen Universitäten eingerichtet sind, wie diese Kategorien definiert sind und wie sie (unterschiedlich) entlohnt werden. Als Vergleichsbasis wird das Bruttogehalt für ein halbes Jahr herangezogen, incl. anteiliger Sonderzahlungen (13. und 14. Gehalt). Erhoben wurde auch, ob die LektorInnen rechtmäßig angestellt werden oder nicht.

² Ein direkter Vergleich der anderen Kategorien von Lehrveranstaltungen und deren Entlohnung ist nicht sinnvoll, da die Kriterien, nach denen die Kategorisierung vorgenommen wurde, völlig unterschiedlich sind.

Der Bruttogehalt für 1 SSt pro Semester beträgt für LektorInnen an den untersuchten Universitäten:
1.290,38 / 1.239,60 / 1.210,-- / 1.207,10 / 1.207,-- / 1.197,-- als Nebentätigkeit für Beamte 986,-- / 1.195,-- / 1.145,80 / 1.100,-- / 1.082,41 / 1.074,50 / 1.050,-- / 1.032,50 / 1.023,50 / 987,70 / 908,60 / 900,-- überwiegend nicht angestellt / 415,-- Med Uni A / Keine LektorInnen Med Uni B.

Die Differenz vom niedrigsten Gehalt (€ 900.-) zum höchsten Gehalt (€ 1.290.-) beträgt 43%³.

Vergabe von Lektoraten nach verfügbarem Budget:

Entsprechend den Angaben werden die Lektorate nicht ausschließlich entsprechend den Kategorien vergeben, sondern auch nach Maßgabe der verfügbaren Budgets. So werden etwa an ein und derselben Universität in einzelnen Instituten Lektorate der höchsten Gehaltsstufe gar nicht vergeben, weil das dem Institut zugeteilte Budget zur Deckung nicht ausreicht. Statt dessen werden die Mittel auf die Lektorate „aufgeteilt“, ungeachtet der dafür vorgesehenen Kategorien und Kriterien.

III. Entwicklung der Gehälter von StudienassistentInnen

Die Daten wurden im November 2007 mittels Fragebogen an die Betriebsräte erhoben, die Daten von 17 Universitäten liegen vor.

An einer Universität gibt es keine StudienassistentInnen, die DemonstratorInnen und TutorInnen an den Medizinuniversitäten wurden als Sonderfall behandelt⁴.

Beschäftigungsverhältnisse:

An 14 Universitäten werden die StudienassistentInnen angestellt. An einer Universität werden ausschließlich freie Dienstverträge vergeben. An einer Universität werden die StudienassistentInnen nur dann angestellt, wenn die Finanzierung aus Drittmitteln erfolgt.

Höhe der Gehälter:

Um die Entlohnung vergleichen zu können, wurden fiktive Jahresgehälter bei fiktiver Vollbeschäftigung (40 Std. pro Woche) errechnet und einander gegenübergestellt⁵.

Bei den StudienassistentInnen haben sich die höchsten Gehälter im Vergleich zu den niedrigsten in einem Verhältnis von 27:10 entwickelt oder anders ausgedrückt, die höchsten Gehälter liegen um 170% über den niedrigsten.

Der fiktive Jahresgehalt für StudienassistentInnen bei einer 40 Wochenstunden Vollbeschäftigung beträgt an den untersuchten Universitäten:

9.336,-- Studiengebühr wird refundiert / 12.096,-- / 12.904,-- / 12.992,-- bis 15.596,-- / 16.800,-- / 17.752,-- / 18.340,-- / 19.572,-- / 19.641,-- Studiengebühr wird refundiert / 20.400,-- / 20.623,-- / 21.280,-- / 22.036,-- / 23.940,-- / 27.720,--

Prof. Mag.art. Susanne Mann
Vorsitzende BR WISS, Akademie der bildenden Künste
susanne.mann@uni-ak.ac.at

³ Dabei wurde das Gehalt einer Medizinuniversität mit € 415,-- nicht berücksichtigt, da es gänzlich aus dem Rahmen fällt. Es muss angenommen werden, dass die Medizinischen Universitäten Bedingungen haben, die nicht direkt vergleichbar sind. Dies ist näher zu untersuchen.

⁴ An einer Medizinische Universität erhalten DemonstratorInnen: € 24,-- pro Stunde, TutorInnen: € 16,-- pro Stunde.

⁵ Berechnungsmodus:

Da das Beschäftigungsausmaß an vielen Universitäten – in unterschiedlichem Ausmaß – limitiert ist und auch die Beschäftigungsdauer variiert, sind die Angaben betreffend die Bezahlung sehr unterschiedlich:

Z.B.:

Universität A zahlt pro Stunde im Monat € 31,70 zuzüglich aliquoter Anteil 13. und 14. Gehalt.

Universität B zahlt für 20 Std. pro Woche im Monat € 990,-- zuzüglich aliquoter Anteil 13. und 14. Gehalt.

Um die Entlohnung vergleichen zu können, wurden fiktive Jahresgehälter bei fiktiver Vollbeschäftigung 40 Std. pro Woche) errechnet und einander gegenübergestellt.

Rechenbeispiel Universität A: € 31,70 x 40 Std. x 14 Monatsgehälter = € 17.752,-- Jahresgehalt

Rechenbeispiel Universität B: € 990,-- x 2 x 14 Monatsgehälter = € 27.720,-- Jahresgehalt.

Personalstruktur und Entgelt an der Musikuniversität Wien

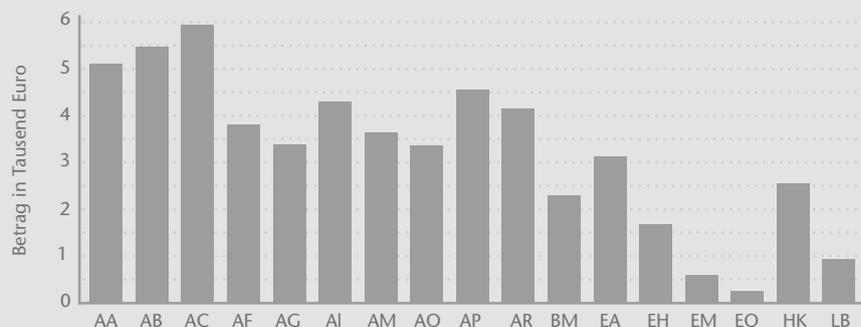
Die Grafiken belegen, dass an der Musikuniversität Wien der Gruppe der beamteten UniversitätsprofessorInnen etwa gleich viele Vertragslehrer(innen) nach VBG, die vor Anfang 2004 eingestellt wurden, gegenüberstehen. Die Anzahl der Lehrbeauftragten (LektorInnen) übersteigt um das Doppelte die Anzahl der Personen beider genannter Gruppen. Die Zahl der Neuanstellungen nach 2004 ist auf Grund des geringen Ausmaßes noch nicht sehr aussagekräftig, ändert aber offenbar tendenziell nichts am Verhältnis zwischen ProfessorInnen und angestellten LektorInnen. Der Frauenanteil liegt bei dieser, der Gruppe der Lehrbeauftragten mehr als doppelt so hoch wie bei den beamteten Professor(inn)en! Beim Vergleich der Durch-

schnittseinkommen ist zu beachten, dass die Gehaltsstufen der „alten“ – vor 2004 abgeschlossenen – Anstellungsverhältnisse ausnahmslos ansteigen. Bei den Lehrbeauftragten werden seit 2004 an der Universität für Musik und darst. Kunst Wien ausschließlich Teilzeitverträge abgeschlossen. Dies allein kann allerdings den extremen Einkommensnachteil dieser Gruppe nicht erklären. Hinzu kommt, dass auf diese – zahlenmäßig weitaus größte – Gruppe von ArbeitnehmerInnen das VBG nicht angewendet wird und das Lohnniveau auf dem Stand von 2005 eingefroren ist.

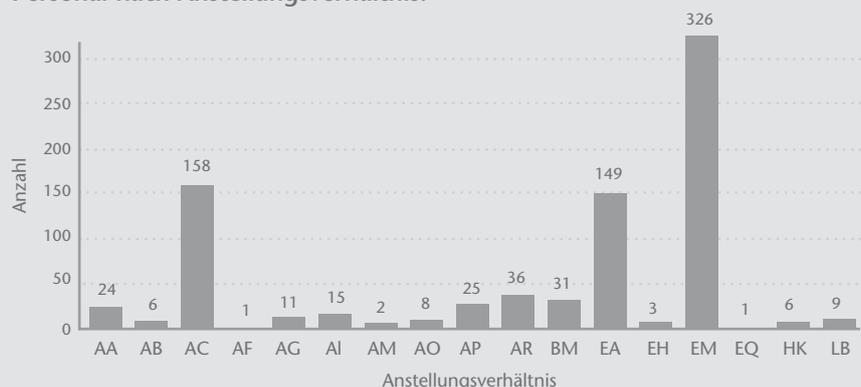
Stefan Schön

Vorsitzender BR WISS, Universität für Musik Wien
 schoen@mdw.ac.at

Durchschnittseinkommen:



Personal nach Anstellungsverhältnis:



- AA = unbefristete Professur
- AB = befristete Professur
- AC = ordentliche Univ. Professur
- AF = Vertragsprofessur
- AG = Univ. Assisten(in)
- AI = Bundeslehrer(in)
- AM = wiss. Assistent(in)
- AO = Vertragsassistent(in)
- AP = Univ. Dozent(in)
- AR = Vertragsdozent(in)
- BM = Ang. Lehrer(in)
- EA = Vertragslehrer(in)
- EH = Gastprofessur
- EM = Lehrauftrag
- EQ = Tutor
- HK = Drittmittelangestellte(r)
- LB = Lehrauftrag Supplierung

