

### Aus der Praxis der Personalvertretung

- » **Die Personalvertretung: Wir über uns** (Anneliese Legat) . . . . .2
- » **Universitäten sind zuallererst Orte der Erkenntnisarbeit**  
(Elmar Schübl) . . . . .3
- » **Finanzen: 1. Budget, 2. Rechnungshofbericht,  
3. Vordienstzeiten** (Anneliese Legat) . . . . .4
- » **Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbs-  
arbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik.  
Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als  
Arbeitgeberin** (Margareta Kreimer/Isabella Meier) . . . . .7
- » **Die Harmonisierung und Akkreditierung der Ausbildung  
und Studienprogramme der Veterinärmedizin in Europa**  
(Erich Möstl) . . . . .10
- » **„Qualität statt Quantität“ – Ein Paradigmenwechsel bei  
der DFG gegen die Publikationsflut in der Wissenschaft**  
(Anneliese Legat) . . . . .11
- » **Universitätsranking** (Wolfgang Weigel, Christian Cenker) . . . .12
- » **Frauenquote bei Qualifizierungsstellen an der  
Medizinischen Universität Innsbruck**  
(Ursula Kiechl-Kohlendorfer/Anneliese Legat) . . . . .13
- » **No Future Education?** (Christian Cenker). . . . .15
- » **Auswahl aus Birge Krondorfer, Töchter der Alma Mater.  
Die Universität – ein paradoxer Ort für Frauen?,  
in: UNILEX 1-2/2008** (Anneliese Legat)

# Die Personalvertretung: Wir über uns

Das Wirksamwerden von Universitäten-Kollektivvertrag und UG-Novelle im Herbst 2009 haben nach den damit verbundenen Turbulenzen nicht die erwartete Ruhe in den universitären Alltag einziehen lassen. Die Umsetzung des Kollektivvertrages wird durch die personalsteuernden Maßnahmen des BMWF mittels Leistungsvereinbarungen, den drohenden Budgetrestriktionen infolge der Wirtschaftskrise sowie durch die unterschiedlichen Auslegungen durch Dienstnehmer- und Dienstgeberseite überschattet. Die Studierendenbewegung aus dem Herbst 2009 sollte im Hochschuldialog kanalisiert werden, die Ergebnisse sind aber durchwachsen und werden zu weiteren Diskussionen Anlass geben.

Diese Aspekte zeigen einmal mehr den steigenden Bedarf an praxisorientierten universitätsrechtlichen und personalrelevanten Informationen zu immer wieder neuen Fragestellungen.

Die Personalvertretung für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an den österreichischen Universitäten widmet sich in Erfüllung ihres Informationsauftrages in der aktuellen Ausgabe ihres Publikationsorgans „Aus der Praxis“ diesen höchst aktuellen Themen.

Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat  
Vorsitzende des Zentralausschusses  
für die UniversitätslehrerInnen

Am 21. Jänner 2010 wurde der **Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen** beim BMWF neu konstituiert. Gemäß dem Ergebnis der Bundespersonalvertretungswahlen Ende November 2009 sind sechs der sieben Mandate der „Liste der parteiunabhängigen Vertretung aller UniversitätslehrerInnen (ULV)“ zugefallen. Ein Mandat besetzt die „LKU – Liste kritische Universität, FSG und Unabhängige“.

**VORSITZENDE:** Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese LEGAT, Universität Graz  
**STELLVERTRETER:** A.Univ.Prof. Dr. Karl WITTMANN, Medizin. Universität Wien  
**MITGLIEDER:** A.Univ.Prof. Dr. Ernest HOETZL, Universität f. Musik u. darst. Kunst Graz  
Univ.Prof. Dr. Otto RÖSCHEL, Technische Universität Graz  
Ass.Prof. Ing.Dr. Ingwald STRASSER, Medizin. Universität Wien  
A.Univ.Prof. Dr. Martin TIEFENTHALER, Medizin. Universität Innsbruck  
A.Univ.Prof. Dr. Wolfgang WEIGEL, Universität Wien

Gemäß Beschluss vom April 2010 wurde im Mai 2010 das **Forum Betriebsräte – Wissenschaftliches und künstlerisches Personal an Österreichs Universitäten** aus der Taufe gehoben. Die vier SprecherInnen (Legat, Tiefenthaler, Loupal, Mann) vertreten die wissenschaftlichen/künstlerischen Betriebsräte aller Universitätstypen (Groß-, Medizinische-, Fach- und Kunstuniversitäten) und entsprechen auch einer paritätisch gegenderten Zusammensetzung.

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

**Impressum – Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung:** Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten beim bmwf, Strozzigasse 2/3. Stock, 1080 Wien

**Redaktion:** Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen (ZA I)

**Zustellungsbevollmächtigte:** Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des ZA I

**Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz:** Informationsschrift des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an den österreichischen Universitäten

**Aufgabepostamt:** 8020 Graz

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung, Verbreitung, Verwendung vorbehalten. Alle Teile des Werkes dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

# Universitäten sind zuallererst Orte der Erkenntnisarbeit

Die Probleme unseres Bildungs- und Universitätswesens sind Teil jener globalen Krise, die sich in den letzten Jahren nur zugespitzt hat. Die in Österreich durch das UG 2002 in vielerlei Hinsicht verschärfte Problematik drängt zur Klärung der Frage, was denn die zentrale Aufgabe der Universität zu Beginn des 21. Jahrhunderts überhaupt sein soll. Wenn hier vom Universitätswesen gesprochen wird, sind damit jene Menschen gemeint, die als Lehrende oder Studierende durch den Einsatz ihrer Begabungen etwas zum Erkenntnisprozess beitragen. Wissenschaftliche Forschung und Wissensvermittlung in der Lehre sind Formen des Strebens nach Erkenntnis, welches ein menschliches Grundbedürfnis ist. Und Universitäten sind zuallererst Orte der Erkenntnisarbeit.

In unserer Kultur kommt solchen Orten, also insbesondere Universitäten im Sinne von Lehr- und Forschungsinstitutionen, deswegen eine zentrale Bedeutung zu, weil in so genannten aufgeklärten Wissensgesellschaften WissenschaftlerInnen die Deutungshoheit über den Menschen und die soziale und natürliche Umwelt des Menschen innehaben. Komplexe Sachverhalte und Prozesse besser verstehen zu lernen, ist der Beitrag, den Lehrende und Studierende gemeinsam für das (staatliche) Gemeinwohl leisten. Um diese Aufgabe erfüllen zu können, brauchen wir nicht nur eine Vielfalt an wissenschaftlichen Disziplinen, sondern auch eine Pluralität an Auffassungen innerhalb der einzelnen Disziplinen. Diese Vielfalt ist gefährdet, wenn der Wert wissenschaftlicher Forschung von wirtschaftlicher Verwertbarkeit bestimmt wird oder man meint, dass die Relevanz von Studien über Quantitäten (Studierenden- und AbsolventInnenzahlen) bestimmt werden könnte.

Unter der Voraussetzung, dass Menschen sich unter günstigen Rahmenbedingungen der Erkenntnisarbeit widmen können, entfaltet sich von selbst eine Vielfalt an wissenschaftlichen Disziplinen, deren Erkenntnisse gewissermaßen das geistige Spektrum des Menschen bilden. Dieses Spektrum verändert sich permanent; unter günstigen Bedingungen handelt es sich bei diesen Wandlungen um einen expansiven Prozess. Die Vielfalt an wissenschaftlichen Disziplinen und Universitätsstudien spiegelt den geistigen Reichtum des Menschen wider.

Es handelt sich bei der Institution/Organisation Universität in besonderem Maße um eine vergeschlechtlichte Formation, die, männlich dominiert, beide Geschlechter reguliert.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 45)*

Interessanterweise ist die Universität, bzw. sind ihre ‚Angehörigen‘ speziell resistent gegenüber Selbstaufklärung und kritischer Selbstverständigung – trotz, oder auch wegen ihres Aufklärungsauftrags. Vielleicht deshalb, weil Wissenschaft, besser gesagt ihre VertreterInnen, trotz postmoderner Polyvalenzen, den Anspruch auf eine geradezu metaphysische Sachlichkeit nicht aufgegeben haben.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 45)*

Fruchtbare Erkenntnisarbeit setzt eine intensive Auseinandersetzung zwischen Lehrenden und Studierenden voraus. In vielen Fällen ist dies derzeit nicht möglich, da das Verhältnis zwischen Lehrenden und Studierenden oftmals völlig unausgewogen ist. Darunter leidet die Qualität der Ausbildung, ebenso die Persönlichkeitsbildung. Um eine fachliche Vielfalt und eine Betreuung, die diese Bezeichnung auch verdient, anbieten zu können, wäre notwendig: (1.) die deutliche Aufstockung des wissenschaftlichen Universitätspersonals, (2.) die Schaffung von Arbeitsbedingungen, welche der derzeitigen (Selbst-)Ausbeutung entgegenwirken und (3.) eine Festlegung der Zahl der Studienplätze in den einzelnen, aber dafür wesentlich zahlreicheren Fachbereichen, da sonst keine Universitäts- und Wissenschaftspolitik im Sinne einer bewussten, systematisch planenden und zielorientierten Auseinandersetzung mit dem Phänomen „Wissenschaft“ möglich ist. Die Anzahl der Studienplätze und des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist ein signifikanter Indikator für den gesellschaftspolitischen Wert, den der Staat seinen Universitäten einräumt, die Herz und Hirn aufgeklärter Wissensgesellschaften sind.

