

# BUKO Info

**Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz**



BUNDESKONFERENZ DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN  
PERSONALS DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN UND KUNSTHOCHSCHULEN

Nr. 4 / 1990

A-1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Telefon (0222) 31 99 315-0, 31 99 316 -0

## Inhalt

<b>Vorwort:</b> Zur Arbeit der Bundeskonferenz	Seite 2
<b>BUKO / aktuelles:</b> Vorschläge zur Hochschulreform	Seite 4
<b>Standespolitik</b> Dienstpflichtenfestlegung, Karriere- gespräch - wo bleiben sie?	Seite 6
Stand-Pauke: Assistenzprofessor	Seite 6
<b>Kurzbericht:</b> Reaktionen der Politiker auf die Reso- lution der BUKO "Existenzlektoren"	Seite 12
<b>Rechtsfragen:</b> Das Amtsgeheimnis an Universitäten und Hochschulen	Seite 12
<b>Gastkommentar:</b> Planung und Statistik (2. Teil)	Seite 15
<b>BUKO Interna:</b> Kurz notiert	Seite 18
<b>Projekte:</b> EG-Mobilitätsprogramm TEMPUS	Seite 19

## Zur Arbeit der Bundeskonferenz

Auf der politischen Bühne stehen die Entscheidungen betreffend Regierungsbildung möglicherweise knapp bevor, sind aber noch nicht definitiv gefallen. So wie es derzeit aussieht, wird es zu einer Neuauflage der großen Koalition kommen, das Wissenschaftsministerium mit im wesentlichen unveränderten Kompetenzen beibehalten werden, und der Wissenschaftsminister von der ÖVP - wahrscheinlich in der Person des bisherigen Ressortchefs - gestellt werden. Wie es heißt, haben SPÖ und ÖVP bereits endgültige Einigung über die Inhalte der den Wissenschaftsbereich betreffenden Teile des Koalitionsabkommens bzw. der Regierungserklärung erzielt. Zwar wird das entsprechende Papier noch als absolut geheim gehandelt, den Medien war jedenfalls soviel zu entnehmen, daß ein „Investitionsschub“ für die Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung und „tiefgreifende“ Änderungen der Organisationsstruktur geplant seien.

Beides ist im Lichte der seinerzeitigen Äußerungen des politischen Bereichs - u.a. auch nachzulesen in der Sondernummer des BUKO-Info vom September dieses Jahres in den Antworten auf die „10 hochschulpolitischen Fragen an die politischen Parteien“ - nicht unbedingt überraschend. Die fromme Absicht des ersten Vorhabens wird an der Realität des Wissenschaftsbudgets zu messen sein und die beabsichtigten Änderungen daran, ob sie tatsächlich dem prinzipiellen Reformziel der Optimierung der Aufgabenerfüllung der Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung dienlich sind.

An aktuellen Vorschlägen, Forderungen und Diskussionsbeiträgen mangelt es nicht, so hat etwa der Leiter der Hochschulsektion im BMWF, HÖLLINGER, seine persönlichen Ansichten in mehreren Artikeln in Pressemedien dargelegt, die Rektorenkonferenz hat sich - wie bereits in der letzten Nummer des BUKO-Info berichtet - mit einem Forderungs- und Verbindlichkeitspapier an die neue Bundesregierung eingestellt, der Universitätsprofessorenverband hat ein Forderungsprogramm vorgelegt, der Österreichische Assistentenverband hat eine Rohfassung seiner Vorschläge zur Universitätsreform veröffentlicht.

Natürlich war auch die Bundeskonferenz nicht untätig und hat in einer Klausurtagung ihrer Hoch-

schulreformkommission in der vorletzten Novemberwoche die seinerzeitigen „Vorschläge der Bundeskonferenz zur Hochschulreform“ einer Neudiskussion mit dem Ziel einer Präzisierung, Ergänzung und Anpassung an das geänderte hochschulpolitische Umfeld unterzogen. Eine kurze Darstellung der Ergebnisse der Meinungsbildung in der Kommission findet sich auf Seite 4 dieses Heftes. Die weitere Vorgangsweise wurde dahingehend fixiert, daß der Bericht der Kommission in der Sitzung des Plenums des BUKO am 19./20. Dezember 1990 zur Diskussion gestellt werden wird, in der Folge ein Diskussionsentwurf erstellt wird, der allen Mittelbauangehörigen zur Stellungnahme vorgelegt wird, und schließlich durch das Plenum eine endgültige Beschlußfassung erfolgen soll.

Bereits jetzt munkelt man, daß einzelne Beamte des BMWF einerseits und der eine oder andere Parlamentarier andererseits, auf dem Standpunkt stehen, daß ein Diskussionsprozeß mit den Vertretern der einzelnen Gruppen über die - im einzelnen sicherlich divergenten - Vorstellungen zur UOG-Reform überflüssige Zeitverschwendung sei. Nach schon geübter Manier solle, dieser Vorstellung entsprechend, vielmehr ohne Vordiskussion ein Ministerialentwurf zur Begutachtung ausgesandt werden, oder die Angelegenheit überhaupt als Initiativantrag im Parlament erledigt werden, um sich damit auch ein formelles Begutachtungsverfahren zu ersparen.

Es muß eingeräumt werden, daß beide Möglichkeiten, rein formal betrachtet, korrekte Methoden zur Herbeiführung gesetzlicher Änderungen darstellen. Dennoch scheint mir, daß die Anhänger solcher politischer Kraftakte übersehen, daß eine derartige, letztlich obrigkeitsstaatliche Vorgangsweise bei allen Betroffenen - und nicht nur bei denen, die aus welchen Gründen auch immer, ohnehin gegen jede Art von Reform im universitären Bereich sind - Widerstand auslösen muß und damit von vornherein das Scheitern der realen Umsetzung auch noch so gut gemeinter Reformideen beinahe garantiert wird.

Ich appelliere daher an den zukünftigen Wissenschaftsminister und insbesondere auch an die Mitglieder des parlamentarischen Wissenschaftsausschusses - gewählt wurden als neue Obfrau übrigens K. MOTTER (FPÖ) und als ihre Stellvertreter J.

STIPPEL (SPÖ) und C. BRÜNNER (ÖVP) - im Interesse einer möglichst breiten Akzeptanz einer zukünftigen „großen UOG-Reform“, erst auf Grundlage eines Vorberatungs- und -diskussionsprozesses, in welchen alle universitären [und nichtuniversitären] Interessens- und Expertengruppen eingebunden werden, die politischen Entscheidungen in Form neuer legislativer Normen herbeizuführen.

Ähnliches gilt auch für die Frage der Errichtung einer neuen Universität in Niederösterreich. Diesbezüglich wurde am 21. November 1990 überraschend via ORF die Meldung verbreitet, daß in Krems die dreizehnte österreichische Universität errichtet werden wird. Die BUKO hat umgehend eine Anfrage an BM BUSEK und die Parteiobermänner von SPÖ und ÖVP gerichtet und um eine konkrete Auskunft darüber ersucht, ob tatsächlich eine Entscheidung zugunsten einer „Donau-Universität Krems“ gefallen sei. In diesem Zusammenhang wurde darauf hingewiesen, daß in Ansehung des evidenten Ressourcenschwunders, mit dem die bestehenden Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung konfrontiert sind, die Neugründung einer zusätzlichen Universität - unabhängig von der Frage nach dem objektiven Bedarf - als ein bedenklicher Rückschritt auf dem Weg anzusehen sei, die österreichischen Universitäten international konkurrenzfähig auszustatten. Antworten sind bis zum Redaktionsschluß noch nicht eingetroffen.

Reaktionen gibt es hingegen auf die im letzten BUKO-Info veröffentlichte Resolution der Bundeskonferenz zur Frage der Problematik der „Existenzlektoren“. BM BUSEK hat in seiner Antwort das intensive Bemühen des Ressorts zur einer Lösung betont; die Abgeordneten MOTTER und HAUPT (FPÖ) haben die Resolution zum Anlaß einer - vorerst noch unbeantworteten - parlamentarischen Anfrage genommen.

Berichtenswert ist unter anderem auch, daß das BMWF einen Projektbeirat zum Thema „Autonomisierung von Forschungsdotationen“ eingerichtet hat, zu dem auch die BUKO eingeladen wurde, einen Vertreter zu nominieren. Konkret geht es darum, die Entscheidung über die Vergabe der sogenannten außerordentlichen Dotationen - bundeshaushaltsrechtlich mit „UT3“ bezeichnet - zumindest zum allergrößten Teil, von der Ebene des BMWF auf die Ebene der einzelnen Fakultäten zu verlagern. Als „Probeuniversitäten“ wurden die Universität für Bodenkultur und die Universität Graz ausgewählt. Die Implementierung des neuen Verfahrens an diesen Universitäten ist bereits für das Frühjahr 1991

vorgesehen.