Karrieremöglichkeiten für WissenschaftlerInnen an der Karl-Franzens-Universität Graz im Rahmen des UG 2002

Genese

Die Bestimmungen des § 108 UG 2002 über die Rechtsgrundlagen des Arbeitsverhältnisses und des § 109 UG 2002 über die Dauer des Arbeitsverhältnisses mit ihren Verweisen auf das Angestellten- und das Arbeitsverfassungsgesetz bereiteten den Karrieremöglichkeiten im Rahmen des öffentlichen Dienstrechtes aufgrund mehrerer befristeter Verwendungen mit Evaluierungen an deren Schnittstellen ein jähes Ende. An der Karl-Franzens-Universität führte diese Veränderung dazu, dass seit dem 1. Jänner 2004 für neue MitarbeiterInnen im wissenschaftlichen Bereich ausschließlich befristete Verträge ohne Aussicht auf Verlängerung vergeben wurden. Aufgrund dieser Praxis wurde es an einigen Fakultäten immer schwieriger, qualifizierte BewerberInnen für die ausgeschriebenen Stellen zu finden; eine ganze Generation von wissenschaftlichem Nachwuchs ging für die Universität verloren.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal (BR) versuchte unmittelbar nach der Implementierung des UG 2002 eine Verbesserung herbeizuführen, aber erst im März 2007 wurde es möglich, ein zwischen dem Rektorat und dem BR akkordiertes Modell dem Universitätsrat vorzustellen, der dieses jedoch zurückwies. Erst im Rahmen einer Klausur des Universitätsrates im November 2007 gelang es dem BR, dieses Gremium von der Notwendigkeit zu überzeugen, dem wissenschaftlichen Nachwuchs wieder Perspektiven zu bieten und damit zugleich die Qualität des universitären Standortes zu sichern. Das Rektorat wurde beauftragt, mit dem BR Verhandlungen aufzunehmen, um nach den im Universitätsrat beschlossenen Prämissen und nach dem Vorbild des vorliegenden, aber noch immer nicht abgeschlossenen Universitäts-Kollektivvertrags eine Betriebsvereinbarung über Karrieremöglichkeiten und Gehälter abschließen zu können.

Grundlagen

Nach komplexen Berechnungen über die finanziellen Auswirkungen der neuen Gehälter und langwierigen Verhandlungen zwischen dem vom Rektorat eingesetzten Verantwortlichen und dem BR gelang es, dem Universitätsrat in dessen letzter Sitzung der abgelaufenen Funktionsperiode eine umfangreiche Vereinbarung vorzulegen, die dieser letztlich auch akzeptierte. Am 29. Februar 2008 konnte die *Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals an der Karl-Franzens-Universität Graz bis zum Inkrafttreten des Universitäten-KV¹* unterzeichnet werden und trat mit 1. Mai 2008 in Kraft. Sie umfasst Regelungen zur wissenschaftlichen Karriere und zum Verfahren zur Umsetzung von Qualifizierungsvereinbarungen sowie gehaltsrechtliche Bestimmungen; abfertigungsrechtliche Übergangsbestimmungen und die Einrichtung einer Schlichtungskommission ergänzen die Vereinbarung.²

Basis des neuen Karrieremodells ist die Unterscheidung zwischen **Fluktuationsstellen**, welche befristet ohne Verlängerungsmöglichkeiten ausgeschrieben und besetzt werden, und **Karrierestellen**, die einen Verbleib an der Universität in unterschiedlichen Positionen ermöglichen, wenn die mit den StelleninhaberInnen vereinbarten Qualifikationsziele erreicht werden. Die Festlegung dieser Stellen erfolgt in einem **Personalstrukturplan**, der von den einzelnen Wissenschaftszweigen (Zusammenfassung mehrerer fachnaher Institute) zu entwickeln, an den Fakultäten zu akkordieren und schließlich vom Rektor zu genehmigen ist. Als Vorgaben für den Strukturplan wurden vereinbart:

1. Die neue Personalstruktur muss mit den derzeit vorhandenen Finanzmitteln auskommen, darf also nicht mehr kosten.

¹ Betriebsvereinbarung über die Arbeitsbedingungen des wissenschaftlichen Universitätspersonals an der Karl-Franzens-Universität Graz bis zum Inkrafttreten des Universitäten-KV, URL: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=70459 [2008-09-10], URL: <http://brwiss.uni-graz.at/beratung-vertretung/betriebsvereinbarungen/bv.pdf/view> [2008-09-10].

² Zusätzlich wurde am 3. 9. 2008 eine Ergänzung zur obengenannten Betriebsvereinbarung beschlossen, die Übergangsbestimmungen zur Vermeidung von Härtefällen enthält, URL: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=88111 [2008-09-10], URL: <http://brwiss.uni-graz.at/beratung-vertretung/betriebsvereinbarungen/bv1.pdf/view> [2008-09-10].

2. Der Anteil an Fluktuationsstellen ist zu erhöhen, wobei die Erhöhung von der Situation des jeweiligen Wissenschaftszweiges abhängig gemacht werden muss.
3. Bei den Planungen ist zu berücksichtigen, dass die aus Studienplänen und Forschungsschwerpunkten entstehenden Verpflichtungen abgedeckt werden müssen.

Der zu erstellende und sich auf drei Budgetperioden erstreckende Personalstrukturplan wird damit zur Grundlage der Personalentwicklung und damit auch zur Grundlage der Karrieremöglichkeiten für das wissenschaftliche Universitätspersonal. An der Naturwissenschaftlichen Fakultät steht er knapp vor seinem Abschluss, die restlichen fünf Fakultäten sollen diese Arbeiten im ersten Halbjahr 2009 durchführen, unterstützt von der Abteilung für Personalwesen und den an jeder Fakultät gemäß § 11 Abs 3 Organisationsplan³ eingerichteten Beiräten für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (PEB).

Verwendungstypen

Neben der von Gesetzes wegen festgelegten Gruppe der UniversitätsprofessorInnen nach § 98 und § 99 UG 2002, ob im befristeten oder unbefristeten Arbeitsverhältnis, kennt die Karl-Franzens-Universität nach der genannten Betriebsvereinbarung folgende Gruppen von MitarbeiterInnen:

1. **Studentische MitarbeiterInnen**, welche ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master- oder Diplomstudium noch nicht abgeschlossen haben,
2. **UniversitätsassistentInnen ohne Doktorat**, welche einen in der Regel auf vier Jahre befristeten Vertrag erhalten und entweder eine Fluktuationsstelle oder eine Karrierestelle im Hinblick auf die Verwendung als Senior Scientist/Lecturer innehaben,
3. **UniversitätsassistentInnen mit Doktorat**, welche einen in der Regel auf sechs Jahre befristeten Vertrag erhalten und ebenfalls entweder eine Fluktuationsstelle oder eine Karrierestelle im Hinblick auf die Verwendung als Associate Professor innehaben, sowie
4. **UniversitätsassistentInnen mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung**, welche je nach Qualität der Vereinbarung entweder zum Senior Scientist/Lecturer oder – bei Habilitation oder gleichwertiger Eignung – zum Associate Professor avancierten.

Karriere und Qualifikation

Aufgrund der genannten Verwendungstypen ergeben sich unterschiedliche Möglichkeiten einer universitären Karriere, wie aus Abb. 1 abgelesen werden kann. Zwei zentrale Voraussetzungen sind jedenfalls zu erfüllen, damit überhaupt ein Karriereweg möglich wird:

1. Eine Weiterverwendung bzw. ein Verbleib an der Universität ist nur dann möglich, wenn der/die jeweilige MitarbeiterIn eine als Karrierestelle ausgeschriebene Position bekleidet. Auf dieselbe Fluktuationsstelle kann man sich nur nach dem Ablauf von zwei Jahren wieder bewerben. Damit wird es unmöglich, den MitarbeiterInnen falsche Hoffnungen auf einen Verbleib zu machen.
2. Bei der Aufnahme auf eine Karrierestelle ist eine Qualifizierungsvereinbarung abzuschließen. Erst die Erreichung der darin festgelegten Ziele ermöglicht eine Entfristung eines Vertrages bzw. den Verzicht auf das Kündigungsrecht bei bereits unbefristet abgeschlossenen Verträgen.

Dies bedeutet einerseits, dass aufgrund des Personalstrukturplans der Bedarf an einer Karrierestelle bestehen muss und andererseits, dass für diesen Bedarf eine entsprechende individuell zu vereinbarende Qualifikation notwendig ist.

Im Sinne der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses kommt den **Qualifizierungsvereinbarungen** auch in der BV eine wesentliche Rolle zu. Diese Vereinbarungen werden auf Basis eines gemeinsamen Vorschlages als Ergänzung zum Arbeitsvertrag zwischen der Universität und den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen abgeschlossen, wobei sowohl die LeiterInnen der Organisationseinheiten als auch die unmittelbaren Dienstvorgesetzten durch ihre Unterschrift ihre Zustimmung bestätigen. Auch dem *Beirat für Vorschläge zu Nachwuchsförderung und Personalentwicklungsmaßnahmen (PEB)*, in dem ein Betriebsratsmitglied mit Sitz und Stimme vertreten sein muss, wird beim Abschluss der Vereinbarung ein Mitwirkungsrecht eingeräumt.

Der Beirat und ein/e MentorIn, welche von dem/der QualifikantIn auszuwählen ist, begleiten das **Qualifizierungsverfahren**, überwachen, ob die Universität ihren Verpflichtungen nachkommt, verfolgen die Fortschritte der MitarbeiterInnen und dokumentieren beides im Personalakt. Auch der/die MitarbeiterIn ist verpflichtet, bei unzureichenden Arbeitsbedingungen MentorIn und PEB zu verständigen. Durch diese begleitende Supervision der

³ Organisationsplan der Karl-Franzens-Universität Graz, URL: https://online.uni-graz.at/kfu_online/wbMitteilungsblaetter.display?pNr=39976 [2008-09-10].