Dr. phil. Elmar Schübl  
Zentrum für Wissenschaftsgeschichte  
Karl-Franzens-Universität Graz  
elmar.schuebl@uni-graz.at

# Finanzen: 1. Budget, 2. Rechnungshofbericht, 3. Vordienstzeiten

## 1. Budget

Die Wirtschaftskrise erfasst nun auch die **Universitäten!** Über die neuen Vorgaben des Wissenschaftsministeriums wurde das Universitätspersonal ausnahmsweise auch universitätsöffentlich, und nicht wie sonst nur über die Medien informiert.

So wurde berichtet, dass den Universitätsleitungen im Rahmen von Gestaltungsgesprächen von Seiten des zuständigen Sektionschefs im BMWF mitgeteilt worden sei, dass es für keine Universität in Österreich wegen der hohen Staatsverschuldung ab 2013 eine Budgeterhöhung, ja nicht einmal eine Budgetanpassung geben würde. Dies soll wenigstens bis 2015 gelten und es seien weitere Budgetreduktionen nicht auszuschließen. Bestenfalls sei eine Budgetstagnation mindestens während der kommenden fünf Jahre zu erwarten. Obwohl an den abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen (bis 2012) festgehalten werden soll, sollten die Universitäten Rücklagen bilden bzw. Einsparungen vornehmen, damit ab 2013 darauf zurückgegriffen werden könnte.

Bis Mitte November 2010 sollte bekannt gegeben werden, von welchen Positionen der bestehenden Leistungsvereinbarung die Universitäten zurücktreten wollen, um die künftigen Budgets nicht zu belasten. Weiters wurde festgestellt, dass seitens des Bundes in den nächsten Jahren mit keinerlei Finanzierung von Bauvorhaben mehr zu rechnen sei. Im Herbst sei eine Verlautbarung des BM zu erwarten, mit Angaben, wie es mit bereits beschlossenen Bauvorhaben (zB WU-Neubau oder Campus Med. Uni Graz) an den österreichischen Universitäten weitergehen würde. Dramatisch erscheinen diese Ankündigungen auch angesichts des Umstandes, dass infolge der Ausgliederung der Universitäten in Hinblick auf die Erfüllung des Arbeitnehmerschutzgesetzes bis 2013 umfassende Bausanierungsmaßnahmen anstehen. Die universitären Leitungsebenen berechneten, dass angesichts der jährlich massiv steigenden Kosten im Personal-, Gebäude-, Investitions- und Sachmittelbereich, ein um diese Steigerungen nicht angepasstes Budget nicht nur eine Stagnation sondern einen realen Verlust bzw. einen Einbruch um wenigstens 3-4 % pro Jahr und somit ein stark sinkendes Budget bedeuten würde. Die kumulierten Verluste in drei Jahren würden demnach mindestens 20 %

des Budgets von 2012 betragen. Tritt zusätzlich zu all dem eine höhere Inflation ein, was angesichts der wirtschaftlichen Lage in ganz Europa nicht mehr auszuschließen sei, ergäbe dies noch wesentlich höhere Einbrüche. Personalreduktionen seien demnach unumgänglich, was aber bedeuten würde, dass wieder eine Generation von JungforscherInnen verloren gehen würde, die in einigen Jahren nicht auf Knopfdruck ersetzt werden könnte.

Verwundert zeigten sich die Rektoren angesichts der medialen Absichtserklärung der Ressortleiterin, dass sie die Wissenschafts- und Forschungseinrichtungen Österreichs unter die „Top 3“ aller europäischen Hochschuleinrichtungen bringen wolle. Sie kommentieren diese Aussage damit, dass diese Ankündigungen nicht nur fraglich, sondern vor dem geschilderten Hintergrund wider besseres Wissen erfolgt seien. Da in anderen Ländern Europas für die Universitäten keine Spar-, sondern gerade jetzt eine offensive Investitionspolitik betrieben wird (Deutschland investiert trotz Sparmaßnahmen gleichzeitig 12 Milliarden € in den Universitätssektor), sei damit zu rechnen, dass die österreichischen Universitäten im internationalen Vergleich zurückfallen und den internationalen Anschluss verlieren würden. Die Regierung sollte den Empfehlungen von ausgewiesenen Experten folgen.

Die Budgetrestriktionen werden auch bereits im **Fachhochschulbereich** sichtbar. Es wird nicht mehr von einem Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan gesprochen. Im Fachhochschulplan 2010/11 bis 2012/13 wird festgestellt, dass „vorerst ein quantitatives Wachstum des Fachhochschulsektors im bisherigen Ausmaß nicht möglich“ (2) sei; es werden lediglich die inhaltlichen Schwerpunkte für die kommenden drei Studienjahre festgelegt.

Sechs Ministerien, der Forschungsrat, der Wissenschaftsrat, das Wirtschaftsforschungsinstitut und andere haben ihre Expertise (Forschungsdialog des BMWF, Strategie 2010, Evaluierung der Fördermöglichkeiten etc) in die Erstellung einer nationalen **Forschungs- und Technologiestrategie** eingebracht. Deren Vorlage an den Ministerrat Ende August 2010 wurde auf unbestimmte Zeit verschoben, da

für die Umsetzung der Ziele weder Strategien noch entsprechende Budgetmittel zur Verfügung gestellt werden könnten. Wen wundert es da, dass eine schon vor Jahren vom BMWF beauftragte Studie zu einem Vergleich der **Finanzsituation** der Universitäten in Deutschland, der Schweiz und Österreich unter Verschluss gehalten wird. Die Feststellung eines Budgetnotstandes der Österreichischen Universitäten dürfte ohnedies allgemein bekannt sein. Aber es gibt trotzdem ein Mirakel: Wie ist es möglich, dass es den Universitäten und ihren Angehörigen unter diesen Bedingungen immer noch gelingt, durchwegs qualitativ hochwertige, sogar Spitzen-Forschung, Erschließung der Künste und Lehre zu betreiben? Eine mögliche Erklärungshypothese dürfte in dem bisherigen wissenschaftlichen/künstlerischen Ethos der Angehörigen liegen. Ob dies unter den nunmehrigen personalrechtlichen Bedingungen weiter erwartet werden kann ist, ist allerdings mehr als fraglich.

## 2. Rechnungshofbericht

Der Rechnungshof ist ein unabhängiges Organ des Nationalrates zur Überprüfung von staatlicher Tätigkeit und öffentlicher Unternehmen. Sein Auftrag bezieht sich auf finanziell wirksame Staatstätigkeit nach den Prüfungsmaßstäben Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit auf der Grundlage der Rechtmäßigkeit. Im Jänner 2010 wurde ein Prüfbericht zum Thema Auswirkungen der Personalhoheit aus finanzieller, struktureller sowie strategischer Sicht auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien vorgelegt. ([http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/teilberichte/bund/bund\\_2010\\_01/Bund\\_2010\\_01\\_4.pdf](http://www.rechnungshof.gv.at/fileadmin/downloads/2010/berichte/teilberichte/bund/bund_2010_01/Bund_2010_01_4.pdf)). Als Prüfzeitraum ist Dezember 2008/Jänner 2009 angegeben.