Dem neuesten Mitteilungsblatt des Zentrallausschusses der Hochschullehrer (Nr. 45, November 1990, Seite 1) können Sie weiters entnehmen, daß Assistentenverband, Bundeskonferenz, Bundessektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Universitätsprofessorenverband und Zentrallausschuß der Hochschullehrer Koordinationsgespräche aufgenommen haben, um den seit Jahren - ebenso regelmäßig wie erfolglos - auch vom Rechnungshof kritisierten Zustand abzustellen, daß nationale und internationale wissenschaftliche Kontakte von Universitätslehrern aus dem - eigentlich für ganz andere Zwecke gedachten - Budgetansatz für Sozialleistungen mehr oder minder gnadenhalber und spärlich gefördert werden. Unsere gemeinsame Auffassung ist, daß die Teilnahme an wissenschaftlichen Tagungen und Kongressen, die in Erfüllung der Dienstpflichten und daher im Interesse des Dienstgebers erfolgen, als Dienstreisen anerkannt werden und so abgegolten werden sollen, wie Reisen im Auftrag des Arbeitgebers in der Privatwirtschaft.

Ein in diesem Zusammenhang von der Bundessektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst schon vor beinahe zwei Jahren an das BMWF herangetragenem Projekt „Inter-science/Interart“ fand keine ministerielle Zustimmung, führte aber indirekt dazu, daß die Österreichische Forschungsgemeinschaft mit Mitteln des BMWF - man spricht von rund 1,5 Millionen öS - zusätzlich subventioniert wurde, um (auch) den Besuch von internationalen Veranstaltungen durch österreichische Wissenschaftler finanziell zu unterstützen, was hier unkommentiert wiedergegeben sei.

Da diese Förderungsmöglichkeit dem Vernehmen nach weitgehend unbekannt geblieben ist, möchte ich ausdrücklich darauf hinweisen, daß die Österreichische Forschungsgemeinschaft [Berggasse 25/IV, Postfach 50, 1090 Wien] in der Nr. 7/8-1990 der Österreichischen Hochschulzeitung, Seite 33, ihre Richtlinien für die Vergabe von Förderungsmitteln im Rahmen des Forschungsförderungsprogrammes „Internationale Kommunikation“ bekanntgegeben hat. Auf entsprechende Anforderung auf kurzem Wege ist eine Kopie dieser Richtlinien über das Generalsekretariat der BUKO erhältlich.

Mit den besten Wünschen für ein frohes Weihnachtsfest und ein erfolgreiches Jahr 1991,

*Helmut WURM*  
Vorsitzender

## Vorschläge zur Hochschulreform

**Bericht über die Sitzung der Hochschulreformkommission vom 21.-23. 11.1990**

**von Univ.-Doz. Dr. Herbert Hofer-Zeni**

Die BUKO hat im Herbst 1988 Grundsätze einer Hochschulreform diskutiert und diese als Vorschläge im Juni 1989 veröffentlicht. In der Zwischenzeit sind eine große Anzahl von Ideen in den Umlauf gesetzt worden, so von BM Busek in verschiedenen Presseinformationen, von Sektionschef Höllinger in Presseartikeln, von der ÖRK, dem UPV, der Industriellenvereinigung usw. Zuletzt hat der Assistentenverband ein Hochschulreformkonzept erarbeitet. Die Erneuerungsideen des Bundesministeriums gehen davon aus, daß die Hochschulen nicht so funktionieren, wie sie sollten und schließen daraus, daß die Probleme nur durch eine Strukturänderung zu bewältigen sind. Da die Leitung durch Rektoren und Dekane vor allem durch mangelnde Entscheidungskompetenzen gelähmt ist und oft auch durch mangelnde Kompetenz der Entscheidenden beeinträchtigt ist, will man die Autonomie bis zur Konstruktion eines selbstverantwortlichen Wirtschaftsträgers ausdehnen und gleichzeitig einen starken Mann, einen Manager, der von außen, also z.B. von der Industrie kommt, an die Spitze stellen, der wie in einer AG nur dem Vorstand (Senat) verantwortlich ist und von diesem bei Ungeeignetheit "gefeuert" werden kann. Von dieser Konstruktion erhofft man sich eine verstärkte Planung an den Hochschulen, die derzeit hauptsächlich in einer konfliktvermeidenden gleichmäßigen Aufteilung der zu geringen Ressourcen besteht. Um diese Verteilung nach dem Gießkannenprinzip restlos zu verbannen, sollen die Globalzuwendungen, zumindest teilweise, unter der Bedingung von Schwerpunktsetzungen erfolgen. Dazu ist auch die Beurteilung der fachlichen Kompetenz (Evaluation) zur Durchführung des Schwerpunktes notwendig. Die "Trägheit" der Hochschullehrer will man, nach den Vorstellungen von BM Busek, durch künstliche Konkurrenz überwinden, indem auf weitere Sicht 50 % der Hochschullehrer nur mehr auf Zeit befristet bestellt werden sollen.

Angesichts dieser schwerwiegenden Verände-

rungevorstellungen hat die Hochschulreformkommission der BUKO in einem zweitägigen Seminar die Frage durchdiskutiert, ob die von ihr vor zwei Jahren gemachten Vorschläge zu revidieren seien. Sie ist dabei zum Schluß gekommen, daß die bestehenden Probleme einer gewissen Ineffizienz in den Entscheidungen über die Verteilung der Ressourcen und einer mangelnden Innovationskraft der Hochschullehrer in Forschung und Lehre durch so radikale Strukturänderungen nicht gelöst werden. In der Diskussion wurden die ehemaligen Vorschläge der BUKO in ihrem Kern bestätigt, geringfügig modifiziert und in Teilen vertieft.

Die Kommission hat sich wiederum gegen die Idee ausgesprochen, die Hochschulen zu selbständigen Wirtschaftskörpern zu machen. Die Verantwortung des Staates für die Erhaltung einer Hochschule, die die gesellschaftlichen Forderungen erfüllt und dazu entsprechend ausgestattet wird, sollte nicht durch rechtliche Konstruktionen scheinbarer Selbständigkeit verschleiert werden. Zudem kommt noch, daß die Aufgaben der Hochschulen auch als selbständige Wirtschaftskörper nicht von diesen, sondern weiterhin vom Bund vorgegeben werden. Gleichzeitig trat aber die Kommission für eine effektive Stärkung der Autonomie durch Vermehrung von Entscheidungsrechten hinsichtlich der Verwendung und Verteilung von Ressourcen ein. Was die Verbesserung der Leitungsstrukturen betrifft, so war die Kommission immer noch der Meinung, daß das Rektorensystem, allerdings modifiziert durch eine verbesserte und verbreiterte Auslese und durch Bereitstellung eines Hilfsapparates für die Vorbereitung der Entscheidungen im autonomen Bereich (Stabstelle), die effizientere Lösung ist. Dies deshalb, weil es bei der Leitung der Hochschulen vor allem auf die Akzeptanz der Entscheidungen ankommt, bei der sich ein von außen kommender Manager schwer tun wird. Daher bestand auch Einhelligkeit in der Forderung, daß entscheidendes Kriterium bei der Auswahl des

Rektors seine soziale Kompetenz sein sollte, eben seine Fähigkeit, Entscheidungen, auch wenn sie für einzelne unangenehm sind, so zu vermitteln, daß sie letztlich angenommen werden. Bereiche, deren Bewältigung andere Fähigkeiten voraussetzen, können dann weitgehend vom Rektor (Dekan) an Manager, Fachvertreter usw. delegiert werden.

Die Kommission war der Meinung, daß die Innovationskraft der Hochschullehrer, insbesondere auch ihre Fähigkeit zu - auch fachübergreifender - Zusammenarbeit, nur durch den Abbau rein formaler Hierarchien möglich ist. Teamarbeit ist nicht, wie sich das manche vorstellen, die Verfügung über einen Mitarbeiterstab, eine solche Verfügungsmacht fördert nur die Fachisolation des Verfügungsberechtigten. Damit wird aber nicht bestritten, daß es - allerdings nur auf bestimmte Funktionen beruhende - Hierarchien geben muß. Dem Abbaureinformer Hierarchien hätte die im UOG vorgesehene Schaffung von Großinstituten dienen sollen. Es hat sich statistisch gezeigt, daß die Zusammenfassung mehrerer Hochschullehrer in ein Großinstitut die besten wissenschaftlichen Ergebnisse zeitigt. Es gibt offenbar eine Idealgröße, die die Nachteile persönlicher Abhängigkeiten und Immobilitäten in Kleininstituten und die Anonymität und Unlenkbarkeit von zu großen Gemeinschaften vermeidet. Weil die Idee des UOG durch die Schaffung von Klein- und Kleinstinstituten unterlaufen wurde und die diesbezüglichen Beharrungstendenzen in den Hochschulen eine Veränderung nicht erwarten lassen, hat sich die Kommission entschlossen vom Institutsmodell abzugehen und die Hoffnung in die Schaffung eines Departmentsystems zu setzen, ein Modell, das den Vorschlägen des Assistentenverbandes entnommen wurde.