Arbeitsbedingungen kommt es für beide Seiten zu einer wesentlich erhöhten Rechtssicherheit, und allfällige Überraschungen gegen Ende des Qualifizierungszeitraums sollen damit weitgehend ausgeschlossen werden.

Am Ende des Verfahrens steht die **Beurteilung über die Erreichung der vereinbarten Ziele**, die letztendlich vom/von der RektorIn zu treffen ist. Zur Vorbereitung dieser Entscheidung hat der PEB nach einem umfassenden Verfahren einen entsprechenden Vorschlag vorzulegen. Dabei sind Stellungnahmen jedenfalls von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen selbst, den MentorInnen und den unmittelbaren Dienstvorgesetzten einzuholen. Weiters hat der Rektor auf Vorschlag des PEB zwei externe GutachterInnen zu bestellen, die ebenfalls an prominenter Stelle über die Erreichung der vereinbarten Ziele zu befinden haben. Weitere Stellungnahmen und Fachgutachten können auch von der betroffenen Person, dem/der Rektor/in und dem PEB beigebracht werden.

Dieses relativ aufwändige Verfahren soll sicherstellen, dass universitäre Karrieren nicht – wie es leider oft zu hören ist – die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses blockieren, sondern im Sinne von Maßnahmen zur Personalentwicklung unter Einbeziehung laufender Supervisionen und Evaluationen wesentlich zur Qualitätssicherung des Systems *Universität* beitragen. Das Nebeneinander von Fluktuations- und Karrierestellen garantiert auf der einen Seite die notwendige Durchlässigkeit im Wissenschaftsbetrieb und verhindert auf der anderen Seite, dass erworbene Kompetenzen von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der Ausbildungsstelle jedenfalls verloren gehen müssen. Mit dieser Regelung wird Nachwuchsförderung wieder zur Investition in die Zukunft der eigenen Universität.

Ao. Univ.-Prof. Dr. Ingo Kropac
Vorsitzender BR WISS, Karl-Franzens-Universität Graz
ingo.kropac@uni-graz.at

Aus der Praxis

I. Betriebsratswahlen im November 2008

Die mit dem UG 2002 eingeführten Betriebsräte haben an den meisten österreichischen Universitäten gegen Jahresende 2008 ihre erste 4-Jahres-Funktionsperiode erfüllt. Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals haben sich österreichweit auf einen einheitlichen Wahltermin (26./27. November 2008) geeinigt. An der Universität Wien wird wegen einer Wahlanfechtung 2004/2005 der BR-Wiss erst im Jahr 2009 gewählt. An der Universität Salzburg wurde der BR-Wiss bereits im Frühjahr 2008 neu konstituiert.

II. Vorziehprofessuren

Anlässlich einiger in der ersten Jahreshälfte 2008 an den Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen (ZA I) herangetragenen Anfragen zum Thema Vorziehprofessuren, wendete sich der ZA I im Juni 2008 mit einer Auskunftsbitte an den zuständigen Bundesminister Dr. Johannes Hahn: Die Aspekte der Anfrage betrafen vor allem offenkundig intransparente Vorgangsweisen bei Verlängerungen, bzw. beim Auslaufenlassen der mit Sondermitteln des Ressorts finanzierten befristeten Professuren. In machen Fällen scheint die autonome universitäre Gestion willkürlich und nicht im Sinne eines gebundenen Ermessens infolge positiver Evaluierungen. Begründungen über Ablehnungen wurden nicht beigebracht. So manche Initiative zum Aufbau eines neuen Faches oder neue innovative und zukunftsfähige Forschungsvorhaben scheinen nun trotz positiver Umsetzungen nicht durch eine erwartete Weiterverlängerung honoriert zu werden. Frustration und Demotivation sind die Folge. Gerade die fehlenden oder nicht nachvollziehbaren Begründungen bzw. Intransparenzen bei ausgesprochenen Verlängerungen oder Ablehnungen scheinen aufklärungsbedürftig.

Erfreulicherweise kam bereits Anfang August 2008 Antwort aus dem Ressort: BM Dr. Hahn teilte darin mit, dass das Ressort den Auftrag zur Dokumentation und Evaluierung der universitätsbezogenen Offensivmittel 2001 – 2006 erteilt hätte. Ergebnisse seien für September 2008 zu erwarten. Konsequenzen daraus würden in weiterführende Überlegungen zu den Förderprogrammen einfließen. Der Ressortchef lädt wegen des nachvollziehbaren Interesses

an der Nachhaltigkeit derartiger Maßnahmen die Personalvertretung zu einem weiteren Dialog ein, der gerne wahrgenommen wird. Der ZA I wird weiter in der Sache berichten.

III. Pensionskasse für BeamtInnen ab Jahrgang 1955

Der Bund hat gemäß § 22a Gehaltsgesetz allen nach dem 31. Dezember 1954 geborenen **BeamtInnen** auf Basis eines zwischen dem Bund und der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) abzuschließenden Kollektivvertrages eine betriebliche Pensionskassenzusage zu erteilen. Von Seiten der GÖD wurde versichert, dass dieser KV schon seit langem (bereits seit der letzten Regierung) unterschriftsreif wäre. Eine parlamentarische Anfragebeantwortung durch die damalige zuständige Bundesministerin Bures von Ende November 2007 hat keine schlüssigen Auskünfte ergeben. Auch die im Jahr 2008 von der GÖD geführten Gehaltsverhandlungen bezüglich des öffentlichen Dienstes haben keine bezugnehmenden Ergebnisse gebracht (siehe frühere Berichte in den Mitteilungsblättern des ULV, www.ulv.ac.at). Nun kann von einer überraschenden und erfreulichen Entwicklung berichtet werden:

Nach jahrelangen Gesprächen wurde unmittelbar nach dem Ministerrat am 17. September 2008 von den Vertretern der Bundesregierung für die Republik Österreich, Vizekanzler BM Mag. Wilhelm Molterer und StS Mag. Andreas Schieder sowie für die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst von Vors. Fritz Neugebauer und Vors.-Stv. Richard Holzer der **Kollektivvertrag über die Pensionskassenzusage für Bedienstete des Bundes** unterzeichnet.

Gültig ist der Pensionskassenvertrag für alle von der Pensionsharmonisierung betroffenen BeamtInnen, also für jene nach dem 31. Dezember 1954 geborenen beamteten Bundesbediensteten.

Der vom Bund in die Pensionskasse einzuzahlende **Dienstgeberbeitrag** beträgt, wie schon bisher für die Vertragsbediensteten, 0,75% des Bruttobezuges inkl. Sonderzahlungen, Nebengebühren und Zulagen als Dienstgeberbeitrag in die Pensionskasse. Die Bediensteten können die Beitragshöhe frei wählen (zwischen null und maximal ebenfalls 0,75 Prozent). Voraussetzung dafür ist eine schriftliche

Verpflichtungserklärung der Anwartschaftsberechtigten gegenüber dem Dienstgeber, den vereinbarten Betrag anlässlich der Bezugsauszahlung einzubehalten und an die Pensionskasse zu überweisen. Weiters wurde eine Absichtserklärung vereinbart, wonach mittelfristig der Dienstgeberbeitrag stufenweise ansteigen soll, bis ein branchenübliches vergleichbares durchschnittliches Niveau erreicht ist. Der Vertrag tritt rückwirkend mit 1. Jänner 2008 in Kraft. Das bedeutet eine Nachzahlung der Dienstgeberbeiträge für das gesamte Kalenderjahr 2008.

Ungeklärt ist noch das Problem der durch die lange Verhandlungsdauer entstandenen Lücke von fünf Jahren, in denen weder von Dienstgeber, noch von Dienstnehmerseite Beiträge eingezahlt werden konnten.

IV. Kilometergeld und Pendlerpauschale

Das Parlament hat Anfang Juni 2008 in Reaktion auf die steigenden Treibstoffpreise die Anhebung von Kilometergeld und Pendlerpauschale beschlossen. Die neuen Sätze sind mit 1. Juni 2008 in Kraft getreten und gelten befristet bis 31. Dezember 2009.

Kilometergeld	bis 30. Juni 2008 €/km	ab 1. Juli 2008 €/km
PKW und Kombi	0,376 (gerundet 0,38)	0,42
Zuschlag für mitbeförderte Person	0,045 (gerundet 0,05)	0,05

Die Höhe des „kleinen Pendlerpauschales“, das sich nach der Entfernung zwischen Wohnort und Arbeitsort richtet, wurde für eine Entfernung zwischen 20 – 40 km auf € 630,- erhöht (zuvor vom 1. Juli 2007 bis 30. Juni 2008 € 546,-). Für eine Entfernung zwischen 40 – 60 km gebühren nunmehr € 1242,- (zuvor 1080,-), darüber hinaus € 1857,- (zuvor € 1614,-) pro Jahr.

Die Höhe des sog. „großen Pendlerpauschales“, das nur dann gewährt wird, wenn es keine öffentlichen Verkehrsmittel gibt oder deren Nutzung unzumutbar ist, beträgt

für eine Distanz von 2 - 20 km nunmehr € 342,-, für eine Strecke von 20 – 40 km € 1356,-, zwischen 40 – 60 km 2361,- und darüber hinaus € 3372,- pro Jahr.

V. Änderung bei der Arbeitslosenversicherung

Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung wurden insbesondere für niedrige Entgeltbeträge ab 1. Juli 2008 geändert:

Bis € 1100,- wird der ALV-Beitrag von 3% gestrichen. Zwischen einem Entgelt von € 1101,- und 1200,- beträgt der von den ArbeitnehmerInnen zu leistende ALV-Beitrag 1%, bei einem Entgelt zwischen € 1201,- und € 1350,- 2% und ab € 1351,- wie bisher 3%.