Die Grundaussage des Berichtes legt dar, dass einerseits die Übertragung der Personalhoheit im Rahmen der Ausgliederungen der Universitäten seit 2004 zu keiner Verbesserung des Betreuungsverhältnisses von Studierenden zu universitärem Lehrpersonal an den beiden geprüften Universitäten geführt hat, der Anteil des Personalaufwandes am Gesamtaufwand an der Uni Wien um rund 3% auf insgesamt 60% gestiegen ist, an der WU bis 2006 ebenfalls um rund 3% gestiegen, um im Jahre 2008 wieder das Ausgangsniveau von 63% aus dem Jahre 2004 zu erreichen. Dabei zeigt sich, dass die Gehälter der AssistentInnen in Säule 1 erhöht wurden (Prä-Docs), sowie die Entgeltvereinbarungen bei der Besetzung von Professuren im Rahmen der Berufungsverhandlungen „marktwirtschaftlicher“ gestaltet wurden. Allerdings finden sich erst in den Schlussbemerkungen Hinweise auf das diesbezügliche mögliche Vorverständnis des Rechnungshofes. Es wird deutlich, dass durchaus nach

herkömmlicher ökonomischer Terminologie angenommen wird, dass Professuren in „marktgängigen“ Fächern (vom Rechnungshof als prioritärer Bereich bezeichnet) besser honoriert werden als in Fächern, die weitestgehend vom universitären Sektor nachgefragt werden. Ob man (oder die Politik) dieses unterstellte Verständnis einer Verökonomisierung von Universität und Bildung teilen möchte, sei dahingestellt. Dass an der WU Wien rund 80% und an der Uni Wien 71 % der Gehälter der Professuren auf die beiden untersten Viertel der Gehaltsstaffel entfallen, kann wohl als Indikator für gelebte Sparsamkeit herhalten.

Die Summe der Bezüge der beiden Rektorate erhöhte sich jährlich um durchschnittlich 10%, bedingt auch durch die zunehmende Wahrnehmung von Vizerektoratsfunktionen in Hauptbeschäftigung. Eine Tendenz zur Kostensteigerung zeigte schon eine parlamentarische Anfragebeantwortung der damaligen BM Elisabeth Gehler. Demnach waren die Aufwendungen für die Leitungsorgane (Rektorate) an den autonomen Universitäten im Rechnungsjahr 2004 gegenüber 2002 in vielen Fällen nahezu auf das Doppelte angestiegen, in einigen Fällen sogar auf das Dreifache. 2008 betrug lt. Rechnungshof die Bezüge der Mitglieder der Rektorate an der Universität Wien € 841.800,-- und an der WU 836.500,--. Auf die Rechnungshofkritik, dass die Grundlagen der Prämienleistungen für die universitäre Leitungsebene, nämlich die Zielerreichung der einzelnen Rektorsmitglieder, teilweise weder quantifiziert noch dokumentiert wurden, wird von den geprüften Universitäten die oftmalige Unmöglichkeit der Quantifizierung eingewendet oder auch auf deren Untunlichkeit verwiesen. In Anbetracht der notorischen Quantifizierungsmanie der Leistungen insbesondere des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals ist dies ein denkwürdiger Kommentar. In seinem Kommentar zur regelmäßigen positiven Zielerreichung der Leitungsebene führt der Rechnungshof aus, dass die Ziele offenbar nicht ambitioniert genug gewählt oder zu wenig differenziert worden seien, da andernfalls die regelmäßige Zielerreichung nicht erklärbar wäre, womit der Argumentationsabtausch endgültig zur Posse wird. Dass Verträge nur dann rechtskonform zu Stande kommen, wenn deren Inhalte auch möglich und die Ziele erreichbar sind, muss also wohl noch erst bekannt gemacht werden.

Für beide Universitäten gilt, dass sich das Verhältnis von wissenschaftlichem Personal zu allgemeinem Personal seit der Ausgliederung um zwei Drittel zu einem Drittel bewegt. Der Rechnungshof definiert dabei ua Lehrbeauftragte, Drittmittelbeschäftigte und studentische MitarbeiterInnen als nebenberuflich Tätige, was zumindest bei Drittmittelbeschäftigten nicht den faktischen Verwendungen entspricht.

Auch zeitlich befristete Professuren und PrivatdozentInnen, wo die Bezeichnung alleine einen allfälligen Beschäftigtenstatus nicht erkennen lässt, aber auch TutorInnen und DemonstratorInnen werden zu dieser Gruppe gezählt. Die genannten Verhältniszahlen relativieren sich insbesondere zu der Situation vor der Ausgliederung 2004, als Drittmittelbeschäftigte regelmäßig nicht Angestellte der Universität waren, sondern durchwegs ein Arbeitsverhältnis zu ProjektleiterInnen, allenfalls zu teilrechtsfähigen Institutionen (Gesamtuniversität, Fakultäten und/oder Instituten) und „externe“ Lehrende ein besonderes Rechtsverhältnis zur Universität hatten. Bemerkenswert ist aber jedenfalls der Umstand, dass an beiden Universitäten die externen Lehrbeauftragten rund ein Drittel des „nebenberuflich“ tätigen wissenschaftlichen Personals umfassen. Weiters sind rund 58% an der Universität Wien und rund 32% an der WU in dieser definierten Gruppe Drittmittelbeschäftigte. Hinsichtlich des insgesamt gestiegenen Personalaufwandes ist nicht erkennbar, ob der Rechnungshof dabei die eingeworbenen Drittmittel als Durchlaufposten für die Abgeltung des Drittmittelpersonals gegengerechnet hat, was die Schlussfolgerungen differenzieren würde (sowohl für die Prüfer als auch für die Rezensentin).

Dass der Rechnungshof auch eigene strategische Überlegungen nicht scheut, und damit „Politik“ macht, zeigt sich bei der Anmerkung, dass ihm „für die wissenschaftlichen Mitarbeiter numerische Zielsetzungen in den Leistungsvereinbarungen“ fehlen. Abgesehen davon, dass das dem Parlament verantwortliche Organ in seinem Bericht durchgehend keine genderngemäße Diktion berücksichtigt, fühlt es sich sehr wohl für Ratschläge nicht nur an die Legislative, sondern auch an die Exekutive zuständig. Die Reaktion des Geldgebers (zuständiges BM) erfolgte umgehend: Die Leistungsvereinbarungen aus dem Herbst 2009 enthalten nun auch massive Personalsteuerungsaspekte im wissenschaftlich//künstlerischen Bereich. Der Rechnungshof moniert weiters bei der Auswahl von Bewerbern (!) für Sekretariatsstellen einheitliche Testverfahren und eine Ausweitung des Recruiting-Verfahrens auf den Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiter (!).

Die WU hatte zum Prüfungszeitpunkt bereits die Erstellung von Personalstrukturplänen in Angriff genommen, um damit Planungssicherheiten für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu ermöglichen. Nach Meinung des Rechnungshofes könnte dieses Instrumentarium – das auch im KV konstitutiv verankert wurde – insofern verbessert werden, als die Planungsebene von den Instituten auf die nächst höhere Ebene gehoben wird, was die WU jedoch nicht für zweckmäßig erachtet. Die Kritik an der Universität Wien

hinsichtlich der Übergangsmaßnahmen bezüglich von Karrieredienstverhältnissen richtet sich gegen die nicht dem UG entsprechende Vorgangsweise bei der Entfristung, vor allem wegen der fehlenden Ausschreibungen. Bei den Verträgen für Professuren sollte die WU das Leistungselement weiter ausgestalten und als Bezugssystem mit einer erfolgreichen externen Evaluierung verknüpfen, – als ob bisher die Professorenschaft ohne diese Leistungskomponente nichts geleistet hätte. Außerdem sollten bei der Ausschreibung einer Professur für die aus Sicht der Universität weniger „prioritären Bereiche“ gleichzeitig auch Gehaltsspannen zur Kenntnis gebracht werden. Womit eine weitere Gehaltsschere eröffnet wird, die nicht nur, aber auch wieder zu Lasten von Frauen gehen kann, wenn diese - wie so oft - weniger attraktive Fächer vertreten.

Dass die personalpolitische Einschätzung der Konsequenzen des damals vor Abschluss stehenden Kollektivvertrages mit der Realität wenig gemein hat, ist ja in diesem Zusammenhang nur mehr eine Marginalie, aber mit bitterem Beigeschmack.