Die Einfügung des Departmentsystems war die einzige tiefere Änderung, die die Kommission an den Vorschlägen 1989 vorgenommen hat. Beibehalten und vertieft wurde die Forderung nach Schaffung einer einheitlichen Hochschullehrerka-

tegorie mit einem durchlaufenden Gehalts- und Karriereschema, wobei außer den regelmäßigen Gehaltssprüngen besondere Verbesserungen jeweils nur durch Nachweis entsprechender Leistungen erreicht werden sollen.

Autonomie, Leitungsstrukturen, Departmentsystem, Teamarbeit und Mobilität der Hochschullehrer und der Abbau formaler Hierarchien, ohne



dadurch eine Nivellierung herbeizuführen, waren die zentralen Themen der Diskussion. Darauf aufbauend sollen die Vorschläge 1989 verbessert und ergänzt und schließlich in einer Neuauflage der Öffentlichkeit zur Diskussion vorgelegt werden.

*Ass.-Prof. Univ.-Doz. Dr. Herbert Hofer-Zeni,  
Vorsitzender der Hochschulreformkommission,  
Institut für Verfassungs- und Verwaltungsrecht,  
Universität Salzburg*

## Dienstpflichtenfestlegung; Karrieregespräch wo bleiben sie?

Gewerkschaft und Dienstgeber haben bei der Ausarbeitung des HDG (Hochschullehrerdienstrechtsgesetzes) sehr viel darüber nachgedacht wie eine moderne Personalplanung und -entwicklung in den Instituten angeregt und Kolleginnen und Kollegen an den Instituten Karriereplanung und rechtzeitige Information über ihre Zukunftsaussichten ermöglicht werden kann. Aus diesem Grund wurde einerseits in § 180 die Festlegung der Dienstpflichten der Universitätsassistenten(innen) genau geregelt, andererseits mit § 186 dem(r) Vorgesetzten die Dienstpflicht auferlegt, die Verwendung des(r) Universitätsassistenten(in) so zudenken, daß diesem(r) bei und durch Erfüllung seiner (ihrer) Dienstpflichten die Erbringung wissenschaftlicher Leistungen ermöglicht wird. Darüber hinaus hat der unmittelbare Dienstvorgesetzte mit dem(r) Universitätsassistenten(in) im zeitlich begrenzten und provisorischen Dienstverhältnis nachweislich mindestens alle zwei Jahre ein Gespräch über dessen (deren) berufliche Qualifikation und die Möglichkeit einer weiteren Verwendung an der Universität (Hochschule) zu führen. Auf Vertragsassistenten(innen) sind diese §§ sinngemäß anzuwenden.

Soweit die guten Absichten bei der Erstellung des

Gesetztextes. Leider sind beide §§ in weiten Bereichen der Universitäten und Hochschulen noch immer totes Recht. Dienstpflichten werden nicht oder nur global festgelegt, Karrieregespräche werden nicht durchgeführt. Negative Folgen hat dieses Versäumnis, wie ich immer wieder feststellen muß, für die Kolleginnen und Kollegen anlässlich der Feststellung des Verwendungserfolges oder der Übernahme in ein provisorisches bzw. definitives Dienstverhältnis. Leider hatte bisher die negativen Folgen stets ausschließlich der (die) im schlechtesten Falle ausscheidende Mitarbeiter (Mitarbeiterin) zu tragen. Die ihre Dienstpflicht verletzenden Vorgesetzten im Sinne des § 84 Abs. 3 blieben ungeschoren, was wohl nicht immer so bleiben kann.

Der Zentralausschuß wird jedoch vorerst versuchen, im Zuge eines Seminars die Notwendigkeit einer sinnerfüllten Durchführung der Dienstpflichtenfestlegung und des Karrieregespräches den Universitäten und Hochschulen nochmals nahezubringen.

*Ass. Prof. Dipl.-Ing. Dr. Norbert Wolf, Vorsitzender  
des Zentralausschusses der Hochschullehrer, Institut  
für Organische Chemie, TU-Graz*

## Stand-Pauke: Assistenzprofessor

*Univ.-Doz. Dr. Elmar WAIBL*

Alle tun es. Die einen mehr, die andern weniger. Es ist die natürlichste Sache der Welt und nichts Unanständiges. Diejenigen, die es nicht tun oder zu wenig tun, begeben sich ins Abseits und fallen dem Verdrängungswettbewerb zum Opfer. Es zu tun, und zwar nicht zu wenig, ist deshalb Bedingung für das Leben und Überleben einer Species.

Die Rede ist - erraten! - von Interessenvertretung. Wie gesagt, alle tun es mehr oder weniger, - von der

Ärztammer bis zur Innung der Fleischermeister. Zu denjenigen, die es am wenigsten tun, gehört die Species der Hochschullehrer. Der Grund ist ebenso schlicht wie zwingend: Wer im Zug explodierender Studentenzahlen bei annähernd gleichbleibender personaler Infrastruktur oft tagelang aus dem Prüfen nicht mehr herauskommt; wer im Zug einer immer kafkaesker werdenden Verwaltung seine Kräfte im Papierkrieg verschleißt; wer daneben auch noch ein gut vorbereiteter, thematisch diversifizierter Lehrer sein will; wer auf Kongressen mit Kollegen Erfah-



rungsaustausch betreiben soll und mit Publikationen den Forschungsstand seines Fachs bereichern will, - von wem all dies mit Selbstverständlichkeit erwartet wird, der hat ganz einfach nicht mehr die Zeit und die Kraft, darüber nachzusinnen, wie er eigentlich von seinem Dienstgeber behandelt wird und in der Gesellschaft dasteht. Das Problem des "standing" soll mit dieser Stand-Pauke aufgeworfen werden, und zwar aus der Sicht der Subspecies(?) der habilitierten Dozenten\*, der anzugehören ich die (zweifelhafte) Ehre habe.

*\* Wenn hier eine Besserstellung der Habilitierten reklamiert wird, so soll dies nicht als etwas gelesen werden, was sich gegen die noch nicht habilitierten Kollegen richtet! Schließlich muß den noch nicht habilitierten Kollegen auch daran gelegen sein, daß sie mit ihren Habilitationsanstrengungen nicht auf eine geschlossene Mauer zurennen.*

## Eine Rose ist eine Rose ist eine Rose (G. Stein)....

aber ein Universitätsprofessor ist kein Universitätsprofessor, wenn er ein habilitierter Assistenzprofessor\*\* an einer österreichischen Universität ist. D.h. seinem Tätigkeitsfeld nach ist er sehr wohl ein Professor: Er hält Vorlesungen wie andere Professoren auch, prüft und gutachtet wie andere Professoren auch und betreut seine eigenen Diplomanden und Dissertanten, - und dies alles tut er, wie gesagt, nicht etwa an einer Baum- oder Fahrschule, sondern an einer österreichischen Universität. Dennoch gehört er nicht zum Kreis der Universitätsprofessoren (mit der Folge, daß er in der Fakultät und anderen Gremien nicht automatisch Sitz und Stimme hat), denn seiner dienstrechtlichen Stellung nach ist er nach wie vor ein Assistent. Daß er sich habilitiert hat, d.h. die höchste wissenschaftliche Qualifikation, die eine Universität zu vergeben hat, erworben hat, bleibt auf seine dienstrechtliche Position ohne Auswirkung. Alles, was er dazugewonnen hat, ist ein Etikett ohne Inhalt. Ein Assistenzprofessor ist wie ein Gärtner ohne Garten, wie eine Verpackung ohne Inhalt, - oder um es mit Lichtenberg zu sagen: er ist ein Messer ohne Klinge, dem der Griff fehlt. Professora-le Leistung - ja bitte; aber ohne entsprechende Rechte! (Siehe dazu den Beitrag von Günther Jürgens in Buko-Info 2/90, dem ich voll und ganz zustimme und den ich mit dieser Zuschrift noch um einige weitere Aspekte zu erweitern suche.)