VI. Hilfe in Notfällen – Sozialhilfe österreichischer UniversitätslehrerInnen

Aufgabe der „Sozialhilfe“ ist es, unverschuldet in Not geratene UniversitätslehrerInnen (zB versicherungsmäßig nicht gedeckte Folgekosten von Krankheiten und Unfällen), bzw. bei Todesfällen deren Angehörige im Falle der Hilfsbedürftigkeit durch einmalige Zuwendungen oder durch Gewährung zinsloser Darlehen zu unterstützen. In jüngerer Zeit sind es auch Härtefälle im Zusammenhang mit dem Ausscheiden aus dem Dienstverhältnis, die Anlass zu Unterstützungsleistungen gaben. Die Sozialhilfe konnte in den Jahren ihres Bestehens in zahlreichen Notfällen mit namhaften finanziellen Unterstützungen helfen.

Die Mittel der als Verein statuierten „Sozialhilfe“ (<http://www.uni-graz.at/sozialhilfe>, Vorsitzender: o.Univ.-Prof. Dr. Hans Georg Ruppe, Hans-Georg.Ruppe@uni-graz.at) stammen aus Zuwendungen der WR. STÄDTISCHEN in Zusammenhang mit einem **Lebensversicherung**-Gruppenvertrag für die UniversitätslehrerInnen sowie in erheblichem Maße aus Vermögenserträgen.

Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende des ZA für die UniversitätslehrerInnen
anneliese.legat@uni-graz.at



An das
Bundesminister für Wissenschaft und Forschung
z.Hdn.
Fr. Mag. Christine Perle
Minoritenplatz 5
1014 Wien

Gemeinsame Stellungnahme des Zentralausschusses für die Universitätslehrer/innen und der Betriebsräte für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

zum Ministerialentwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes vom 13. Juni 2008

Der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen sowie die Betriebsräte des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals (Personalvertretung des wissenschaftlichen Universitätspersonals) sind als gesetzliche Vertretungsorgane für alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen an den österreichischen Universitäten eingerichtet. Es gehört zu ihren Aufgaben, dazu beizutragen, optimale Rahmenbedingungen für die Tätigkeit der von ihnen vertretenen Universitätsangehörigen zu schaffen. Dies erfolgt unter Beachtung des Wohles der Institution Universität. Der gegenständliche Ministerialentwurf zur Änderung des UG 2002 wurde unter diesen Gesichtspunkten einem intensiven und umfassenden Diskussionsprozess unterzogen. Die Begutachtungsergebnisse sind in der folgenden Stellungnahme dargelegt und erheben bewusst keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Schaffung einer einheitlichen UniversitätslehrerInnengruppe (Faculty) war und ist der Personalvertretung des wissenschaftlichen Personals ein zentrales Anliegen.

Eine nicht an Kurien gebundene Einteilung des wissenschaftlichen Personals, wie in anderen Ländern längst selbstverständlich, ist für eine moderne Universitätslandschaft unabdingbar, um in optimaler Weise die Leistungsfähigkeit der an den Universitäten tätigen Wissenschaftler/innen und Künstler/innen in Lehre, Forschung, Erschließung der Künste und im Wissenschaftsmanagement nutzbar zu machen.

ZENTRALAUSSCHUSS
für die
UNIVERSITÄTSLEHRERINNEN
b.BM für Wissenschaft und Forschung

AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende

Auch der bereits zwischen den gesetzlich zuständigen Organen akkordierte Kollektivvertrag für das gesamte Universitätspersonal kann seine volle Kraft nur mit dem organisationsrechtlichen Modell einer einheitlichen „Faculty“ entfalten. Erst nach Verwirklichung dieses Systems kann von einer zukunftsweisenden Regelung der Arbeitsverhältnisse insbesondere für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal gesprochen werden. Dafür gibt es nicht nur von Seiten der Personalvertretung verbindliche Beschlüsse, sondern auch einschlägige Aussagen des Dachverbandes der Universitäten. Auch das Forderungsprogramm der früher als Rektorenkonferenz bezeichneten Vereinigung der obersten monokratischen Universitätsfunktionäre weist in diese Richtung. Gemeinsames Ziel der Verhandlungspartner/innen für den Kollektivvertrag war und ist die Schaffung attraktiver und moderner Arbeitsverhältnisse für alle Mitarbeiter/innen an Österreichs Universitäten.

Der vorgelegte Entwurf zeigt – obwohl im Regierungsbereinkommen festgehalten und in vielen Äußerungen aus dem universitären Bereich moniert – keinerlei Anzeichen, das derzeitige unzeitgemäße Kurialsystem zu ändern. Damit werden sinnlose Interessensgegensätze fortgeschrieben und Konflikte provoziert, welche die Effizienz universitärer Arbeit behindern. Schon bisher konnten unter bestimmten Umständen Mittelbauangehörige die Organisationseinheitsleitungen wahrnehmen. Eine Mittelbaumitgliedschaft in der Professorenkurie im Senat auf Dauer der Funktion als OEL (§ 20 Abs 5) stehen andere Funktionsperioden und Zeitgebundenheit der Funktionen im Senat entgegen. Eine andere als angebliches Benefit gedachte Regelung, nämlich die Schaffung von auf maximal sechs Jahre befristeten ProfessorInnenstellen durch den Rektor per Verordnung und mit Genehmigung des Universitätsrates (§ 99 Abs 3) verbunden mit einer numerischen Deckelung der Zahl der Stellen auf 10 Prozent (!) des in Frage kommenden Per-

sonenkreis (Mittelbau) ist trotz der unbefristeten Verlängerungsmöglichkeit nach einer Qualifikationsprüfung eine Verhöhnung der größten Gruppe bestqualifizierter WissenschaftlerInnen. Nur ein Zehntel dieser Gruppe würde als „professorabel“ gelten und ihnen würde immer der Makel eines „außerordentlichen“ Bestellungsverfahrens anhaften. Abgesehen davon, ist es nicht nachvollziehbar, warum gerade in diesen Personalangelegenheiten den RektorInnen ein Instrument der unkontrollierbaren Personalpolitik in die Hand gegeben werden soll. Zusätzlich wird auch der bereits seit langem akkordierte KV mit seinem Karrieremodell unterlaufen. Die Umsetzung einer einheitlichen WissenschaftlerInnenkurie würde solche inadäquaten Regelungen erübrigen. Die in §§ 20, 25 und 99 UG 2002 angedachten Änderungen sind aus den genannten Gründen untauglich und werden von der Personalvertretung abgelehnt.

Die Forderung nach Einführung entscheidungsbefugter Gremien unter Berücksichtigung einer adäquaten Kuriengestaltung zur Stärkung der Mitbestimmung der Universitätsangehörigen wird von der Personalvertretung des wissenschaftlichen Personals weiterhin vertreten.

Die Tätigkeit akademischer Gremien soll mehr Verbindlichkeit erhalten, da nach bisherigen Erfahrungen entscheidungsbefugte Kollegialorgane zu sachgerechteren Entscheidungen führen. Es können die je individuellen besonderen Erfahrungen, Kenntnisse, Anliegen oder Bedenken der Mitglieder in die Gremien eingebracht werden, was sich wiederum positiv auf Entscheidungsfindungsprozesse auswirkt, von denen eine große Zahl von Universitätsangehörigen nachhaltig betroffen ist (Entwicklungsplan, Schwerpunktbildungen). Dem hohen Grad an Eigenverantwortung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals bei der Erfüllung der ihm übertragenen Aufgaben im Forschungs- und Lehrbetrieb ist durch ein entsprechend qualifiziertes Mitspracherecht auf allen Ebenen Rechnung zu tragen. Nicht nur die Handlungsmöglichkeiten des Senates (nach Facultymodell), sondern auch die der Organisationseinheiten sollen entsprechend ausgestaltet werden. Die akademische Partizipation muss sich grundsätzlich nach dem universitären Selbstverständnis von der arbeitsrechtlichen nach ArbVG unterscheiden.

Die Schaffung mitgestaltender Gremien kann die derzeit mangelnde Transparenz und Nachvollziehbarkeit bei der Mittelvergabe, die bereits unerfreuliche Auswirkungen im Wissenschaftsbetrieb zeigen und zu schädigenden Opportunismen und in der Folge häufig zu Demotivation führen, sanieren.

Der gesamte Entwurf basiert allerdings auf den Vorstellungen eines Betriebsorganisationsmodells (autoritäres System der Rektoratsuniversität nach dem Chefprinzip), das unter Verzicht aufwändiger Kommunikation mit Anordnungen operieren kann, was von Seiten der Politik und des Ressorts als Weiterentwicklung des UG 2002 bezeichnet wird. Außerdem wird nicht nur im Entwurf (Allgemeiner Teil), sondern wurde auch bei der Roadshow des Ressortchefs von einem Kulturwandel gesprochen, der nun weiter unterstützt werden soll. Die mit dieser Scheinargumentation zum Ausdruck gebrachte Suggestion, dass das UG 2002 dem Grunde nach von den Universitätsangehörigen wohlwollend aufgenommen wird, ist aus den Erfahrungen der Personalvertretung entschieden zurückzuweisen. Behauptungen werden hier statt Argumentationen auf Basis seriöser Evaluierungen in die Diskussion geworfen. Dieses Vorgehen ist dem universitären System schlicht unangemessen und wird vom wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal zurückgewiesen.

Der Bedarf einer Neuordnung der Kompetenzverteilung der Organe Senat – Universitätsrat – Rektor/in, sowie nach einem neuen Wahlmodus für die Rektorsfunktion sowie nach Sitz und Stimme für die Betriebsräte wird von der Personalvertretung als weiterhin dringlich betrachtet.