### 3. Vordienstzeiten

Der Europäische Gerichtshof hatte 2009 festgestellt, dass die österreichische Regelung, wonach Vordienstzeiten vor dem 18. Lebensjahr bei der Gehaltseinstufung von öffentlich Bediensteten (BGD und VBG) nicht berücksichtigt werden, nicht rechtskonform ist. Das hätte für rund 350.000 öffentlich Bedienstete durch eine Neubewertung ihrer Vordienstzeiten zu einem nicht unerheblichen finanziellen Nachtrag führen können, für die Budgets von Bund, Ländern und Gemeinden aber eine entsprechende finanzielle Haushaltsbelastung bedeutet. Der Nationalrat hat nun das Bundesdienstschema dem europäischen Recht angepasst. Das Kriterium des Lebensalters wird durch das Kriterium der Erfüllung der Schulpflicht ersetzt und gleichzeitig wird der für die Vorrückung von der jeweils ersten in die jeweils zweite Gehaltsstufe maßgebliche Zeitraum von zwei Jahren auf fünf Jahre verlängert. Der Gehaltssprung mit dem 20. Lebensjahr bleibt somit unverändert. Der bisherige Modus 18. Lebensjahr plus 2 Dienstjahre, wird durch die Regelung 15. Lebensjahr plus 5 Dienstjahre ersetzt. Damit fällt keine Mehrbelastung für das Bundesbudget an. Die neue Regelung ist in dieser Hinsicht kostenneutral. Es kann aber trotzdem zu einer Überprüfung kommen, wofür durch Verordnung ein entsprechendes Prozedere festgelegt wird. Die bereits eingebrachten - zehntausende - Anträge müssen allenfalls nachgebessert werden.

Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat  
ZA für die UniversitätslehrerInnen  
Forum Betriebsräte



# Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik. Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin

Das österreichische System der Langzeitpflege basiert auf Pflegeleistungen durch Angehörige. Demografischen und sozialen Entwicklungen zufolge nimmt die Anzahl der hochaltrigen und damit potenziell pflegebedürftigen Personen zu, gleichzeitig verliert die Familie als Versorgungs- und Unterstützungseinrichtung für Pflegebedürftige an Bedeutung. Ein knappes Drittel der familiär pflegenden Personen ist gleichzeitig erwerbstätig, rund 60 Prozent der pflegenden Angehörigen sind im erwerbsfähigen Alter. Erwerbstätige sind also zunehmend mit einer potenziellen Betroffenheit von familiärer Altenbetreuung konfrontiert. Familienbewusste Personalpolitiken fokussieren ihr Interesse bislang jedoch auf die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Erwerbstätigkeit.

Vor diesem Hintergrund wurde vom Institut für Volkswirtschaftslehre in Kooperation mit der Interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle der Universität Graz (UNIKID) eine Studie unter der Leitung von Margareta Kreimer durchgeführt. Die Studie setzt sich kritisch mit dem österreichischen System der Langzeitpflege auseinander und exploriert die Situation von Bediensteten mit familiären Altenbetreuungsverpflichtungen am Beispiel der Universität Graz. Sie basiert auf Interviews mit ExpertInnen zum österreichischen Langzeitpflegesystem und auf leitfadengestützten Interviews mit acht betroffenen Bediensteten des wissenschaftlichen (drei Personen) und des administrativen (fünf Personen) Personals der Universität Graz. Sieben von acht befragten Betroffenen sind weiblich und fünf von acht sind kinderlos. Alle befragten Personen sind in Vollzeit an der Universität beschäftigt und verfügen über eine hohe Erwerbsanbindung, sie befinden sich im zumindest weitestgehend abgeschlossenen Karrierestadium.

Die Studienergebnisse zeigen, dass eine Vielzahl an Aspekten im Rahmen des österreichischen Langzeitpflegesystems

einer Professionalisierung der Pflege und einer Aufwertung der Altenbetreuungsleistungen entgegensteht. Ein Beispiel dafür ist der Prozess der Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung: Seit 2008 müssen alle vormals informell tätigen 24-Stunden Betreuungskräfte als unselbständig erwerbstätig oder als selbständig im freien Gewerbe der Personenbetreuung angemeldet werden. Zur Abdeckung eines Teils der Kosten, die mit der Anmeldung entstehen, kann eine Förderung des BMASK bezogen werden. Die Legalisierung dieser Tätigkeiten ging mit deren Verortung im Hausbetreuungsgesetz unter Anwendung des Tätigkeitsprofils von Haushaltshilfen einher. Dieses sieht im Wesentlichen eine Unterstützung der Betreuungsbedürftigen bei der Lebensführung und im Haushalt vor.

Seit 1. Jänner 2009 ist bei Bezug der Förderung des BMASK – und nur dann – der Nachweis einer Ausbildung erforderlich, diese entspricht im Wesentlichen dem Qualifikationsprofil einer Heimhilfe<sup>1</sup>. Die befragten ExpertInnen der Mobilien Dienste vergleichen diese Ausbildung mit einem „Rotkreuzkurs“ und zweifeln deren Qualität stark an. Denn 24-Stunden-LaienbetreuerInnen dürfen – wie pflegende Angehörige auch – medizinische und pflegerische Tätigkeiten im Einzelfall dann übernehmen, wenn sie von diplomiertem Hauskrankenpflegepersonal angelernt und angeleitet werden<sup>2</sup>. Daher kann die Legalisierung der 24-Stunden-Betreuung als Aufweichung der Kompetenzen innerhalb der Altenpflegeberufe interpretiert werden<sup>3</sup>. Die professionelle Hauskrankenpflege und Altenbetreuung selber spielt jedoch durch die chronische Unterfinanzierung ihrer gemeinnützigen Trägerorganisationen und der damit einhergehenden Kosten für die zu Betreuenden oder deren Angehörigen sowohl in der Einschätzung der Pflegebedürftigkeit als auch in der Unterstützung bei der häuslichen Pflege- und Betreuungsarbeit eine marginale Rolle. Die Einsätze der Mobilien Dienste sind nur unflexibel und

1 Alternativ zu dieser Ausbildung gilt der Nachweis einer mindestens sechsmonatigen sachgerechten Betreuung des Förderwerbers bzw. der Förderwerberin (d.h. der pflegebedürftigen Person), oder die Delegation von pflegerischen oder ärztlichen Aufgaben an die Betreuungskraft (vgl. [http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/7/5/4/CH0008/CMS1198828863126/broschuere\\_aufgabe5\\_-\\_webversion\\_091019.pdf](http://www.bundessozialamt.gv.at/cms/basb/attachments/7/5/4/CH0008/CMS1198828863126/broschuere_aufgabe5_-_webversion_091019.pdf), S.11).

2 Vgl. ebd., S.12-13.

3 Vgl. Bachinger 2009.

punktuell möglich, was einer Entlastung von pflegenden Angehörigen – insbesondere wenn sie erwerbstätig sind – massiv entgegen steht.

Die Exploration der speziellen Vereinbarkeitssituation von familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit am Beispiel einer Universität ist auch aufgrund von zwei verschiedenen Berufsgruppen interessant: Es zeigen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Vereinbarkeitssituation zwischen wissenschaftlichem und administrativem Personal. Während das wissenschaftliche Personal vergleichsweise flexibel hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort ist, führen familiäre Altenbetreuungsverpflichtungen fast immer zu Karriereeinbußen. WissenschaftlerInnen sind einerseits mit hohen Mobilitätsanforderungen (z. B. der Besuch von Konferenzen im Ausland auch an Wochenenden, Lehraufträge an anderen Universitäten, Forschungsaufenthalte) und andererseits mit hohen Leistungsanforderungen konfrontiert, welche oft quantitativ gemessen werden (z. B. die Anzahl der Publikationen). Da die Erfüllung dieser Anforderungen ohne Überstunden kaum möglich ist und diese infolge familiärer Betreuungsverpflichtungen schwerlich geleistet werden können, zieht die Pflege von Angehörigen für WissenschaftlerInnen Karriereeinbußen nach sich. Die in der Studie befragten WissenschaftlerInnen befinden sich in unbefristeten und gesicherten Dienstverhältnissen. Explizit für WissenschaftlerInnen, die im Rahmen von befristeten Dienstverträgen Qualifizierungsvereinbarungen erfüllen müssen, kann sich eine Pflegesituation äußerst problematisch auswirken.

... kaum andere Forschungsperspektiven haben sich derartig selbst hinterfragt und einander kritisiert wie eben die Genderstudies, Geschlechterforschungen und feministische Theorien...

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 44)*

Markant für den hiesigen Kontext ist, dass, obwohl nirgendwo anders das Geschlechterverhältnis und dessen Bedingtheiten so konzentriert in Augenschein genommen werden wie in der Wissenschaft, dieses im ausgeprägten Universitätsalltag doch merkwürdig abstrakt bzw. tabuisiert bleibt; nicht nur in Sprachduktus und habituellen Angewohnheiten, sondern auch derart, dass die ganze Analyse- und Erkenntnisarbeit für alle/andere/n nur nicht auf sich selbst appliziert wird.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 45)*

Die Karrieren des administrativen Personals sind von familiären Altenbetreuungsverpflichtungen weniger betroffen, hier herrscht jedoch durch Parteienverkehrszeiten und Schalterdienste wenig Flexibilität hinsichtlich Arbeitszeit und Arbeitsort. Beide Berufsgruppen sind stark mit wenig Freizeit, einer permanenten Sorge um die Angehörigen und mit Zukunftsängsten sowie mit einer akuten Mehrfachbelastung durch die Pflegesituation konfrontiert.