*\*\* Zur Abkürzung: Normalerweise ist es üblich, aus ökonomischen Gründen die kürzestmögliche Abbeviatur*

*zu wählen. Deshalb heißt es ja auch nicht auß. ord. Prof. und ord. Prof., sondern a.o. Prof. und o. Prof. Warum aber dann nicht A. Prof. anstelle von Ass. Prof.? Vom Rektorat der Universität Graz sind mir Briefe mit der ökonomischen Schreibweise zugegangen. Ob bei denjenigen, die dies anders handhaben, nicht möglicherweise mehr im Spiel ist als die Lust, überflüssige Buchstaben aufs Papier zu schreiben?*

## Warum nicht A. Profs. als Latrinenreiniger?

Wie sich die Situation von Professoren, die dienstrechtlich keine sind, in der Praxis auswirkt, zeigt (von anderen Arbeitsbeeinträchtigungen einmal abgesehen) exemplarisch der Streit um das Ansinnen, Dozenten zu Bütteldiensten in der Institutsbibliothek heranzuziehen.

Um keine Mißverständnisse aufkommen zu lassen, ist vorzuschicken, daß fachliche Beratungstätigkeit für Studierende an unserem Institut nie strittig war. Wir haben diese Tätigkeit immer bereitwillig ausgeführt, wie wir auch die Abwicklung der Buchbestellungen geleistet haben. Zugemutet sollten uns aber niedrige Handreichungen werden: Aufsicht führen, auf daß niemand Bücher entwendet, Entlehn-scheine entgegennehmen u. einordnen etc.) Hat sich jemand von denen, die solches mit uns im Sinn haben (unser jetziger Vorstand gehört nicht dazu!), je überlegt, welches psychologische Handikap es bedeutet, im einen Augenblick als Handlanger sich präsentieren zu müssen und im nächsten Augenblick vor vollem Hörsaal sich als Fachmann zu präsentieren oder als Doktorvater seinen Dissertanten gegenüberzutreten?

Von diesem psychologischen Aspekt abgesehen, hat die Sache auch noch eine andere Seite: In der Wirtschaft gilt es als Selbstverständlichkeit, Humankapital entsprechend seiner Eignung zum Einsatz zu bringen. Keinem Manager würde es in den Sinn kommen, einen hochqualifizierten Techniker zeitweise zu Portiersdiensten oder zum Kesselputzen in die Kantine abzustellen. Würde er es tun und sich damit einer Fehlleitung der Produktivkräfte schuldig machen, würde er vom Aufsichtsrat oder von der Aktionärsversammlung auf der Stelle gelyncht. Ein Institutsvorstand aber, der Dozenten zu demütigenden Bibliotheksbütteldiensten abkommandiert, kann dies ungestraft tun und wird dafür vom Ministerium noch eingeseget. Die Forderung des Ministers, die Hochschulen nach modernen Management-Methoden zu leiten, die sich an Effizienzgesichtspunkten

der Privatwirtschaft orientieren, nimmt sich vor diesem Hintergrund wie ein schlechter Witz aus. Und wenn, wie das Ministerium hat wissen lassen, Assistenzprofessoren "verpflichtet (sind), vorübergehend auch Aufgaben zu besorgen, die nicht zu den Dienstverrichtungen und Verwendungen der betreffenden Einstufung und Verwendung gehören, wenn es im Interesse des Dienstes notwendig ist", warum dann nicht Assistenzprofessoren damit beauftragen, nach Abhaltung ihres Seminars den Boden wischen? Eine "Notwendigkeit" läßt sich bald ausfindig machen, und wenn nicht, kann man durch Unterlassungshandlung etwas nachhelfen ... Denn für einen Vorstand ist es einfacher, Assistenzprofessoren zu vergattem, als sich um die Bestellung geeigneten Personals zu bemühen. Und für das Ministerium ist es billiger - wenn auch nur vordergründig! Aber wen kümmert schon die Sorgfaltspflicht gegenüber dem Steuerzahler, die verlangt, daß seine Steuergelder dort zum Einsatz kommen, wo sie den größten Nutzen tun. Erinnern wir uns? Dubcek wurde von den Männern mit den neostalinistischen Methoden gedemütigt, indem er in eine subalterne Stellung der städtischen Verkehrsbetriebe abgestellt wurde. Der Kaiser von China wurde von den neuen kommunistischen Machthabern zum Gärtner erniedrigt. In beiden Fällen waren totalitaristische Machthaber am Werk, die gewußt haben, daß für Menschen nichts demütigender ist, als unter ihrer nachgewiesenen Eignungsebene zwangsverpflichtet zu werden. Uns widerfährt dies von Vorgesetzten und Dienstgebern. (Daß die herabstufende Dienstverwendug nur partiell vorgesehen ist, macht die Sache vom Prinzip her nicht besser). Wie unter diesen Vorzeichen Dozenten für ihre anspruchsvolle Tätigkeit in Lehre und Forschung motiviert bleiben sollen, ist rätselhaft. Und ob sie es bleiben, ist zwangsläufig fragwürdig.

---

### In der Falle

---

Die allermeisten von denen, die sich, sagen wir vor 5 oder 7 Jahren habilitiert haben, sind von der Personalpolitik des Ministeriums dazu verurteilt, auf der Stelle zu treten. Ganz gleich, wieviel sie sich seit der Habilitation in den Beruf verausgabt haben, wieviel sie publiziert, wieviel sie Wissenschaftspreise gewonnen oder sonstige Meriten erworben haben, - es ist alles für die Katz.

Das Ministerium stellt sich hartnäckig auf den Standpunkt, daß a.o. Professuren nur für Planstellen zu vergeben sind. Wo mit einem Freiwerden von Planstellen wegen der bestehenden Altersstruktur nicht zu rechnen ist, oder wo wegen der restriktiven Per-

sonalstellenpolitik (Bedarf hin, Dringlichkeit her) mit zusätzlichen Planstellen nicht zu rechnen ist, bedeutet dies, daß es für Hochschullehrer kein Weiterkommen gibt.

Dieser Zustand ist höchst unbefriedigend. Was dringend not tut, sind Laufbahnschritte, mit denen besondere Leistungen durch eine positionelle und dienstrechtliche Besserstellung entgolten werden. Das ist zum einen (der wirtschaftlich ethische Aspekt) ein Gebot der Faimeß, und zum andern (der "betriebswirtschaftliche" Aspekt) ein Gebot der effizienten Betriebsführung. Immer wird seitens des Ministeriums die "leistungsorientierte Universität" beschworen. Wie aber das bewußte Aussetzen von Leistungsanreizen diesem Ziel dienen soll, ist mir schleierhaft. Was in einem privatwirtschaftlichen Betrieb nackter Wahnsinn wäre, ist für die Personalpolitik des Ministeriums Methode.

Werden solche Überlegungen an das Ministerium herangetragen, wie ich es getan habe, dann wird - ohne auf begründete Argumente auch nur einzugehen - auf eingeübte Prinzipien verwiesen und einem für die weitere Berufslaufbahn "alles Gute" gewünscht. Angesichts einer Personalpolitik, die übermäßigen Leistungseinsatz bestraft und keine Perspektiven zu bieten weiß, möchte man im Gegenzug den österreichischen Universitäten (und der Partei, die meint, diese Bildungspolitik machen zu müssen) für die Zukunft alles Gute wünschen ...

---

### "Im übrigen steht es ihnen frei, ..."

---

sich zu bewerben". So die notorische Antwort des Ministeriums, die ihre Richtigkeit hat, aber mit einem Haken behaftet ist. Und das macht diese Antwort lakonisch.

Es gibt sicher Fächer, wo der Tüchtige noch seines Glückes Schmied sein kann und durch eine erfolgreiche Bewerbung aus der Mittelbaufalle herauskommt. Das sind Fächer, die im Aufbau begriffen sind oder aus anderen Gründen eine Personalausweitung erfahren oder einfach eine entsprechende Altersstruktur haben. (Vor Jahren hat es in einem Fach eine Ausschreibung gegeben, wo sich ganze 2 Kandidaten um ein Ordinariat beworben haben!)

Aber daneben gibt es die Fächer, die ganz einfach "zu" sind. Wo sich hunderte Bewerber einfinden, kann sich jeder ausrechnen, wie groß die Wahrscheinlichkeit ist, daß ausgerechnet er das große Rennen machen wird. Und das gilt nicht nur für



Österreich. Auch in Deutschland, dem naheliegenden deutschsprachigen Ausweichfeld, versperrt das Ungleichgewicht von Angebot und Nachfrage die Aussicht, sich abzusetzen. Und in der Schweiz ist es (einmal übertrieben, aber dennoch nicht unzutreffend gesagt) so, daß man nur ernsthaft in Betracht kommt, wenn man einen Dienstrang in der (NB!) schweizerischen Armee aufzuweisen hat...