Der **Senat** soll auf Basis der besprochenen Faculty-Zusammensetzung und einer größeren Repräsentativität als wissenschaftlich-strategisches Organ wirken können, was eine Stärkung seiner Kompetenzen gegenüber RektorIn, dem Rektorat und dem Universitätsrat bedarf (Initiativrechte unter Reduzierung von Einvernehmensbindungen in Zusammenhang mit Satzung, Entwicklungsplan etc.). Die Kompetenzen des **Universitätsrates** sollen auf die (wirtschaftlichen) Kontrollfunktionen eines Aufsichtsorgans fokussiert werden. Die Betriebsräte des allgemeinen und des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals sollen im Universitätsrat mit Sitz und Stimme vertreten sein, wodurch die Innensicht der Universität mit der Vielfalt von Argumenten, Kompetenzen und Perspektiven vertreten werden kann. Zudem sind Unvereinbarkeitsregelungen vorzusehen und die Höhe der Funktionsentgelte soll gesetzlich festgeschrieben werden.

Die Wahl von **RektorIn** und VizerektorInnen sollte ausschließlich in den Händen der Universität und der Universitätsangehörigen liegen (zB „Universitätsversammlung“), um sich auf eine breite innerbetriebliche Grundlage (corporate identity) stützen zu können. Der Wahlvorschlag sollte im Sinne der doppelten Legitimation vom Senat erstellt werden. Dem/der RektorskandidatIn soll ein Vorschlagsrecht für die VizerektorInnen zukommen. Die Kompetenz

zur Abberufung des/der RektorIn, der VizerektorInnen, des Rektorats könnte durch den Universitätsrat erfolgen (wie z.B. in § 23 Abs 5 UG).

Der Entwurf sieht einen auffälligen Zuwachs an Kompetenzen (§ 21) über die schon jetzt beträchtlichen operativen Aufgaben für den Universitätsrat vor, was für ein mit Universitätsfremden ausgestattetes Organ als völlig unangemessen erscheint. Auch der Zuwachs an Einfluss für den zuständigen Ressortminister bei der Bestellung der Universitätsratsmitglieder statt der bisherigen Regierungen ist inadäquat und führt zu einer weiteren externen Verpolitisierung der Universitäten. Die Politik und ihre ProtagonistInnen können mittels dieser Neuregelung in undemokratischer Weise nach Universitätspositionen greifen und maßgebliche universitäre Funktionen als Versorgungsposten für abgehalfterte PolitikerInnen etablieren. Die Personalvertretung lehnt dies nachdrücklich ab, ebenso wie die durch die Neuregelungen mögliche Förderung der Zugriffsmöglichkeiten auf Universitätsressourcen durch Industrie und andere Interessenlobbies. Universitäten sind keine Subunternehmungen der Industrie, noch verlängerte Werkbänke. Schmerzlich im Hinblick auf die gesellschaftlichen Interessen ist die implizite Demontage des von der Gesetzgebung ausdrücklich geforderten Auftrages an die Universitäten zu Erkenntnisgewinn und distribution zu vermerken.

Die Änderung der Rektorswahl inklusive der schon bisher überwiegend abgelehnten diskutierten Wiederwahlmöglichkeit und die Einrichtung eines neuen Organs – der Findungskommission – werden wegen der Zusammensetzung und der Einvernehmensbindung mit oben dargelegter Begründung von der Personalvertretung vollständig abgelehnt. Die Pseudomitwirkung des Senates vermag nicht darüber hinwegzutäuschen, dass die Universitäten allein schon durch deren Leitungsbestellung als Staatsbetriebe am Gängelband der PolitikerInnen etabliert werden sollen, verschärft durch den Entfall der Sperrfrist. Die unerfreulichen Effekte (partei)politischer Einflussmöglichkeiten werden laufend in diversen staatsnahen Bereichen vorgeführt.

Das perpetuierte Fernhalten der Betriebsräte von der Mitbestimmungsmöglichkeit (nach ArbVG) im Aufsichtsorgan liegt voll in der politischen Absicht des Entwurfes, wird aber von der Personalvertretung wie schon begründet abgelehnt.

Gleichermaßen werden die Kompetenzen des Senates dramatisch – teilweise auf Symbol- und Briefträgerfunktion – reduziert. Sogar dessen Zusammensetzung soll hinkünftig vom Universitätsrat bestimmt werden. Die als Fokussierung auf „akademische Aspekte“ bezeichneten Maßnahmen

zeichnen sich durch große Respektlosigkeit, ja geradezu Misstrauen gegenüber der Universität und ihrer Angehörigen aus.

Auch die Regelung in § 54 Abs 10 geht in Richtung Demontage der Senatskompetenzen.

Die Personalvertretung lehnt diese Form der parteipolitisch orientierten Verpolitisierung der Universitäten sowie die im Entwurf erkennbare weitere Entdemokratisierung der Universitäten ab.

Personalrechtliche Regelungen

Das UG 2002 wurde als „Gender Mainstreaming Modellprojekt“ propagiert. Den in diesem Zusammenhang weiterhin notorisch erkennbaren Defiziten sind entsprechende Maßnahmen entgegen zu setzen. In den Leistungsvereinbarungen § 13 (4) UG 2002 sollte zB explizit ein Genderbudgeting aufgenommen werden. Das Formelbudget (§ 12 UG 2002) sollte zusätzlich zu den allgemeinen Aussagen „gesellschaftliche Zielsetzung“ explizit Maßnahmen zur Beseitigung von Handicaps für Personen mit besonderen Bedürfnissen beinhalten.

Die Anpassungen des UG 2002 an die Novelle des B-GIBG im Entwurf sind notwendig. Die anderen ins Auge gefassten Maßnahmen (§ 43) erscheinen allerdings problematisch, insbesondere dort, wo es um Wahlen (Rektorswahl) und Abstimmungen geht. Der Personalvertretung ist es nicht einsichtig, dass für die Effektivierung von Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebote demokratische Rechte beschränkt werden sollen. Mögliche Überlastungen der zur Verfügung stehenden Universitätslehrerinnen auf Grund der angedachten Regelungen seien nur nebenbei erwähnt. Die aus Kenntnis von Verfahrensabläufen anzunehmenden massiven Verzögerungen (etwa bei Habilitationen und Berufungen) sind in ihren negativen Auswirkungen auf das Personal nicht tolerierbar. Der Personalvertretung schiene es einsichtiger, hier die verantwortlichen operativen Organe in die Pflicht zu nehmen und aufbauorganisatorisch zu binden, um den Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal zu erhöhen, als die heiße Kartoffel einem Kontrollorgan weiter zu reichen, das bezüglich des grundsätzlichen Problems über keine Ingerenzmöglichkeit verfügt. Die Übertragung von bezugnehmenden zusätzlichen Kompetenzen an die Schiedskommission erscheint hier missbräuchlich.

Die neue Nebenbeschäftigungsregelung in § 100 muss, auch wenn sie dezidiert den geänderten Fachhochschulregelungen nachempfunden ist (wofür es Notwendigkeiten geben mag), für die Universitäten als ungeeignet bezeichnet werden. Es wird durch diese Regelung – ohne Not – ein bisher nicht diskutierter, für die Universitäten jedoch

konstitutiver Grundsatz, nämlich die selbstverständliche Pflicht der UniversitätslehrerInnen, ihre wissenschaftliche Lehre persönlich zu erbringen, durchbrochen. Die Notwendigkeit dieser Bestimmung ist nicht erkennbar. Es wird hier nicht nur die Qualität der universitären Lehre, sondern auch der Grundsatz der Einheit von Forschung und Lehre in Frage gestellt. Die Personalvertretung verwehrt sich gegen die Tendenzen, die Universitäten zu einem Selbstbedienungsladen für prestige- und imageträchtige Nebenbeschäftigungen von externen Lehrenden zu machen. Abgesehen davon steht diese Regelung Arbeitnehmerinteressen entgegen und unterläuft den KV.

§ 45 Abs 5 bezüglich der Aufhebung von Arbeitsverhältnissen scheint rechtlich bedenklich. § 45 Abs 8 wäre als Generalklausel zu formulieren, da dies auch andere Organe betrifft.

Berufungs- und Habilitationsverfahren

Die Vereinfachung der hypertrophen Habilitations- und Berufungsverfahren sollte nach Ansicht der Personalvertretung reduziert werden. Die Habilitation sollte wieder das Recht zur selbständigen Lehrtätigkeit an allen österreichischen Universitäten beinhalten (in der Praxis wird dies ohnedies gehandhabt). Eine gesetzliche Klärung würde die Zahl der Problemfälle infolge Disziplinierung vermindern und die Motivation würde steigen. Es sollte außerdem die Bezeichnung Universitäts-DozentIn verwendet werden. Der derzeit vorgesehene Titel PrivatdozentIn erscheint seltsam und inadäquat, da er gewissermaßen eine Privatangelegenheit suggeriert und die rechtliche Verbindlichkeit nicht anerkennt.

Die beabsichtigten Neuregelungen (§§ 98 und 103) scheinen im postulierten Sinne geeignet, die Titelfrage ist aber noch klärungsbedürftig.

Finanzen – gleiche Rahmenbedingungen

Bezüglich der staatlichen Finanzierung sind – schon aus Gründen der nationalen Vergleichbarkeit – endlich gleiche Rahmenbedingungen für alle Universitäten/Fakultäten zu schaffen (universitärer Finanzausgleich). Die Arbeitsplatzgrundausstattung ist für alle wissenschaftlichen/künstlerischen MitarbeiterInnen mit Qualifikationsvereinbarung oder Dauerstellung in vergleichbaren Verwendungen im gleichen Umfang an allen österreichischen Universitäten vorzusehen. Anreizsysteme können diese Grunddotation ergänzen aber nicht ersetzen.