Folgende Maßnahmen wurden von den Befragten genannt, um ihre Situation zu erleichtern:

- ▶ Sensibilisierung von Vorgesetzten für diese spezifische Vereinbarkeitssituation durch universitätsinterne Veranstaltungen und Vorträge, denn dieses Vereinbarkeitsthema ist nach wie vor ein Tabu am Erwerbsarbeitsplatz;
- ▶ Schaffung einer Infrastruktur zum Austausch unter Betroffenen (etwa in Form von regelmäßig stattfindenden, professionell moderierten „Pflegetammtischen“);
- ▶ Eine aktive Informationspolitik über die Ansprüche von pflegenden Angehörigen durch die Einrichtung einer Stelle für persönliche und einzelfallorientierte Beratungen. Die Sichtung und das Recherchieren im bestehenden Informationsmaterial ist für die Betroffenen äußerst mühsam;
- ▶ Anspruch auf Pflegefreistellung und Sonderurlaub auch ohne gemeinsamen Haushalt mit den pflegebedürftigen Angehörigen und Förderung flexibler Arbeitsverhältnisse (Heim- und Telearbeit, Gleitzeit mit eingeschränkten Blockzeiten etc.);
- ▶ Vermittlung von (Laien-)BetreuerInnen durch die Interuniversitäre Kinderbetreuungsanlaufstelle (UNIKID), welche bereits Babysitter vermittelt.

Solche Maßnahmen können jedoch ein Pflegesystem, das wie das österreichische Modell auf Geldleistungen für Pflegebedürftige aufbaut, nicht kompensieren. Derartige Pflegesysteme fördern nämlich die innerfamiliäre, laienhafte Betreuung und Pflege von alten Menschen und hinken damit demografischen und sozialen Entwicklungen hinterher.

Die Ergebnisse der Studie wurden am 18. Mai 2010 im Rahmen der Tagung „Pflegerische Angehörige: Zwischen permanenter Sorge, mangelnder Freizeit und hohen Leistungsanforderungen - Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Erwerbsarbeit und Pflege“ an der Universität Graz präsentiert, denn die Pflege der Elterngeneration besitzt aus den genannten Gründen vor allem für AkademikerInnen hohe Brisanz. Eine Maßnahme zur Erleichterung der Vereinbarkeitssituation für Bedienstete, die sich aus der Studie und der Tagung ergeben hat, wird bereits umgesetzt. Auf der Homepage der Universität Graz werden voraussicht-



lich ab September 2010 Informationsmaterialien und Dokumente sowie nützliche Links für pflegende Angehörige erscheinen. Auch der detaillierte Bericht zu dieser Studie wird zum download verfügbar sein.

Ao. Univ.-Prof. Dr. Margareta Kreimer (Projektleiterin)  
Institut für Volkswirtschaftslehre  
Karl-Franzens-Universität Graz  
margareta.kreimer@uni-graz.at

Ass. Mag. Dr. Isabella Meier (Projektmitarbeiterin)  
Institut für Volkswirtschaftslehre  
Karl-Franzens-Universität Graz  
isabella.meier@uni-graz.at

#### Quellen und Literatur zum Thema:

- DA ROIT, Barbara, LE BIHAN, Blanche (2008): Cash-for-care Schemes in Austria, Italy, France and the Netherlands. Effects on family support and care workers, Paper presented at the conference „Transforming elderly care at local, national and transnational levels“, 26-28 June 2008, Copenhagen.
- EGGER de CAMPO, Marianne (2008): The Rhetoric of Reaction in the Austrian Debate about Legalisation of Migrant Care, Paper presented at the conference „Transforming elderly care at local, national and transnational levels“, 26-28 June 2008, Copenhagen.
- HEDTKE-BECKER, Astrid (2000): Deutschlands größter Pflegedienst: Pflegende Angehörige, In: ARNOLD, Karen; HEDTKE-BECKER, Astrid (Hg.): Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, S. 12-18.
- GRÄSSEL, Elmar (2000): Psychische und physische Belastungen pflegender Angehöriger, In: ARNOLD, K.; HEDTKE-BECKER, Astrid (Hg.): Angehörige pflegebedürftiger alter Menschen. Experten im System häuslicher Pflege, Eigenverlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge, Frankfurt am Main, S. 19-26.
- KITTL, Helga (2003): Rahmenbedingungen und Qualität häuslicher Versorgung alter Menschen unter sozialpädagogischer Perspektive, Dissertation, Universität Graz, Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften.
- KREIMER, Margareta; MEIER Isabella; STRÄUßLBERGER Monika (2010): Die Vereinbarkeit familiärer Altenbetreuung mit Erwerbsarbeit im Kontext der österreichischen Pflegepolitik. Eine Analyse am Beispiel der Universität Graz als Arbeitgeberin. Projektbericht, Graz.
- MÜHLMANN, Richard; LUDESCHER, Martin; TRUKESCHITZ, Birgit; SCHNEIDER, Ulrike (2007): Auswirkungen informeller Pflegetätigkeit auf das Erwerbsverhalten und Konsequenzen für ArbeitgeberInnen, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien.
- MÜHLMANN, Richard; TRUKESCHITZ, Birgit; SCHNEIDER, Ulrike u. a. (2009): Arbeitsplätze und Tätigkeitsmerkmale berufstätiger pflegender Angehöriger. Befunde aus der Wiener Studie zur informellen Pflege und Betreuung älterer Menschen 2008, Forschungsinstitut für Altersökonomie, Wien.
- ÖSTERLE, August; HAMMER Elisabeth (2004): Zur zukünftigen Betreuung und Pflege älterer Menschen. Rahmenbedingungen – Politikansätze – Entwicklungsperspektiven, Wien.
- POCHOBRADSKY, Elisabeth; BERGMANN, Franz; BRIX-SAMOYLENKO, Harald u. a. (2005): Situation pflegender Angehöriger. Endbericht. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für soziale Sicherheit, Generationen und Konsumentenschutz, Wien.
- SCHROETER, Klaus (2005): Pflege als figuratives Feld In: SCHROETER, Klaus; ROSENTHAL, Thomas: Soziologie der Pflege. Grundlagen, Wissensbestände und Perspektiven, Juventa Verlag, Weinheim/München, S. 85 – 106.
- SCHROETER, Klaus (2006): Das soziale Feld der Pflege. Eine Einführung in Strukturen, Deutungen und Handlungen, Juventa Verlag, Weinheim/München.
- VOLKSHILFE ÖSTERREICH (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Leitfaden für Unternehmen, Wien.
- VOLKSHILFE ÖSTERREICH (Hg.) (2009): Carers' Careers. Vereinbarkeit von Pflege und Beruf. Internationale Good Practise Beispiele von Unternehmen, Wien.

Die exorbitante Produktivität der letzten vierzig Jahre zu geschlechterkritischen Erkenntnissen wird (aus Angst? aus Abwehr? aus Ignoranz?) nicht zur Kenntnis genommen, weder gelesen noch zitiert.  
(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 47)

... so dass eine Frau, sobald sie den Mund aufmacht, gefragt wird – und zwar mehr als ein Mann –, in wessen Namen sie spricht, von welcher Theorie sie ausgeht; wer ihr Meister ist und wo sie herkommt; kurz, sie hat zu deklinieren...ihre Identität nachzuweisen.  
(Krondorfer nach Cixous, UNILEX 1–2/2008, 47)

# Die Harmonisierung und Akkreditierung der Ausbildung und Studienprogramme der Veterinärmedizin in Europa

Das Ministerium plant die Einführung österreichweiter Qualitätskontrollsysteme in der Lehre.

Im Bereich der **Veterinärmedizin** liegen mittlerweile über 20 Jahre Erfahrungen mit einem europaweiten Akkreditierungssystem vor.

Die zwischenstaatliche Anerkennung der Ausbildung unserer AbsolventInnen ist seit vielen Jahren ein Anliegen der europäischen Veterinärbildungsstätten. Da das Studium der Veterinärmedizin ein kostenintensives ist, war es weiters von Bedeutung, Mindeststandards für die Ausbildung festzulegen.

Im Jahr 1988 wurde daher die EAEVE (**E**uropean **A**ssociation of the **E**stablishments for **V**eterinary **E**ducation) gegründet. Das Büro dieses Vereins befand sich ursprünglich in Brüssel und wurde 2007 nach Wien verlegt.