Nun sind die Grenzen des deutschen Sprachraums nicht die Grenzen der Welt, und der Anbieter, der in unseren Breiten wegen Marktverstopfung keine Nachfrage vorfindet, richtet seine Sensoren in ferne Weltgegenden. Er tut dies vielleicht widerwillig, weil er hier bestimmte Bindungen aufgebaut hat. Aber es bleibt ihm kein anderer Weg. Doch auch dieser Weg wird ihm erschwert, weil ihm das Ministerium in Form des diskriminierenden Dienstitels ein gewaltiges Hindernis in den Weg legt. Die Situation ist also die: Das Ministerium bietet dem Mittelbau keine Laufbahndynamik. Es ist aber auch nicht bereit, diejenigen die ihrem Land den Rücken kehren wollen, mit ordentlichen Papieren für die Reise auszustatten.

## Amerika, du hast es besser

Wer in USA war, weiß, daß dort ein "Assistent Professor" etwas ganz anderes ist als hierzulande ein Dozent. Wer in USA (und nicht nur dort!) einige Bücher geschrieben hat, langjährige eigenständige Lehrtätigkeit ausgeübt hat, eigene Diplomanden und Dissertanten betreut, "tenured" ist usf., ist dort in jedem Fall ein "Associate Professor", was unserem [a.o. Prof. entspricht](#). Der Österreicher hat sich somit im Ausland mit einem Dienstitel zu präsentieren, der nach internationaler Gepflogenheit und Sprachregelung nicht seiner tatsächlichen Tätigkeit und Leistungsebene entspricht.

Sich im Ausland (das Schwierigkeiten sui generis genug aufweist) unter dem Wert gehandelt zusehen, ist nicht nur peinlich, sondern auch eine gravierende Erschwernis und Einschränkung der Entfaltungsinteressen. Wer in USA nur als ein Assistent Professor zu Gast ist, wird von "höheren Chargen" oft gar nicht wahrgenommen, obwohl sie faktisch auf derselben oder einer vergleichbaren Leistungsebene angesiedelt sind. Eine Kontaktabbauung wird dadurch schwierig.

Der Sachverhalt ist so eindeutig wie widersprüchlich: Das Ministerium wünscht sich eine internationale Öffnung der österreichischen Universitäten, macht es vielen Universitätsangehörigen, die inter-

national aktiv sein wollen, aber schwer, in diesem Sinn zu wirken.

Eine Einschränkung der Entfaltungsinteressen liegt durch unseren diskriminierenden Dienstitel, mit dem uns unser Dienstgeber gegenüber ausländischen Kollegen abwertet, insofern vor, als man als Assistent Professor für eine gehobenen Position kaum in Betracht gezogen wird. Mir ist es selbst widerfahren, daß man sich auf Grund meiner einschlägigen Publikationen und Lehrtätigkeit für mich sehr interessiert gezeigt hat, daß man mir aber nach Bekanntwerden meines positionellen Status erklärt hat: We are very sorry, but it is against our rules to hire an Assistent Prof. for that open position.

Das ist der Punkt, wo die Frage des Dienstitels nicht mehr nur ein Streit um Worte ist, sondern eine ungerechtfertigte berufsschädigende Angelegenheit und damit ein durchaus gravierender wirtschaftsethischer Tatbestand.

Das Ministerium stellt sich dazu gutherzig auf den Standpunkt, daß die Einschätzung eines Hochschullehrers nicht allein nach formalen Kriterien und Dienstiteln erfolgt. Sicher, wenn man jemanden näher kennt, kann man sich eine Meinung bilden, ob jemand unter-, über- oder adäquat titulierte ist. Aber die alltägliche Praxis der Kontaktabbauung spielt sich ja ganz anders ab. Da nimmt sich mit Sicherheit niemand die Mühe, jemandes Publikationen zu lesen (so sie überhaupt greifbar sind), um zu überprüfen, ob sich hinter dem Jemand nicht möglicherweise mehr verbirgt, als sein Dienstitel zum Ausdruck bringt. Dienstitel sind nun einmal die Kurzformel für die Leistungsebene, die jemand besetzt, und somit ein wichtiges Zuordnungs- und Einschätzungskriterium. Wären sie dies nicht, dann hätten Dienstitel ja keinen kommunikativen Sinn!

Erwähnenswert ist in diesem Zusammenhang sicher auch, daß das Institut, an dem ich kürzlich für einige Zeit zu Gast war, 9 Ordinarien und 5 Associates hatte. Der einzige Assistent Prof. war ein sehr junger Kollege, der erst seit kurzem promoviert ist, noch keine Publikationen vorzuweisen hat, keine eigenständige Lehrtätigkeit ausübt, keine eigenen Dissertanten betreut usf. Mich mit ihm positionell auf eine Stufe gestellt zu finden, empfand ich nicht besonders "funny,..<sup>\*\*\*</sup>

*\*\*\* Um die internationale Sachlage noch an einem weiteren Beispiel zu illustrieren: Ich habe einen Bekannten, der an einer norwegischen Universität als Magister eine begleitende, d.h. unselbständige Lehrtätigkeit ausübt und an seiner Dissertation arbeitet, - also jemand, der noch*

*keine Bücher vorzuweisen hat, keine eigenen Dissertanten und Diplomanden betreut, kein eigenständiger Hochschullehrer ist, nicht habilitiert, ja noch nicht einmal promoviert ist. Sein Dienstitel: Assistenzprofessor!*

Vielleicht soll hier auch zu bedenken gegeben werden, daß viele Oberschullehrer, die noch vor einigen Jahren meine Studenten waren, heute als Professoren tituiert werden, und zwar ohne die abwertende Einschränkung "Assistenz". Zu denken ist auch an die (zugegebenermaßen hochverdienten) Sportskannonen, die unser fürsorglicher Staat zu Professoren (nicht zu Assistenzprofessoren! wohlgemerkt) erhoben hat. Österreich ist offensichtlich ein Land, wo es gut sein kann, mehr in den Beinen als im Kopf zu haben, um ein richtiger Professor zu werden ...

In der Arbeitswelt besteht bekanntlich der Trend, Berufsbilder durch Neubenennung aufzuwerten. Die Putzfrau heißt Raumpflegerin, der Straßenkehrer in Italien "operatore ecologico" usf. Aber der habilitierte Hochschullehrer ist nach wie vor ein Assistent. Nichts dagegen einzuwenden, wenn ein Assistent, der tatsächlich ein Assistent ist, als solcher tituiert wird. Niemand von uns hat am Beginn seiner Universitätstätigkeit hier auch nur die geringste Schwierigkeit gehabt. Aber es geht doch nicht an, jemanden auch dann noch in dieser dienstrechtlichen Position festzuschreiben und ihn mit diesem Dienstitel zu etikettieren, wenn er keiner mehr ist. Und daß er keiner mehr ist, sondern ein eigenständiger Hochschullehrer, das hat ihm die Universität und das Ministerium mit der Verleihung der "venia" ja schließlich bestätigt.

Damit wir uns recht verstehen: Es kann und muß nicht jeder Ordinarius werden. Aber es geht nicht an, daß das Ministerium Menschen in der Mitte des Lebens, die sich in mühevoller Arbeit die Qualifikation eines eigenständigen Hochschullehrers erworben haben, wie Schulbuben behandelt und beim Namen ruft. Es ist eine grobe Verletzung der Tauschgerechtigkeit, von Hochschullehrern die Leistung von Hochschulprofessoren entgegenzunehmen, sie aber unter ihrem (NB! vom Ministerium mit der Verleihung der "venia" selbst deklarierten) Wert zu behandeln. Und zwar dienstrechtlich und positionell, vom Pekuniären ganz zu schweigen.

## Host an Bettler derschloß?

Würden sich Hochschullehrer damit das Himmreich erwerben, sie könnten sich nicht fügsamer verhalten. Nicht nur haben sie die Bereitschaft, ihre

qualifizierte Leistung als eigenständige Hochschullehrer ohne angemessene positionelle Anerkennung zu verkaufen; nicht nur, daß sie im Vergleich zu Kollegen in Deutschland oder der Schweiz usw. usf. kümmerlich bezahlt werden, -nein, sie gehen ihrem Dienstgeber auch noch finanziell zur Hand. Ich habe in meine private Fachbibliothek mehr als eine halbe Million S investiert, und ich kenne nicht wenige Kollegen, bei denen es nicht anders ist. Ohne diese Eigenbeschaffung von Produktionsmitteln wäre die Ausarbeitung von Vorlesungen in den meisten Fällen ja gar nicht denkbar gewesen. Und wie viele Kollegen haben sich aus eigener Tasche ihren PC gekauft, um ihr Arbeiten effizienter zu gestalten. Welcher Gendarm, bitte sehr, kauft sich seine Dienstpistole selbst? Nur beim Hochschullehrer ist es eingeschlossene Gewohnheit geworden, daß er einen Teil seiner ohnehin bescheidenen Einkünfte in den eigenen Arbeitsplatz investiert.