Aus Gründen der Transparenz sollen dem Senat der Jahresabschluss, die detaillierten Kosten der Rektorate und des Universitätsrates als Information zukommen.

§ 13 entspricht nicht dem von der Personalvertretung erhobenen Regelungsbedarf und scheint diesem gegenläufig. Die Bestimmungen im § 45 sind unklar. Der 50%-Anteil scheint unter bestimmten Konstellationen als zu hoch und würde eine Flucht in ausgegliederte nicht der Aufsicht des BM unterliegende juristische Personen beschleunigen.

Evaluierung – Überprüfung von Aufwand und Ertrag

Die umfänglichen Evaluierungsmaßnahmen und die Evaluierungsdichte sind im Verhältnis von Aufwand und Ergebnis zu überdenken.

Leider bringt der Entwurf diesbezüglich keine Entspannung, erhöht durch verschiedene Maßnahmen aber den Verwaltungsaufwand.

Der Entwurf leidet nicht zuletzt an verschiedenen Stellen an fehlender Homogenität zwischen den beabsichtigten Neuregelungen und dem alten Regelungsbestand.

Grundsätzlich ist der regelmäßig vom Ressort suggerierten Behauptung, dass sich das UG 2002 (wohl im Sinne einer Wellnessuniversität) bewährt hätte, aus Kenntnis und Erfahrung der Personalvertretung nachdrücklich entgegen zu treten. Auch die wiederholte Forderung der Politik nach einer Weiterentwicklung des UG 2002, um einem behaupteten Kulturwandel gerecht zu werden, kann sich die Personalvertretung nicht anschließen. Universitäten sind keine ausschließlich auf Profit ausgerichtete Wirtschaftsbetriebe, sondern Institutionen, denen die Gesellschaft Erkenntnisgewinn und -distribution als Aufgabe zugewiesen hat, was eigene Spielregeln im prozessualen Aufbau und Ablauf in Forschung, Lehre und Verwaltung erforderlich macht. Die Universitäten dürfen nicht einem ausschließlich trivial-ökonomischem Diktat unterworfen werden, ebenso wenig wie einer weiteren Entdemokratisierung und einer externen Verpolitisierung.

Mit Ausnahme einzelner Regelungen in Berufungs- und Habilitationsverfahren zeigt der Ministerialentwurf keinerlei Kongruenz mit den Forderungen der Personalvertretung. Deshalb muss der vorliegende Entwurf im Hinblick auf eine gedeihliche Entwicklung unserer Universitätslandschaft mit Nachdruck abgelehnt werden.

Für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal

Anneliese Legat e.h.
Wien/Graz, 14. August 2008

Fallweise Anerkennung und unerwarteter Dank Erwin Pochmarski zum 65. Geburtstag am 14. Juli 2008

Als eigentliche akademische Berufung von Herrn Univ.-Prof. Dr. Erwin Pochmarski ist die zur Archäologie zu nennen. Diesem Lebensthema wurden Anfang Juli 2008 an der Universität Graz ein beeindruckendes Symposium sowie eine umfängliche Festschrift gewidmet. Die nachfolgenden Ausführungen beleuchten die Personalvertretungsfunktion Pochmarskis, eine nicht minder bedeutende berufliche Interessens- und Lebensseite des Jubilars.

Erwin Pochmarski war fast zwei Jahrzehnte lang von 1987–2004 Vorsitzender des Dienststellenausschusses für die Hochschullehrer an der Karl-Franzens-Universität Graz. Schon seit 1977 ist Pochmarski Mitglied der Personalvertretung und übte zunächst die Funktion des Schriftführers aus. Bereits einige Jahre vorher organisierte er als Vorsitzender des vormaligen Assistentenverbandes die Personalvertretungswahlen, obwohl er damals der Personalvertretung noch eher ferne stand. Bis heute ist Pochmarski seit mehr als drei Jahrzehnten als Vertreter der Interessen des wissenschaftlichen Universitätspersonals tätig.

Personalvertretung

Zum besseren Verständnis des Tätigkeitskataloges von Erwin Pochmarski als Personalvertreter soll die Aufgabenstellung der Vertretungsinstitution skizziert werden: Gemäß § 2 Abs 1 Bundes-Personalvertretungsgesetz ist die Vertretung der Bundesbediensteten dazu berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen des von ihm vertretenen Personals (Beamten und Vertragsbedienstete), also in unserem Fall alle UniversitätslehrerInnengruppen (nach der Terminologie in Anpassung an das Hochschullehrer-Dienstrecht 1988¹) zu wahren und zu fördern. Ganz im Sinne des öffentlichen Dienstes ist dabei auf das öffentliche Wohl Bedacht zu

nehmen², und die Personalvertretung hat grundsätzlich auf eine kooperative Vorgangsweise zu achten. Beim Dienststellenausschuss handelt es sich um ein durch das PVG³ eingerichtetes Organ der Personalvertretung auf der Ebene der nachgeordneten Dienststellen. Dieses Merkmal traf auf die Universitäten vor deren Ausgliederung zu. Gemäß § 9 PVG umfassen die Aufgaben des Dienststellenausschusses Mitwirkungsrechte (Abs 1), Einvernehmensrechte (Abs 2 und 5), Rechte auf schriftliche Mitteilung (Abs 3) und weitere Obliegenheiten (Abs 4). In §§ 2 und 9 PVG sind nicht nur die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung gesetzlich verankert, sondern auch ihr verpflichtendes Tätigwerden zur Wahrung der Interessen der Bediensteten. An die Regelungen des PVG sind also Dienstgeber und Dienstnehmervvertretung gleichermaßen gebunden.

Schon bei der Einrichtung der Institution der Personalvertretung 1967 wurde im universitären Bereich ein einheitlicher Vertretungskörper für das wissenschaftliche Universitätspersonal gewählt. Offenkundig ist die Gesetzgebung schon damals vom Überwiegen der gemeinsamen Interessen der verschiedenen HochschullehrerInnengruppen ausgegangen. Auch aus heutiger Sicht ist diese Zusammenfassung des wissenschaftlichen Universitätspersonals zukunftsweisend. Aus aktuellem Anlass ist auf die seit Jahren regelmäßig wiederkehrenden Diskussionen zur Abschaffung der einzelnen UniversitätslehrerInnenkurien – so auch im Zusammenhang mit der Novellierung des „Reform-UG 2002“ – zu verweisen.

Die Rechte und Pflichten von PersonalvertreterInnen sind in §§ 25ff PVG näher geregelt. Insbesondere handelt es sich um ein unbesoldetes Ehrenamt, das neben den Dienstpflichten möglichst ohne Beeinträchtigung des Dienstbetriebes auszuüben ist. FunktionsträgerInnen der Perso-

¹ BGBl 1988/148 idgF.

² Hans R. Klecatsky und Thomas E. Walzl v. Wiesentreu, Die Interessenvertretung des Berufsbeamten und das PVG, in: GDÖ (Hg), 25 Jahre PVG – Bundespersonalvertretungsgesetz, Wien [1992], 45 – 59.

³ § 3 Bundes-Personalvertretungsgesetz – PVG, BGBl 1967/ 133. – Dazu GDÖ (wie Anm 10), 25 Jahre PVG – Bundespersonalvertretungsgesetz, Wien [1992], hier besonders: Paul Sturm, Das Personalvertretungsgesetz in der Praxis, 87 – 114.; Robert Rebhahn, Zu Befugnissen und Rechtsstellung der Personalvertretung der Bundesbediensteten, in: FS Walter Schwarz, Wien 1991, 619ff.

⁴ Ministerialentwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes vom 13. Juni 2008. – Dazu die Stellungnahme des ZA I in dieser Ausgabe „Aus der Praxis 1/2008“ und der Artikel „Schwarzer Freitag für Österreichs Universitäten“ von Anneliese Legat im Mitteilungsblatt des ULV 1/2008, S 3 ff.

nalvertretung sind in ihrer Funktionsausübung an keine Weisungen, jedoch an eine besondere Verschwiegenheitspflicht gebunden (§ 26 PVG). Auch dürfen sie auf Grund ihrer Vertretungstätigkeit keine Beschränkung und Benachteiligung durch die DienststellenleiterInnen erfahren. Die Personalvertretungsfunktion ist keine Funktion am grünen Tisch, sondern praktische Arbeit mit Menschen.

Die Personalvertretung spielte in den Jahren vor der Ausgliederung der Universitäten⁵ neben den politischen Verbänden⁶ (Professorenverband, Ärztekammer, damaliger Assistentenverband) nur eine untergeordnete Rolle. Die strategischen Gestaltungsmöglichkeiten auf lokaler Ebene waren durch die bis zur Ausgliederung der Universitäten ausgeprägte Gesetzesbindung⁷ des Universitäts- und Dienstrechtes eher gering, umso bedeutender und auch wirkungsvoller aber die Begleitung in den operativen Entscheidungsfindungsprozessen auf universitärem Boden.