Die Aufgabe des Vereins ist es einerseits – in Übereinstimmung mit der Richtlinie 78/1028/EWG, Beschluss des Rates vom 18. Dezember 1978 zur Einsetzung eines Beratenden Ausschusses für die Ausbildung des Tierarztes, geändert durch die Richtlinie 2005/36EG über die Anerkennung von Berufsqualifikationen – die Harmonisierung der Ausbildung voranzutreiben sowie die Einhaltung von Mindeststandards zu überwachen. Andererseits dient diese Organisation auch dazu, einen Erfahrungsaustausch im Bereich der Fachdidaktik und der Organisation der Ausbildung zwischen den Bildungsstätten zu fördern. Mitglieder dieses Vereins können Fakultäten oder Universitäten werden, die in der Ausbildung und in den Veterinärmedizinischen Wissenschaften tätig sind. Jährlich finden Generalversammlungen an einer Mitgliedsorganisation statt.

Im Jahr 2009 gab es in Europa 110 Veterinärbildungsstätten, davon waren 98 Mitglieder bei der EAEVE, was zeigt, dass diese Organisation eine gewisse Sogwirkung entfaltet hat. Mittlerweile hat diese Organisation auch Mitglieder aus Israel und der Türkei, seit der Generalversammlung 2010 in Wien umfasst sie 100 Mitglieder.

Die Evaluierungen finden ca. alle 5 Jahre statt. Die Qualitätskontrolle wird überwiegend durch ein Peer-Reviewing-

Verfahren ausgeübt, bei dem Mitglieder anderer Veterinärbildungsstätten (und ein Mitglied aus dem Kreis der AbsolventInnen, das nicht aus einer Universität kommt) Visitationen durchführen. Diese erfolgen nach einem festgelegten Procedere. Zuerst muss ein Self-Evaluation Report erstellt werden, in dem die Organisation, die Lehre, die Zahl der Lehrenden und deren Qualifikationen sowie die Ausstattung, die finanzielle Situation der Bildungsstätte und das Patientenaufkommen im Tierspital (veterinary teaching hospital) dargelegt werden müssen. Dann folgt die Visitation, bei der Gespräche mit den verschiedenen Personengruppen der Universität geführt werden (teilweise Einzelgespräche) und die Ausstattung der Bildungsstätte besichtigt wird. Auch müssen Stellungnahmen von AbsolventInnen und interessierten Personengruppen (stakeholders) bei der Visitation eingeholt werden. Weiters wird erhoben, inwieweit die Bildungsstätte in der Forschung, der postgradualen Weiterbildung und der Spezialisierung aktiv ist. Die Spezialisierung in der Veterinärmedizin ist auch auf europäischer Ebene geregelt (European Diplomate) und ist eine europaweit geregelte Fachtierarztausbildung mit einheitlichem Prüfungssystem.

Die Visitation dauert eine Woche und als Resultat wird ein Bericht (Draft A) erstellt, zu dem die besuchte Universität Stellung nehmen kann. Dann folgt ein Draft B-Bericht, der an das Präsidium geschickt und dort im Plenum diskutiert wird. Letztlich kommt es zur Erstellung eines „Final Evaluation Reports“, der auch an die betreffende Veterinärbildungsstätte gesandt wird. Die Berichte werden auf der Homepage der EAEVE veröffentlicht. Es soll nicht unerwähnt bleiben, dass diese Evaluierungen einen nicht unerheblichen Aufwand darstellen. Die Veterinärmedizinische Universität wird voraussichtlich 2012 wieder visitiert werden. Weitere Informationen: <http://www.eave.org/>.

Ao Univ.-Prof. Dr. med.vet. Erich Möstl  
Department für Biomedizinische Wissenschaften/  
Biochemie  
Vet.Med. Universität Wien

## „Qualität statt Quantität“ – Ein Paradigmenwechsel bei der DFG gegen die Publikationsflut in der Wissenschaft

Auf Vorschlag des DFG-Präsidiums wurden vom Senat der DFG neue Richtlinien beschlossen und vom Hauptausschuss zustimmend zur Kenntnis genommen. Ab 1. Juli 2010 gelten bei Förderanträgen und in Abschlussberichten an die DFG neue Regelungen.

Künftig dürfen statt beliebig vieler Veröffentlichungen nur noch wenige, besonders aussagekräftige Publikationen mit direktem Bezug zum beantragten oder bearbeiteten Forschungsprojekt als Referenz genannt werden. Mit diesen Regelungen will die DFG der seit Jahren steigenden Bedeutung quantitativer Faktoren im Zusammenhang mit wissenschaftlichen Publikationen entgegenwirken.

„Oft lautet die erste Frage eben nicht mehr, was jemand erforscht hat, sondern wo und wie viel er publiziert hat. Das übt einen außerordentlich starken Druck auf Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler aus, möglichst viel zu publizieren. Und es verleitet immer wieder zu Fällen wissenschaftlichen Fehlverhaltens, in denen falsche Angaben zum Stand einer Veröffentlichung gemacht werden. Das alles schadet der Wissenschaft“, betonte der DFG-Präsident.

So soll die immer größere Bedeutung von Publikationsverzeichnissen und von numerischen Indikatoren (wie Hirsch- oder Impact-Faktor) verringert werden. Zugleich soll die eigentliche Beschreibung des Forschungsprojektes, die Darstellung des verfolgten Zieles und der bereits geleisteten Vorarbeiten mehr Gewicht erhalten. Dieser Hauptteil soll selbstsprechend und aus sich selbst heraus verständlich sein und so zur Grundlage für die Begutachtung und Bewertung des Forschungsprojektes werden.

In ihrem wissenschaftlichen Lebenslauf dürfen die AntragstellerInnen künftig insgesamt maximal fünf Veröffentlichungen anführen. Es soll sich dabei um jene Publikationen handeln, die nach Selbsteinschätzung der FörderungswerberInnen die wichtigsten ihrer gesamten wissenschaftlichen Arbeit präsentieren. Die Arbeiten sollen bereits veröffentlicht sein oder deren Veröffentlichung unmittelbar und nachweisbar (durch Annahmestätigung des Herausgebers) bevorstehen.

Es wird auch auf ähnliche Regelungen in anderen Ländern verwiesen. So sollen in den USA bei Projektanträgen an die National Science Foundation nur noch bis zu fünf bezug-

nehmende Publikationen und bis zu fünf weitere Publikationen angegeben werden, bei den National Institutes of Health insgesamt maximal 15 Publikationen.

Weitere Details sind der Homepage der DFG zu entnehmen: [http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung\\_nr\\_07/index.html](http://www.dfg.de/service/presse/pressemitteilungen/2010/pressemitteilung_nr_07/index.html) dazu auch [http://www.nzz.ch/nachrichten/wissenschaft/peer-review\\_unter\\_erfolgsdruck\\_1.7169970.html](http://www.nzz.ch/nachrichten/wissenschaft/peer-review_unter_erfolgsdruck_1.7169970.html)

Zusammengefasst von  
Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat  
ZA für die UniversitätslehrerInnen  
Forum Betriebsräte

In dieser Perspektivierung gibt es ebenso wenig ein neutrales Wissen wie es eine neutrale Sprache gibt, worauf schon die Benennung ‚Wissenschaft‘, also Wissen schaffen, herstellen, erzeugen hinweist.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 48)*

Die Existenz der Minderheit bewirkt in der Mehrheit Ausgrenzungsreaktionen und trägt so ungewollt zur Stabilität der dominanten Kultur bei. Die Bezeichnungen als Ausnahmeerscheinung, Exotin, Alibifrau sind dafür beredter Beleg.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 48)*

# Universitätsranking

Im Sommer 2010 ist wieder einmal ein Ranking über die Universitäten hereingebrochen, welches die Fingerzeiger in der Öffentlichkeit mobilisiert. Denn im betreffenden Ranking der Shanghai Jiao Tong University rangieren die österreichischen Universitäten ab Platz 200 von 500.

Nun ist ja gegen solchen friedlichen Wettstreit nichts einzuwenden, ganz im Gegenteil. Aber die Sache wird dann heikel, wenn so ein Ranking nicht wirklich der transparenten Leistungsschau dient, sondern der Sensationslust. Ohne auch nur einen Moment bestreiten zu wollen, dass

Grundsätzlich befinden sich Frauen in dem Paradox einer integrierten Desintegration, was eine (berufliche und politische) durchsetzungsfähige Verbündung zwischen ihnen strukturell und emotional hochgradig schwierig macht.