Nein, nicht daß man mit diesem Einkommen nicht leben könnte, -sofern der Partner auch berufstätig ist, man von den Eltern die Wohnung gestellt bekommt hat und man sich damit bescheidet, daß immer alles vom Billigsten und Schäbigsten ist. Sobald aber ein auch nur geringfügiger Anspruch auf Dezenz der Lebensausstattung ins Spiel kommt, der Hydrauliker oder Zahnarzt eine Rechnung vorlegt oder man gezwungen ist, in einen Kongreßbesuch "Eigenleistung" einzuschießen, weil das Ministerium den Reisekostenantrag negativ beschieden hat, dann wird es sehr bald finanziell so eng, daß man sich an jene Szene erinnert fühlt, wo jemand seine Groschen zählt und von seinem Gegenüber gefragt wird: host an Bettler daschogn?

Und weil schon vom Geld die Rede ist: In Österreich wird 70% des Lehrangebots über Lehraufträge abgewickelt. Sich in den Institutsghremien jedes Semestei: aufs Neue vor und mit Studenten um remunerierte Lehraufträge raufen zu müssen, ist ein entwürdigendes Schauspiel. Niemand aber kann sich dem entziehen, weil ohne diesen Einkommensanteil ein kostendeckender Lebensbetrieb gar nicht mehr möglich wäre. (Daß das Ministerium bei der ungleichen Zuteilung von Lehrauftragskontingenten an die einzelnen Universitäten nicht ausgleichend tätig wird, sondern das Problem an die Universitäten schiebt, die sich um den Kuchen raufen sollen, hat machiavellsche Strategiequalität: Die Untergebenen zu spalten und gegeneinander aufzubringen ist ein sicheres Rezept, das Unbehagen, das sich eigentlich nach oben richten müßte, umzulenken.)

In unserer Fakultät hat ein Professor (ein richtiger) kürzlich die Frage gestellt, ob es angesichts des

merkwürdigen Zustands, daß 70% der Hochschullehre über Lehraufträge abgewickelt werden, nicht besser wäre, bei Leuten, die sich durch ihren Leistungsausweis dafür empfohlen haben, die Anhebung zum a.o. Prof. (im Sinn eines Laufbahnschritts) zuzugestehen (und damit Assistentenstellen für tatsächliche Assistenten im Interesse der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses freizumachen). Um so mehr, als dieses Zugeständnis für das Ministerium kostenneutral ist und damit endlich der Leistungsanreiz in die Universitäten hineingebracht würde, der bislang nur in Politikerreden, in der Praxis aber überhaupt nicht vorkommt.

### **Quo usque tandem abutere, Ministerium, patientia nostra?**

---

Die an uns gerichteten Leistungserwartungen steigen, ohne daß uns im Gegenzug etwas dafür geboten wird. Bei der Steuerreform sind wir unter die Räder gekommen, und die Kürzung der remunerierten Lehraufträge hat uns weiter zurückgestuft. Wir haben uns mit hartem Einsatz auf die Leistungsebene von habilitierten Hochschullehrern vorgearbeitet, auf die positionelle, dienstrechtliche und pekuniäre Einstufung aber ist dies ohne wirkliche Auswirkung geblieben.

Wenn Basis und Überbau auseinandertreten, wenn das Tätigkeitsfeld sich gewandelt hat, ohne daß die positionelle Einstufung und dienstrechtliche Regelung dem Rechnung trägt, dann bauen sich Spannungen auf. Das Auseinandertreten von Tun und Sein, die Diskrepanz von Leistung und Position, ist in unserer Berufsgruppe hochgradig gegeben, und entsprechend groß ist der Unmut, der sich breitmacht.

Im Mittelbau herrscht dicke Luft. Nun sind Hochschullehrer sichtlich gutmütige Menschen, die sich viel gefallen lassen. Aber man soll ihre Geduld nicht überstrapazieren. Es ist deshalb hoch an der Zeit, daß etwas in Bewegung kommt.

---

### **Was not tut und was ich mir wünsche**

Unsere Interessenvertretungen müssen sehen, daß (um in den Lieblingsworten unseres Kanzlers ZU reden) dringender Handlungsbedarf besteht. Die Sache mit dem "Assistenzprofessor" für Dozenten war ein faules Ei, das man sich hat unterjubeln lassen. Die dienstrechtliche Positionierung der Dozenten und

die Frage des tätigkeitsangemessenen und international marktfähigen Dienstitels muß deshalb dringend neu verhandelt werden (und zwar nicht, wie in Österreich üblich, am Sankt Nimmerleinstag, sondern sofort). Eine "Aktionsgruppe Dozenten", die sich organisationsübergreifend (Assistentenverband, Bundeskonferenz) bilden soll, soll das Problem entschlossen aufgreifen und bearbeiten.

Von den betreffenden Kollegen wünsche ich mir, daß sie aufhören, ihren Frust in sich hineinzufressen und stattdessen dazu übergehen, mit der nötigen Zivilcourage für ihre berechtigten Anliegen einzutreten. Und von den nicht direkt betroffenen Kollegen im Mittelbau wünsche ich mir, daß sie für unsere Anliegen Verständnis zeigen, nachdem wir uns auch immer für ihre Anliegen eingesetzt haben.

Von seiten der Professoren wünsche ich mir, daß sie - eingedenk ihrer für die Zukunft der Universitäten besonders verantwortlichen Position - unser Problem wahrnehmen und sich hinter unser Anliegen stellen. Durch die Habilitation haben sie uns in den Kreis der vollwertigen Hochschullehrer aufgenommen. Damit dieser Aufnahmeakt nicht eine leere Hülse bleibt, muß er mit Inhalten gefüllt werden. Uns in unserem Bestreben, zu diesen Inhalten zu kommen, zu unterstützen, sollte nicht schwerfallen. Schließlich wird hier kein Nullsummenspiel gespielt, weil unsere Besserstellung niemandem etwas wegnimmt.

Vom Dienstgeber wünsche ich mir, daß er sich auf vorgebrachte Argumente einläßt und sich nicht einfach mit leeren Worten über real existierende Probleme hinwegsetzt. Weiters wünsche ich mir, daß man von der in der Zwischenzeit doch etwas antiquierten (an die Mentalität von Industriearbeitern aus dem 19. Jh. erinnernde) Vorstellung loskommt, daß es Aufgabe des Dienstgebers sei, ein möglichst entschlossener Gegner seiner Dienstnehmer zu sein. Wenn tatsächlich, wie es vollmundigen Erklärungen zu entnehmen ist, für Österreichs Hochschulen die "Qualitätsfrage" gestellt und moderne Managementmethoden zum Einsatz kommen sollen, dann wird man nicht umhin können, von der jetzigen demotivierenden Personalpolitik abzulassen und den Leuten, die zu einem ganz erheblichen Teil Österreichs Hochschulen tragen, wieder Mut zu machen, indem man ihnen Perspektiven auftut. Leistungsträger zu bestrafen und gleichzeitig eine leistungsorientierte Hochschule haben zu wollen ist eine Rechnung, die nicht aufgehen kann.

*Ass.-Prof. Univ. -Doz. Dr. Elmar WAIBL, Institut für Philosophie an der Universität Innsbruck*

# Reaktionen der Politiker auf die Resolution der BUKO

## "Existenzlektoren"

Die im letzten BUKO-Info (Nr. 3/90, S. 12) abgedruckte Resolution hat ein überaus erfreuliches Echo bei den zuständigen Stellen ausgelöst. Die Forderung wurde im Ministerrat am 30. Oktober vorgetragen und der Wissenschaftsminister hat in seinem Antwortschreiben Hilfe für die Lehrbeauftragten zugesichert. Die politischen Parteien, die sich schon in ihren Antworten auf die "10 hochschulpolitischen Fragen-" (abgedruckt im Sonderheft des BUKO-Info) bereit erklärten, das "Existenzlektoren-Problem" einer Lösung zuzuführen, haben ihre Haltung nochmals bekräftigt und die Freiheitliche Partei Österreichs hat unser Anliegen darüberhinaus zum Gegenstand einer parlamentarischen Anfrage gemacht. Es zeigt sich, daß diese gemeinsam mit dem Assi-

stentenverband gestartete Aktion, die auch von den Kunsthochschulen selbst engagiert mitgetragen wird, sehr positive Aspekte entwickelt. Ihr besonderes Gewicht verdankt sie der Entschließung des Nationalrates vom 7. Juni 1990, in der die Bundesregierung aufgefordert wird, eine Lösung des Problems der "Existenzlektoren" durch die Schaffung neuer Planstellen herbeizuführen.