Das Personalvertretungsrecht ist in erster Linie als Verfahrensrecht zu verstehen. In diesem Sinne gestaltete sich auch das Kerngeschäft von Erwin Pochmarski in seiner jahrzehntelangen Funktion als Personalvertreter. Während der Zeit der ausschließlichen Geltung des öffentlichen Dienstrechts⁸ an den Universitäten ging es um die Vertretung von Einzelpersonen in Dienstrechtsangelegenheiten. Im Bedarfsfall hatte die Personalvertretung an den speziellen Dienstrechtsverfahren an den Universitäten mitzuwirken, beginnend bei der Aufnahme von HochschullehrerInnen inkl. Universitätsprofessoren und (der wenigen) Universitätsprofessorinnen, weiters in Fällen der Überleitung von UniversitätsassistentInnen in ein provisorisches, bzw. definitives Dienstverhältnis nach dem Hochschullehrerdienstrecht von 1988, bzw. bei Weiterbestellungen von vertraglichem wissenschaftlichen Universitätspersonal. Das Entste-

hen der maßgeblichen dienstrechtlichen Grundlagen für das wissenschaftliche/künstlersiche öffentlich bedienstete Universitätspersonal hat Pochmarski über den gesamten Diskussionszeitraum – immerhin 15 Jahre – nicht nur auf lokaler, sondern wesentlich auch auf Bundesebene begleitet und die Operationalisierung an der Universität Graz von Anfang an mit gestaltet. Dazu kamen Mitwirkungsmöglichkeiten bei der Festlegung von Dienstpflichten und Dienstzeiten. Die Involvierung in Zusammenhang mit Disziplinarverfahren blieb (leider) nicht aus. Auch viele allgemeine und spezielle Beratungsleistungen in dienst- und besoldungsrechtlichen Fragen wurden von Pochmarski erbracht. Es war und ist zudem eine besondere Aufgabe der Personalvertretung, in Konfliktfällen zwischen den Konfliktparteien zu vermitteln. Pochmarski verfolgte dabei den Grundsatz, die Partei in der hierarchisch schwächeren (Macht)Position besonders zu unterstützen. Neben den zahlreichen Routinefällen ohne besonderen Interventionsbedarf konnte Pochmarski viele Fälle im Bereich der Grazer Fakultäten im Vorfeld einvernehmlich klären (besonders in der Theologischen und der Geisteswissenschaftlichen Fakultät). Es gab aber auch heikle Fälle, besonders an der Naturwissenschaftlichen, der Rechtswissenschaftlichen und der Sozial- und Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät⁹.

Individuelle Funktionsausübung

Die Frage nach der Motivation für seine lange Funktionsdauer beantwortete Pochmarski damit, seinen Antrieb aus seiner ursprünglichen Mitarbeit im Assistentenverband¹⁰ bezogen zu haben. Besonders durch das UOG 75¹¹ herrschte an den Universitäten Aufbruchstimmung, vor allem dahingehend, dass mit diesem Organisationsrecht auch Assistent(inn)en gestaltend mitwirken konnten. Die vielfältigen Unterstützungstätigkeiten und das laufende soziale Engagement für die KollegInnenschaft hatten in der grundsätzlich huma-

⁵ Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002), BGBl I 2002/120. – Martha Seböck (Hg), Universitätsgesetz 2002. Gesetzestext, Materialien, Erläuterungen und Anmerkungen. Wien 2002; Heinz Mayer (Hg), Kommentar zum Universitätsgesetz 2002. Wien 2005.

⁶ Christian Hubmann, Aus Betroffenen Beteiligte machen. Die Geschichte des Universitätslehrerverbandes und anderer Mittelbauorganisationen an der Karl-Franzens-Universität seit der Beschlussfassung des UOG 1975. Graz Dipl. phil. 2001, passim.

⁷ Bernd-Christian Funk, Legalitätsprinzip und Rechtsquellensystem im neuen Universitätsrecht. Plenum 1/1994, Wien 1994.

⁸ 6. Abschnitt des Hochschullehrer-Dienstrecht 1988, BGBl 1988/148 idGF. Die Dienstrechts-Novelle 2001, BGBl I 2001 /87, brachte maßgebliche Änderungen: Mit Anfang Oktober 2001 war es nicht mehr erlaubt, beamtete UniversitätslehrerInnen zu bestellen. Neuaufnahmen durften nur mehr als vertragliche oder als öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis ausgestaltet werden.

⁹ Siehe § 2 PVG (wie Anm 11).

¹⁰ Anneliese Legat und Wolfgang Weigel, An Stelle eines Ständchens: Das Selbstverständnis des ULV, und Anneliese Legat, Kurzgeschichte des ULV, in: 50 Jahre ULV, Mitteilungsblatt des ULV 3/2006, 2 - 4 (www.ulv.ac.at); vgl. Nicole Wagner, Die rechtliche Konstruktion universitärer Interessenvertretung am Beispiel der Universität Graz unter dem UOG 1975 und dem UOG 1993. Graz Dipl. jur. 2003.

¹¹ Universitäts-Organisationsgesetz, BGBl 1975/258. – Felix Ermacora (Hg), Universitätsorganisationsgesetz (UOG), 4. verb. und erg. Aufl. Wien 1990. – Otto Fraydenegg-Monzello (Hg), Handbuch für Assistenten an der Karl-Franzens-Universität Graz . Graz 1985.

nistischen Grundhaltung des apostrophierten Personalvertreters ihr Fundament. Damit vertritt Pochmarski eine im universitären Bereich weder in der Vergangenheit noch gegenwärtig selbstverständliche solidarische¹² Haltung mit jeweils akut an einer problematischen Dienstrechtssituation Leidenden oder mit jedenfalls Hilfsbedürftigen. Und es bedeutete für Pochmarski auch Genugtuung, für KollegInnen in scheinbar aussichtslosen Situationen, Partei zu ergreifen und nicht selten erfolgreiche Wirkungen entfalten zu können. Allerdings musste auch der Personalvertreter selbstverständlich die rechtlichen Grenzen akzeptieren. Gelegentlich bemächtigte sich seiner – wie es Pochmarski selbst ausdrückte – heiliger Zorn. Das war sicherlich – wie viele Augenzeuginnen zu berichten wissen – das Credo des überzeugten Personalvertreters: Hinschauen, eingreifen und unterstützen, wo andere längst resignierten oder sich der Sache gar nicht erst annahm. Diese Einstellung gereichte dem Jubilar nicht immer zur Ehre und wurde mit manch bösem Wort aus der universitären Institution kommentiert. Und es ist leider nicht zu leugnen – und kein Spezifikum¹³, das der Person Pochmarski zuzuschreiben ist: Solidarisches und ehrenamtliches Engagement für die Mitglieder der Scientific Community wird von diesen wenig geschätzt und selten durch Wertschätzung honoriert. Die Erklärung mag darin liegen, dass es hierbei um Anerkennung für erfolgreiche solidarische Bemühungen und Anstrengungen und auch um Opfer für andere geht¹⁴, was im besten Fall zu Dankbarkeit führt. Im universitären Reputationswettbewerb stehen aber fachbezogene Fähigkeiten, Leistungen und Erfolge auf dem Prüfstand, wofür allenfalls Anerkennung gezollt wird. In der Bewertung durch die universitäre Öffentlichkeit bleibt jedoch der zunehmende Professionalisierungsdruck in der Vertretungstätigkeit und insbesondere in der Expertenorganisation Universität¹⁵, die

ganz spezifische Fach- und Sozialkompetenzen erfordert, unberücksichtigt.

Betriebsratsfunktion

Durch das 2001 mit dem sogenannten Übergangsdienstrecht verhängte Verbot, weiter BeamtInnen an den Universitäten zu bestellen, und durch die 2002 wirksam gewordene Ausgliederung der Universitäten werden die Personalvertretungsagenden seit Ende 2004 durch die gemäß Arbeitsverfassungsgesetz¹⁶ zuständigen Betriebsräte wahrgenommen. Sie wurden Ende 2004 erstmals kraft gesetzlicher Anordnung gewählt¹⁷. Das Klima an den Universitäten änderte sich mit dem neuen Recht schlagartig. Die Personalvertretung suchte nach einem neuen Selbstverständnis. Naheliegend war aus den Erfahrungen der akademischen organisationsrechtlichen und verantwortungsvollen Mitwirkungsmöglichkeiten aus knapp drei Jahrzehnten eine modifizierte Art der Mitgestaltung, etwa eine Art kritisches Co-Management¹⁸ mit eigenen Gestaltungszielen¹⁹, entsprechend dem hohen Grad an Eigenverantwortung der MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb bei der Erfüllung der ihnen übertragenen Aufgaben. Damit hätte sich die Personalvertretung durchaus in Übereinstimmung mit § 9 Abs 2 lit a PVG befunden, der eine ausdrückliche Einvernehmensherstellung bei allgemeinen Personalangelegenheiten vorsieht. Auch die grundsätzliche Konzeption des Betriebsrates nach ArbVG als ausgleichendes Organ zwischen Betriebsleitung und Beschäftigten bekräftigte diese Auffassung²⁰. Diese Aspekte der Vertretungstätigkeiten im Sinne einer gelebten verrechtlichten Solidarität²¹ zwischen Schutz- und Gestaltungsorientierung²² standen aber in Widerspruch zum Chefprinzip²³ der ausgegliederten Universität und dem ausdrücklichen Wunsch der damals verantwortlichen Politik, die bis dahin

¹² Siehe Christine Bauer-Jelinek, Die geheimen Spielregeln der Macht und die Illusionen der Gutmenschen. Salzburg 2007, 86.

¹³ Dazu Martin Seidl, Kreisläufe, Selbst- und Fremdbilder: Betriebsräte in Veränderungsprozessen, in: Roland Widowsch, Heinz Füreder, Gerhard Gstöttner-Hofer, Sepp Wall-Strasser (Hg), Zukunftsmodell Betriebsrat. Balanceakt zwischen betrieblichen Interessen und gewerkschaftspolitischer Verantwortung. Wien 2003, 137 – 157, 144.

¹⁴ Vgl. Paul Kolm, Politikfeld Anerkennung, in: Zukunftsmodell Betriebsrat (Anm 21), 197 – 204, 201.

¹⁵ Ada Pellert und Manfred Welan, Die formierte Anarchie. Die Herausforderungen der Universitätsorganisation. Wien 1995.

¹⁶ § 135 UG 2002 (wie Anm. 13).

¹⁷ § 135 UG 2002 (wie Anm. 13).

¹⁸ Harald Resch, Betriebsräte/-innen in Veränderungsprozessen – betriebliche Mitbestimmung unter geänderten Bedingungen, in: Zukunftsmodell Betriebsrat (Anm 21), 115 – 135, 127ff.