*(Krondorfer nach Metz-Göckel, UNILEX 1–2/2008, 49)*

Doch wollen Frauen etwas anderes als die Wiederholung des Gleichen – und, was m.E. aktuell besonders Not tut, kritische Theoretikerinnen sein/werden, so wären nicht nur praktische und freundschaftliche Verbindungen zwischen ihnen in der Institution zu organisieren, so wären nicht nur die vorgesetzten wissenschaftlichen und informellen Maßstäbe zu verändern, sondern so wäre auch gemeinsam zu überlegen, ob nicht andere Organisationsformen von Wissen und Politik wieder geboren werden müssen. Ohne Dissens nämlich können keine Gestaltungsalternativen entwickelt werden.

*(Krondorfer, UNILEX 1–2/2008, 49)*

die Hervorbringung von Nobelpreisträgern und Veröffentlichungen jeder Universität und jeder Gemeinde von Steuerzahlern und sonstigen Finanziers zur Ehre gereicht, sind es bei den großen und weitgefächerten Universitäten andere Dimensionen, welche das Leistungsspektrum ausmachen, vor allem die Zahlen der Studierenden und AbsolventInnen und dann natürlich auch das Betreuungsverhältnis von Studierenden und Lehrenden (Forschern).

Also kann man wohl nur flehentlich bitten:

Es sollten alle maßgeblichen Hervorbringungen von Universitäten gelistet, dann in Messziffern gegossen und schließlich zu einem vergleichbaren Gesamtindikator zusammengefasst werden – und dann mag drauflos gerankt werden. Wenn sich dann natürlich auch noch ein eher enttäuschendes Bild für die heimischen Unis ergibt, dann darf man von Alarmzeichen sprechen, aber dann immerhin mit einem Gesamtbild vor Augen.

ao. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel  
ZA für die UniversitätslehrerInnen

Das Universitätsranking des weltweit beachteten Magazins »Times Higher Education« war mangelhaft, äußerte kürzlich der Herausgeber Phil Baty. Weitere höchst aufschlussreiche aber auch alarmierende Ausführungen zu Rankings, Impact-Faktoren, Citation-Indices und ähnlichem finden sich auf <http://www.zeit.de/2010/24/C-alternativ-Internet?page=all>.

Ass.-Prof. Dr. Christian Cenker  
Stv Vorsitzender-BRWISS  
Universität Wien

# Frauenquote bei Qualifizierungsstellen an der Medizinischen Universität Innsbruck<sup>1</sup>

## Gesetzliche Grundlagen:

Einer der Grundsteine zur Gleichstellung der Geschlechter und zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen an Universitäten wurde vor 20 Jahren gelegt. Durch eine Novelle zum UOG 1975 wurden 1990 die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen geschaffen und 1993 durch ein zweistufiges Kontrollverfahren ergänzt. Die schriftliche Einspruchsmöglichkeit bei Personalentscheidungen wurde mit aufschiebender Wirkung bis zur aufsichtsbehördlichen Entscheidung (durch BM) über die Beschwerde des Arbeitskreises ausgestattet (ex-ante-Kontrolle). Im selben Jahr wurde auch das für die Universitäten geltende Bundesgleichbehandlungsgesetz mit einem Katalog an geschlechtsspezifischen Diskriminierungsverboten erlassen. Damit wurden auch besondere Frauenfördermaßnahmen für Frauen im Bundesdienst geregelt und leistungsgebundene Vorrangregeln bei gleicher Eignung zugunsten von Frauen (40%-Quoten), sowie eine ex-post-Kontrolle von Personalentscheidungen eingeführt (Schadenersatzansprüche). Mit dem UOG 1993 wurden die geschlechtsspezifischen Informations- und Kontrollrechte der AKGI erweitert und die Senate verpflichtet, für den je eigenen Wirkungsbereich der Universitäten universitätsspezifische Frauenförderpläne als Ergänzung zu den ministeriellen Förderplänen zu erlassen. Die Errichtung von Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung an den Universitäten ergänzten das Maßnahmen-spektrum.

Im Bundes-Verfassungsgesetz BGBl I 68/1998 wurde ein auch im internationalen Vergleich hervorragendes strategisches Rechtsinstrument zur Frauenförderung und Gleichstellung aufgenommen: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“

Im UG 2002 konnte die Institutionalisierung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen trotz scharfem Gegenwind beibehalten werden. Statt der ministeriellen Rechts-

aufsicht wird nun eine an jeder Universität einzurichtende und sechs Mitglieder umfassende weisungsfrei gestellte Schiedskommission tätig. Die Koordinationsstellen werden ebenfalls weiterhin institutionell abgestützt. Frauenförderpläne mit Verordnungscharakter und bestimmte geschlechtsspezifische Indikatoren des formelgebundenen Budgets ergänzen das Bündel von Frauenförderinstrumenten.

Trotz dieser gesetzlichen Verankerungen der Gleichbehandlung stellte sich auch nach fast 20 Jahren der gewünschte Effekt in Form einer deutlichen Anhebung der Frauenquote auf allen Ebenen des universitären Bereiches nicht im erwünschten Ausmaß ein und es bedurfte der Schaffung neuer Instrumente zur Hebung der Frauenquote. Im Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 sowie entsprechend dem Frauenförderungsgebot (§ 41 UG und § 41B-GBG) wurde festgelegt, dass der Anteil von Frauen in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen sowie in allen Funktionen und Tätigkeiten der Universitäten auf 40% anzuheben bzw. ein Anteil von 40% zu halten ist. Dem Arbeitskreis für Gleichbehandlung (AKGI) obliegt die Überprüfung dieser 40%-Frauenquote in der Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane (Senat sowie in den vom Senat eingesetzten Kollegialorganen) bzw. bei den entsprechenden Wahlvorschlägen (vgl. dazu Silvia Ulrich, Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten, in UNILEX 1-2/2006, 34ff).

Ob Quotenregelungen da weiter helfen sei dahingestellt, denn diese erhöhen nicht nur Abwehren von allen Seiten, sondern stellen auch das (symbolische wie soziale) System nicht in Frage.

(Kronendorfer, UNILEX 1-2/2008, 48)

Frauen, als defizitär phantasiert, müssen sich gleichzeitig ‚ihren Mann stehen‘ – was nicht selten ein ‚päpstlicher-als-der-Papst-werden‘ zeitigt.

(Kronendorfer, UNILEX 1-2/2008, 49)

<sup>1</sup> Schriftliche und überarbeitete Fassung des im Rahmen der 11. Klausurtagung der BetriebsrätInnen des wissenschaftlichen Personals der Medizinischen Fakultäten Österreichs, WIG-MU, in Bad Aussee am 6./7. Mai 2010 gehaltenen Referates.

## Frauenquote an der Medizinischen Universität Innsbruck:

Im Jahre 2009 lag der Anteil von Professorinnen an der MUI lediglich bei 9.0% (Tab.1).

**Tab 1. Frauenanteil bei den Professuren an der Medizinischen Universität Innsbruck**

(Leistungsbericht 2009 Medizinische Universität Innsbruck).

2005:	10,45 Prozent
2007:	10,77 Prozent
2008:	9,38 Prozent
2009:	9,00 Prozent

Der Anteil der Dozentinnen/Beamtinnen mit Beschäftigungsverhältnis zur Medizinischen Universität Innsbruck bzw. zum Bund betrug im April 2010 15.2%. Betrachtet man die Habilitationen von Frauen an der medizinischen Universität Innsbruck, so lag 2009 der Prozentsatz bei 28.3 (Tab. 2).

**Tab 2. Frauenanteil bei den Habilitationen an der Medizinischen Universität Innsbruck**

(Leistungsbericht 2009 Medizinische Universität Innsbruck).

2005:	18,18 Prozent
2007:	24,32 Prozent
2008:	35,29 Prozent
2009:	28,30 Prozent

Obwohl 2009 mit 55.2 vs. 44.8% mehr Frauen als Männer am Einstiegstest zum Medizinstudium (EMS-AT) teilnahmen, wurden mit 43.8 vs. 56.3% schlussendlich mehr Männer als Frauen zum Medizinstudium zugelassen. Warum dieser Test zur Zulassung von mehrheitlich männlichen Studierenden führt, ist seit Jahren Gegenstand der Diskussion.