Die Chancen für einen Erfolg stehen gut. Wir werden die weitere Entwicklung genauestens verfolgen und gegebenenfalls neue Aktionen setzen.

*Ass.-Prof. Walter SCHOLLUM, Vorsitzender der Kunsthochschulkommission, Hochschule für Musik und darstellende Kunst in Wien*

## Das Amtsgeheimnis an Universitäten und Hochschulen

*Dr. Wolfgang Rüdiger Mell*

*Ein Fall wie dieser könnte bei uns auch heute noch Ärgernis erregen: Am 23. März 1966 hat ein Vorstandsmitglied der Ärztekammer für Steiermark in einer Aussendung an Fachärzte seines Landes die Ergebnisse einer Vorstandssitzung mit namentlichen Abstimmungsergebnissen von Pro-Stimmen, Contra-Stimmen und Stimmenthaltungen bekanntgegeben und damit nach Ansicht des Disziplinarsekretärs beim Bundesministerium für soziale Verwaltung das damalige ÄrzteG verletzt. Eine dagegen an den Verfassungsgerichtshof (VfGH) erhobene Individualbeschwerde gab diesem Anlaß, die präjudizielle gesetzliche Bestimmung aufzuheben..*

Das BMWF hat dem Österreichischen Assistentenverband soeben eine Rechtsauskunft über die Verpflichtung zur Wahrung des Amtsgeheimnisses durch Organwalter der Universität erteilt. Danach bedeutet die Zitierung des Art. 20 Abs. 3 B-VG in § 21 Abs. 5 UOG, daß der Umfang dieser Verpflichtung in

beiden Bestimmungen nicht nur bei Erlassung des UOG (1975) derselbe war, sondern auch heute noch ident ist, d.h. daß mit der Novelle zum Bundes-Verfassungsgesetz 1987 auch die Verpflichtung nach UOG durch taxative Aufzählung der zu wahrenen Interessen präzisiert und eingeschränkt wurde. In der Folge gibt das BMWF nähere Ausführungen zu den einzelnen Tatbeständen, die z.T. mit den Regierungsvorlagen zur B-VG-Nov. (838 B1gNR [XVI.GP](#) und 41 B1gNR XVII. GP) wörtlich übereinstimmen und eingeständenerweise nichts darüber aussagen, "wann nun konkret eine Tatsache geheimzuhalten ist". Am bedeutsamsten erscheint, daß das BMWF am Ende seiner Rechtsauskunft "als Orientierungshilfe" auf die erklärte Absicht des Verfassungsgesetzgebers zurückkommt, "jene Fälle, in denen eine Geheimhaltung im Interesse einer Gebietskörperschaft gerechtfertigt ist" (diese Voraussetzung war alternativ zum Parteiinteresse schon früher im B-VG enthalten!) "auf das unbedingt notwendige Ausmaß zu reduzieren. Daher wird im Einzelfall dieses unbe-

dingt notwendige Interesse ... entsprechend zu begründen und nachzuweisen sein". Ob im konkreten Fall ein Geheimhaltungsinteresse i.S. des B-VG (und damit auch des UOG) besteht, hat jeder Organwalter, also auch jedes Mitglied eines Kollegialorganes, im konkreten Fall zu prüfen; allenfalls wird darüber auch im Kollegialorgan zu diskutieren sein. Die näheren Ausführungen betreffen die Begriffe "wirtschaftliches Interesse", "Vorbereitung einer Entscheidung" und "überwiegendes Interesse der Parteien". Wirtschaftliche Interessen können insbes. bei Planungsvorhaben die Geheimhaltung gebieten. Eine Erweiterung der Geheimhaltungspflicht ergibt sich daraus, daß unter den Begriff "Entscheidung" nicht nur bescheidmäßige Erledigungen zu subsumieren sind, sondern jede Art der Willensbildung, und unter "Parteien" nicht nur jene Personen zu verstehen sind, die Parteistellung in einem Verwaltungsverfahren besitzen, sondern auch Personen, die aus irgendeinem Anlaß mit den Universitätsorganen in Berührung kommen. Dann wieder bedeutsame Einschränkungen: "Generell sollen Entscheidungsvorgänge durch vorzeitiges Bekanntwerden nicht unterlaufen werden. Dieser Tatbestand kann eine Geheimhaltung ... nur bis zur Fällung der Entscheidung und nur dann rechtfertigen, wenn ohne sie eine rechtmäßige bzw. zweckmäßige Entscheidung unmöglich oder wesentlich erschwert würde". "Generell können ... nur jene Tatsachen Gegenstand der Geheimhaltungspflicht sein, die dem Organwalter ausschließlich aus seiner amtlichen Tätigkeit bekannt geworden sind. Überdies können lediglich geheime Tatsachen Objekte der Geheimhaltung sein. Darunter sind Tatsachen zu verstehen, deren Kenntnis sich auf einen geschlossenen Kreis von Personen beschränkt." Soweit das BMWF. Weil dies so wichtig ist, sei wiederholt: Auch die Interpretation des Gesetzes soll in die Richtung gehen, die der Gesetzgeber verfolgt hat: die Amtsverschwiegenheit auf das unbedingt erforderliche Maß zu beschränken. Dazu gibt es auch gute Gründe, die das Ministerium nicht genannt hat.

Die Amtsverschwiegenheit steht in zweifacher Weise in einem Spannungsverhältnis zur Befriedigung anerkannter Kommunikationsbedürfnisse: sowohl zum Informationsbedürfnis der (allenfalls einer beschränkten) Öffentlichkeit als auch zu der verfassungsrechtlich garantierten Freiheit der Meinungsäußerung, die durch die Amtsverschwiegenheit geradezu durchbrochen wird, eine Beschränkung und Ausnahme erfährt. Nicht zufällig hat der eingangs erwähnte, auf die Verletzung dieses Grundrechts gestützte Anlaßfall iVm Art. 10 MRK (Europ. Menschenrechtskonvention) zur B-VG-Novelle 1987

geführt und wurde gleichzeitig die zur Amtsverschwiegenheit komplementäre Auskunftspflicht erweitert. Eine Verpflichtung zur Amtsverschwiegenheit über Art. 20 Abs. 3 B-VG hinaus wäre verfassungswidrig, daher ist § 21 Abs. 5 UOG im einschränkenden Sinn der B-VG-Novelle ("verfassungskonform") zu interpretieren.

Leider hat sich das BMWF auch nicht darüber erklärt, welche Interessen durch die Amtsverschwiegenheit nicht geschützt werden: sicher nicht das allfällige Interesse des Mitglieds eines Kollegialorganes, seine Mitwirkung an der Meinungsbildung (Beratung) und sein Stimmverhalten hinter der Anonymität des Gesamtoorgans zu verschanzen, sicher nicht das Interesse eines Instituts, einer Fakultät, einer ganzen Universität oder auch des Ressorts, wenn es gilt, sich in Verteilungskämpfen um Bundes-Planstellen, Finanzen und Räumlichkeiten durchzusetzen. Ob wirtschaftliche Interessen im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit geschützt sind, könnte bezweifelt werden, weil die Universitäten trotz der Selbstverwaltung "Einrichtungen", keine "Körperschaften" sind. Mit Angestellten und Unternehmern könnte eine diesbezügliche privatrechtliche Vereinbarung erfolgen.

Eine Behinderung der Entscheidungsfindung wird in Betracht kommen, wenn Organwalter durch die Eröffnung eines "Geheimnisses" vor der konkreten Entscheidung unsachlicher Einflußnahme oder gar Pressionen ausgesetzt werden könnten. Gespräche zur Orientierung und Beschaffung entscheidungsrelevanter Informationen erfüllen dieses Tatbestandsmerkmal nicht grundsätzlich und nicht ohne weiteres. Wer zuständiger Organwalter ist, kann nach allgemeinen rechtsstaatlichen (vgl. die im Amtskalender oder an der Amtstafel der Gerichte bekannt gemachte Geschäftsverteilung) und demokratischen Prinzipien von vornherein nicht geheim sein.