¹⁹ Gabriele Müller, Der Betriebsrat der Zukunft. Vom Beglückter zum Entwickler, in: Arbeit und Wirtschaft 7-8/2004, 24 – 27, besonders 26.

²⁰ Dudo von Eckardstein und Stefan Konlechner, Die Betriebsräte des wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten. Bestandsaufnahme der gesetzlichen Neuregelung der Mitbestimmung. München und Mering 2007, passim.

²¹ Hannes Schneller, Neues Recht für neue Rahmenbedingungen. Lehren aus der deutschen Betriebsverfassungsreform 2001, in: Zukunftsmodell Betriebsrat (Anm 21), 243 – 276, 276.

²² Unterscheidung bei Resch, Betriebsräte/-innen (Anm 26), 127.

²³ Siehe Anneliese Legat, Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002, in: UNILEX, Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1 – 2/2006, 11 – 33.

in unterschiedlicher Intensität bestehenden Mitwirkungsmöglichkeiten der einzelnen Gruppen der Universitätsangehörigen fast gänzlich abzuschaffen. Dies führte zu einer erzwungenen Rollenänderung der Personalvertretung in Richtung Kontrollorgan über den „Betriebsinhaber“²⁴ – sprich Rektor. Das aber konnte die Personalvertretung selbst nur schweren Herzens, die Universitätsleitung jedoch zu diesem Zeitpunkt gar nicht annehmen. Auch Partizipationsmuster von Betriebsräten als kooperative und von der Geschäftsführung akzeptierte Gegenmacht im Betrieb auf Basis einer konfliktoffenen Vertrauensbeziehung oder in der Form des respektierten standfesten Betriebsrates, der sich als konsequenter Vertreter der Arbeitnehmerinteressen sieht und der von der Geschäftsführung auf Basis einer regulierten Konfliktbeziehung „legal“²⁵ akzeptiert wird, fanden sich nicht im Kommunikationsportfolio. Dieser Zwiespalt führte letztlich zum Rücktritt des Jubilars aus der Vorsitzfunktion im Herbst 2004.

Funktionsverbund

Die eigentliche bundesweite „Hochschulpolitik“ wurde seit der Öffnung und Modernisierung der Universitäten in den 70er Jahren durch die einschlägigen Verbände und später bis zur Ausgliederung der Universitäten auch durch die Bundeskonferenz²⁶ betrieben. Pochmarski war lange – seit den 70er Jahre – in führender Position im vormaligen Assistentenverband sowohl auf lokaler wie auch auf Bundesebene tätig. Für in dieser Funktion erbrachte Verdienste erfolgte bereits eine entsprechende Ehrung. Die Gewerkschaftsfunktion ergab sich quasi automatisch aus der Assistentenverbandstätigkeit. Erwin Pochmarski war und ist Mitglied der Landesektion und der Bundesvertretung. Das Kennzeichen seiner Funktionsausübung war gleichermaßen seine Distanz zu jeglicher parteilicher Bindung wie seine klare sozialpolitische Verantwortung.

Anzumerken ist, dass Pochmarski auf allen Organisations-ebenen der Karl-Franzens-Universität mitgewirkt hat. Auf Institutsebene im Kollegialorgan genau so wie als Institutsleiter, als Mitglied der Fakultät ebenso wie als Gremiumsleiter²⁷ sowie im Senat²⁸, zu dessen aktivsten Mitgliedern er ebenfalls über lange Zeit zählte. Im Studienbereich trug er beispielsweise Verantwortung als Vorsitzender der Studienkommission für das Studium zur Erwerbung des Doktorats der Philosophie²⁹.

Pochmarski hat nach eigenen Angaben in der Gemeinschaft des Assistentenverbandes und in der Personalvertretung neben der Fächervielfalt gerade das Zusammengehörigkeitsgefühl und die Kollegialität geschätzt und er hat dem Vernehmen nach in dieser Gemeinschaft viele schöne Stunden erlebt und daraus auch ideellen Gewinn gezogen. Trotz seinem ungemeinen Engagement für die Interessen der Kollegenschaft hat sich Pochmarski auch zum Topexperten in seinem Fach entwickelt. Woraus die für die herausfordernden und anspruchsvollen Lebensrollen erforderlichen persönlichen Ressourcen geschöpft werden konnten, ist kaum nachvollziehbar, und dies veranlaßt nochmals den Hut zu ziehen.

Ausblick

Die universitären Angelegenheiten verlangen engagierte Mitwirkende, die über ihr eigentliches Fach hinaus, ihre Fähigkeiten im solidarischen Interesse einzubringen bereit sind³⁰. Diese Aufgabe³¹ wird zunehmend undankbarer, da in Zeiten der fortschreitenden Verökonomisierung des Bildungswesens³² Marktbeziehungen mit QuasigeschäftspartnerInnen die ethisch/moralisch-sozialen Beziehungen³³ ablösen. Das vom wissenschaftlichen Ethos und Eros angetriebene Anreizsystem der interessengeleiteten Forschung wird zunehmend pönalisiert und den betrieblichen Herr-

²⁴ ZB § 90ff ArbVG, Arbeitsverfassungsgesetz BGBl 1974/22 idgF.

²⁵ Resch, Betriebsräte/-innen (Anm 26), nach Kotthoff, 126.

²⁶ Reinhard Folk, Die BUKO- abgewickelt, in Mitteilungsblatt des ULV 1/2003, 2.

²⁷ Anneliese Legat, Dekan und Fakultät nach UOG 1993 und UG 2002, in: UNILEX 1 -2/2006, 11 – 33, 12f.

²⁸ Anneliese Legat, Der Senatsbeirat der Karl-Franzens-Universität Graz: Genese, Satzung, Arbeitsbericht und Evaluierung, in: Siegfried Beer, Edith Marko-Stöckl, Marlies Raffler, Felix Schneider (Hg), Focus Austria. Vom Vielvölkerreich zum EU-Staat. Festschrift für Alfred Ableitinger zum 65. Geburtstag (= Schriftenreihe des Institutes für Geschichte 15). Graz 2003, 46 – 63.

²⁹ Mitteilungsblatt der Universität Graz.

³⁰ Anneliese Legat und Wolfgang Weigel, An Stelle eines Ständchens: Das Selbstverständnis des ULV (wie Anm 18), 2.

³¹ So führt Hermann Kotthoff, Betriebsräte als Akteure und Getriebene des Wandels, in: Zukunftsmodell Betriebsrat (Anm 18), 159 – 173, 162, aus: „Durch die Psychologie des Benchmarking ist es gelungen, alle zu Co-Managern zu machen. Co-Manager heißt nun nichts anders: Mit-Spieler sein. Der Gegenbegriff zu Co-Manager ist Spielverderber“.

³² Kotthoff, Betriebsräte (Anm 39), 161, meint zwar in anderem Kontext aber beispielgebend, dass die BR-Arbeit von genuin ökonomischen Themen „überschwemmt“ wird.

³³ Kolm, Politikfeld Anerkennung (Anm 22), 201.

schaftsverhältnisse unterworfen³⁴. Dabei wird übersehen, dass Wettbewerb noch keine Richtigkeitsgarantie und die neuen Vereinbarungsinstrumente³⁵ keine äquivalente Position auf gleicher Augenhöhe gewähren. Das Recht mit seinem Gerechtigkeitspostulat wird von der Ökonomie mit ihrem Profitstreben abgelöst³⁶. Ein Zeichen dafür ist der kontrafaktische, aber sich ständig verstärkende Rückgang bei der Anerkennung von sozialen Fragen durch die Gesellschaft. Hier zählen ja nur die sogenannten Leistungsträger (!). Und dies, obwohl es gewissermaßen zum guten Ton gehört, sich sozial zu engagieren³⁷.

Dank

Für das von Erwin Pochmarski geleistete umfassende universitäre Engagement wird von allen, die sich mit der auf Leistungsbasis beruhenden solidarischen und ehrenamtlichen Gesinnung identifizieren, hiermit offiziell Dank gesagt.

Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende-Stv. BR WISS Karl-Franzens-Universität
anneliese.legat@uni-graz.at

³⁴ Vgl. Konrad Paul Liessmann, Die Universität und ihre Feinde, in: *juridikum. Zeitschrift für kritik, recht, gesellschaft* 2/2008, 81 – 84.

³⁵ §§ 13 und 20 Abs 5 UG 2002. – Dazu Agnieszka Dzierzbicka, Universitäten im (Auf-)Bruch: Vereinbaren will gelernt sein, in: *juridikum. Zeitschrift für kritik, recht, gesellschaft* 2/2008, 91 – 945

³⁶ Vgl. Anneliese Legat, Volles Recht und leere Versprechungen – Rechtspolitische Anmerkungen zu einer neuen Universitätsstruktur, in: Ewald Breunlich (Hg), *Ausgliederung von Universitäten. Beiträge zur Enquete vom 27. Mai 1999, Vollrechtsfähigkeit der Universitäten*. Wien 1999, 81 – 126; Anneliese Legat, Universitäten als Verantwortungsgemeinschaften in Kooperationsautonomie. Ein Motivenbericht zu einer möglichen Universitätsentwicklung, Teil 1, in: UNILEX, *Beilage zu Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz (BUKO-Info 1/2002)*, 34 – 40, Teil 2, in: UNILEX, *Beilage zu Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz (BUKO-Info 2/2002)*, 24 - 32.

³⁷ Anneliese Legat, *Unterstützungsleistungen von Serviceclubs für Menschen mit Behinderung*, in: Anita Prettenthaler-Ziegerhofer (Hg), *Menschen mit Behinderung. Leben wir andere auch?* Graz 2006, 347 – 360.

Aus der Praxis der Personalvertretung