### Gehälter:

Was die Gehaltsunterschiede zwischen Männern und Frauen betrifft, so lässt Österreich unter den EU-Staaten nur

Estland hinter sich (Profil, Ausgabe März 2010). 25.5% betragen hierzulande die Gehaltsunterschiede (siehe Frauenbericht). Alle anderen 26 Mitgliedsländer erzielen bessere Werte. Vergleicht man den Mittelwert der Gehälter des wissenschaftlichen Personals in den verschiedenen Kategorien, so zeigt sich auch hier, dass von berufenen Professorinnen bis zu den PostDocs Gehaltsunterschiede von bis zu 17.8% zuungunsten der Frauen bestehen. Bei genauerer Analyse der Zahlen zeigt sich, dass bei den Grundgehältern kein Unterschied besteht. Die Gehaltsunterschiede könnten beispielsweise durch die Auszahlung von zusätzlichen Leistungen im Rahmen der Lehre und allfälliger anderer Abgeltungen erklärt werden. Für alle Personen, die nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages eingetreten sind, sind noch keine Gehaltsunterschiede zuungunsten der Frauen evident.

### Maßnahmen Frauenförderung:

Um die Frauenquote an der Medizinischen Universität Innsbruck auf die gewünschten 40% zu heben, bedarf es neben der gesetzlichen Verankerung auch weiterer Maßnahmen zur Frauenförderung. Insbesondere durch den persönlichen Einsatz von Frau Prof. Margarete Hochleitner, der Vorsitzenden des Arbeitskreises für Gleichbehandlung, wurde vor einigen Jahren das Helene Wastl Medizin Mentoring-Programm ins Leben gerufen, das auf eine Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in laufbahnrelevanten Schlüsselkompetenzen abzielt. Es gibt ein eigenes Wiedereinstiegsprogramm nach Mutterschaftskarenz mit finanzieller Unterstützung für Kinderbetreuung und der Möglichkeit einer geringfügigen Beschäftigung von Karenzierten nach MSchG/VKG.

Es ist zu hoffen, dass im Rahmen der Budgetprobleme nicht auch bei Frauenförderungsprogrammen der Sparstift angesetzt wird und dass an den Universitäten die gesellschaftspolitische Zielsetzung der Frauenförderung weiter realisiert werden kann. Gleichstellung gilt als erreicht, wenn ausreichend qualifizierte Frauen in Leitungspositionen die Universitäten mitgestalten können (siehe dazu auch den Frauenbericht 2010).

Ao. Univ.-Prof. Dr. Ursula Kiechl-Kohlendorfer  
BR-Wiss  
Medizinische Universität Innsbruck

Ass.Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat  
ZA für die UniversitätslehrerInnen  
Forum Betriebsräte



## No Future Education?

Wir hatten im Juni die Ehre, bei der Abschlussversammlung zum Hochschuldialog dabei sein zu dürfen. Und, Welch Wunder, alle Stakeholder, die Wissenschaftssprecher/innen der Parteien und auch die Bundesministerinnen Beatrix Karl und Claudia Schmied sprechen wie aus einem Munde: Bildung ist wichtig und Österreich muss nachhaltig in die Bildung investieren! Endlich war nicht mehr nur vom tertiären Bildungssektor die Rede!

Wen wundert's? Alle maßgeblichen Bildungsexpert/inn/en, namhafte Wissenschaftler/innen, die OECD, ja die Spatzen pfeifen es von den Dächern: Investitionen in die Bildung sind nachhaltige Investitionen in den Wirtschaftsstandort Österreich und in den Wohlstand für alle Bürger/innen, sind Investitionen in die Zukunft!

Dennoch verwunderlich: Warum ist seit mehr als 25 Jahren nichts passiert? Warum gibt es seit 25 Jahren keine österreichische Bildungspolitik? Und warum doktert man nur an Symptomen herum, ohne je das Ganze zu sehen? Es werden Schlaglöcher einer Straße unsachgemäß geflickt, von der niemand weiß, wohin sie führt: „Denn, der Weg ist das Ziel!“ Aber eines wird immer zaghaft ausgesprochen: Österreich braucht mehr Akademiker/innen.

Das kann aber nur dadurch erreicht werden, dass mehr Österreicher/innen Hochschulreife erlangen, zu studieren beginnen und das Studium auch abschließen.

Also mehr Studierende, das heißt auch viel mehr Lehrende an den Hochschulen und Universitäten, um ein international vergleichbares Betreuungsverhältnis zu erreichen, das wiederum garantiert, dass mehr Studierende ihr Ziel, den Abschluss des Studiums, auch erreichen. Also massive Investitionen in den tertiären Sektor.

Und die bildungsfernen Schichten: Man weiß seit Jahren (um nicht zu sagen Jahrzehnten), dass die meisten Studierenden aus akademisch gebildeten Familien kommen. Das liegt aber wiederum am österreichischen Schulsystem: Es differenziert zu früh! Eine geeignete Gegenmaßnahme ist eine gemeinsame Ausbildung aller SchülerInnen während der Pflichtschulzeit! Frau BM Karl hat auch, nachdem Frau BM Schmied den Schulversuch Neue Mittelschule startete, das richtige Label dafür gefunden: Gymnasium für alle!

Eine gemeinsame Schule für alle, als einzigen Schultyp, und nicht als x-ten parallel zu den verschiedensten Hauptschul- und Mittelschultypen. Alle Kinder in einer Schule. Wir hätten ja in Europa genügend Vorbilder. Andernfalls erhält man ein typisch österreichisches Ergebnis: Gut gemeint ist das Gegenteil von gut gemacht – und die bildungsfernen Schichten sind ein bisschen näher an der Bildung, zumindest dem Namen nach.

Dieses neue Gymnasium braucht aber auch eine neue Struktur, und zuvor einen neuen, modernen Fächerkanon

und eine neue, moderne Lehrer/innen/ausbildung; womit wir wieder im Hochschulsektor angekommen wären.

Es genügt nicht, den pädagogischen Akademien das Schild Hochschule umzuhängen und das Bakkalaureat als neuen und schnell erreichbaren akademischen Titel einzuführen. Es bedarf neuer Konzepte, eventuell, wie es erfolgreiche Länder in Skandinavien vormachen: Eine gemeinsame PädagogInnenausbildung an Universitäten für ausgezeichnetes Fachwissen (im Sinne eines neuen Fächerkanons) mit der Vermittlung erforderlicher Sozialkompetenz und mit einem akademischen Abschluss. Das erzeugt wieder mehr Akademiker/innen, damit auch mehr Studierende, damit auch mehr Lehrende an den Universitäten, was wiederum Investitionen benötigt.

Und Geld sollte da sein, da ja unser Schulsystem angeblich teuer sein soll. Eine ehrliche Analyse, wo das Geld versickert, fehlt. Nun wollen die Landeshauptleute noch mehr Macht und in die Schulen hineinregieren. Die Konsequenzen, nämlich die Aufblähung des Verwaltungsapparates zwischen Bund und autonomer Schule, was zusätzliche Kosten und Reibungsverluste erzeugt, stehen der versprochenen Verwaltungsreform des Bundes diametral entgegen.

Da werden um Milliarden Löcher in die Berge gebohrt, um die Bauindustrie zu fördern. Dasselbe Geld geteilt und in die Bildung und in die Bildungsinfrastruktur gesteckt, hilft allen: Neue, moderne Schulgebäude, wo dann die Lehrer/innen auch adäquate Arbeitsplätze innerhalb und außerhalb der Klassen vorfinden, und dann auch, wie immer gefordert, tatsächlich mehr Zeit an der Schule verbringen können. Modernisierte Universitäten, mit Gebäuden, Hörsälen und Laboratorien, die diesen Namen auch verdienen.

Und woher das Geld nehmen: Von der Gesellschaft, vom Staat, von allen Steuerzahler/innen, denn: Investitionen in die Bildung sind gut angelegtes Geld. Eine einzige Flugstunde eines Eurofighters kostet das Jahresgehalt einer/s mittelmäßig bezahlten Lehrerin/s, samt Arbeitgeberanteilen. Ein Tunnel verschlingt die Bildungsbudgets mehrerer Jahre. – Oder steht es viel schlimmer um diese Republik? Wie komme ich darauf: Das Hinauszögern der Veröffentlichung des Bundesbudgets schädigt doch den Wirtschaftsstandort, da niemand weiß, woran er/sie ist. Das müssen Kanzler und Vizekanzler sicher wissen. Oder ist die Wahrheit noch viel schlimmer?

Aber, nichts desto trotz: Die Gesellschaft lebt für ihre Kinder, durch ihre Kinder und von ihren Kindern: Wir haben die Verantwortung für unsere Kinder, für unsere und ihre Zukunft! Also investieren wir in diese, investieren wir in die Bildung!

Ass.-Prof. Dr. Christian Cenker  
Stv. Vorsitzender BR-Wiss Universität Wien

# Aus der Praxis der Personalvertretung