*Die Vorstellung, daß Beratung und Stimmverhalten geheim (und geheim zu halten) sind, dürfte von den verschiedenen Verfahrensgesetzen her kommen, die diesbezüglich generell die Öffentlichkeit ausschließen, die Aufnahme eines besonderen Protokolls anordnen und dieses auch vom Recht der Parteien auf Akteneinsicht ausnehmen. Daraus folgt aber nicht in zwingender Weise, daß es den Mitgliedern von (in Individualverfahren tätigen) Kollegialorganen ihrerseits verboten ist, von sich aus darüber Mitteilung zu machen. (Aus dem für den UOG-Bereich bedeutsamen AVG wurde übrigens anläßlich der letzten Novelle die Bestimmung des § 17 Abs. 3 Satz 1 gestrichen, wonach Beratungsprotokolle, Amtsvorträge und Erledigungsent-*

würfe von der Akteneinsicht ausdrücklich und ohne weiteres ausgenommen sind. Im Verwaltungsverfahren wird man mit allgemeineren gesetzlichen Formulierungen auskommen und den Einzelfall genauer prüfen müssen. Was den Verfassungsausschuß zu dieser Streichung veranlaßt hat, geht aus seinem Bericht leider nicht hervor; jedenfalls hat der Gesetzgeber ein weiteres Zeichen seines Umdenkens gesetzt!

Als gewichtiges Argument für die Verschwiegenheitspflicht bliebe § 301 Abs. 2 StGB 1974, wonach die Bekanntgabe von Beratungen, Abstimmungen und deren Ergebnis strafbar ist: allerdings nur, wenn sie in breiter (qualifizierter) Öffentlichkeit, nicht wenn sie im kleinen Kreis erfolgt. Diese Bestimmung hat bei ihrer Entstehung dem Schutz eines umfangreicheren Amtsgeheimnisses gedient. Ob sie heute noch der Verfassung entspricht, muß sehr bezweifelt werden. Vieles spricht dafür, daß sie durch die B-VG-Novelle 1987 aufgehoben oder zumindest anfechtbar wurde. Wer sie in dieser Allgemeinheit retten will, muß zu sehr komplizierten Argumenten greifen. Ist die Entscheidungsfindung in die Vorbereitung einzubeziehen? Ist es für die Entscheidungsfindung und deren Vorbereitung "unentbehrlich" (so die MRK) bzw. "unbedingt notwendig" (so die RV zur B-VG-Novelle), daß sie im sicheren Bewußtsein späterer Geheimhaltung erfolgen? (Die Erläuterung zur RV der B-VG-Nov. spricht klar dagegen.) Würden die Mitglieder eines Kollegialorgans sonst ihre Unbefangenheit verlieren? Und das generell, unabhängig von der jeweiligen Situation? Und das wiederum eingeschränkt auf Kollegialorgane? Diese Fragen zu bejahen, fehlte dem BMWF offensichtlich der Mut. Mit Recht! Nur so läßt sich erklären, daß sich das BMWF in seiner Rechtsauskunft auf das B-VG idF 1987 beschränkt und ältere Bestimmungen wie § 301 StGB erst gar nicht erwähnt hat. Es wäre daher müßig zu erörtern, welche Ausstrahlungen solche Bestimmungen auf Beschlüsse, die nicht in einem Verfahren ergehen, haben könnten. Eine Beschränkung in der zeitlichen Dimension erfolgt übrigens (trotz sachlich weiter Formulierung) auch in § 58 RDG, der einem Richter verbietet, "sich über die von ihm zu erledigenden Rechtssachen außerdienstlich zu äußern", erledigte Sachen also nicht einbezieht.

Es ist vielleicht auch müßig, soll aber doch schon an dieser Stelle hervorgehoben werden, daß ein Organwalter die Bekanntmachung seines Verhaltens in Kollegialorganen nicht zuletzt dann und deshalb in Kauf nehmen muß, wenn und weil er in dieses Organ gewählt wurde, für die Wiederwahl oder die Wahl in eine andere Stellung in Frage kommt (selbst wenn er sich darum nicht bewerben sollte). Mit anderen Worten:

Wer einen Organwalter zu bestellen (zu wählen oder zu nominieren) hat, hat ein Interesse an Informationen zur Beurteilung der in Frage kommenden Perso-

nen. Nur so kann er eine richtige Auswahl treffen, so daß das Interesse auch ein öffentliches ist. Dieses Interesse könnte relevant werden, wenn es gegen ein Parteiinteresse abzuwägen ist.

Die Geheimhaltung von Abstimmungsergebnissen, Gutachten u.dgl., aber auch der Umstand, daß an sich bereits bekannte Umstände entscheidungsrelevant geworden sind, kann selbstverständlich im Parteiinteresse gelegen sein, muß es aber nicht, und das Interesse kann verschieden stark sein. Zu denken ist etwa an die Bekanntgabe, daß jemand nur mit knapper Mehrheit, nur dank den Stimmen von Mitgliedern, die davon eigentlich nichts verstehen, entgegen der Stimme oder dem negativen Gutachten eines bestimmten berühmten Gelehrten, nur dank persönlichen Beziehungen usw. auf einen Berufungsvorschlag gekommen, ernannt, habilitiert o.dgl. worden ist. Das Gesetz hat auch hier das Amtsgeheimnis eingeschränkt und schützt nur noch das überwiegende Interesse der Parteien. Die Freiheit der Meinungsäußerung kann also wegen anderer, gesetzlich nicht näher bestimmter Interessen entgegen dem Parteiinteresse wieder zum Tragen kommen. Aus den Erläuterungen der Regierungsvorlage zur Auskunftspflicht darf geschlossen werden, daß auch beim Amtsgeheimnis flexible Lösungen möglich sind, z.B. die Öffnung des Geheimnisses für einen beschränkten Personenkreis. Selbstverständlich ist in jedem Einzelfall zu prüfen, ob ein Parteiinteresse überhaupt gegeben ist und gegebenenfalls abzuwägen.

ORat Dr. Wolfgang Rüdiger MELL, Institut für Römisches Recht an der Universität Salzburg

## ZITATE

aus einem Mitteilungsblatt der Universität Wien:

Am Institut für Betriebswirtschaftslehre ist ab sofort die Planstelle eines VB/b (HTL-Techniker/in) zu besetzen.

Bei gleicher Eignung werden Frauen und Angehörige anderer gesellschaftlich diskriminierter Gruppen bevorzugt eingestellt.

Am Institut für Betriebswirtschaftslehre ist ab sofort die Planstelle eines/er VB 1/c-Sekretärs/Sekretärin zu besetzen.

Bei gleicher Eignung werden Männer und Angehörige anderer gesellschaftlich diskriminierter Gruppen bevorzugt eingestellt.



## Planung und Statistik

*OR Mag. Walter Steinbacher*

*In der letzten Nummer (BUKO-Info Nr. 3/90, S. 10 f.) hat der Autor am Beispiel der Lehrauftragsvergabe die Frage erörtert: Was passiert, wenn Informationen und Entscheidungsgroße desintegriert parallel laufen? Hier kann die Statistik auf den Plan treten. An die Stelle der Information tritt - wie im Beitrag Planung und Statistik, 2. Teil gezeigt wird - der Zahlenzauber.*

### Zahlenzauber

Diese Nebenfunktion der Statistik kann sich auf allen Ebenen von Verwaltungshandeln entfalten, Voraussetzungen, Verfahrensweisen und Ergebnisse administrativer Praxis simulierend. Sie nimmt diese Funktion wahr, indem sie als Gegenstück zur mangelhaften alltäglichen Verwaltungspraxis erwünschte oder für richtig gehaltene Ergebnisse und Verfahrensweisen simulierend darstellt. Dazu eignen sich alle Arten von Statistiken bzw. statistischen Verfahren, von der einfachen zweidimensionalen Tabelle bis zum Simulationsmodell. Im Rahmen dieser Funktion von Statistik hat sich eine Fülle von Praktiken entwickelt, die systematisch zu beschreiben ein Ethnologieinstitut ein Jahrzehnt beschäftigen würde. Um zu demonstrieren, was gemeint ist, seien hier einige Beispiele angeführt.

Eine der alltäglichsten Praktiken ist eine Sonderform der Beschwörung bzw. der Besprechung. Wenn eine Organisation ein Problem nicht lösen kann und/oder will, läßt sie es bekannterweise in unzähligen langwierigen Sitzungen immer wieder neu besprechen. Langwierige und aufwendige statistische Recherchen sind dazu besonders geeignet, denn die Funktion dieser Praktik ist, handlungsaufschiebend zu wirken, ohne inaktiv zu sein. In einer vergleichsweise einfachen Form ist diese Praktik überall dort zu finden, wo anstelle von Aktivitäten umfassende statistische Beschreibungen treten. Da keine Aktivitäten zu beschreiben sind, werden Zustände statistisch beschrieben oder aus Zeitreihen herausdestillierte, pseudoobjektivierte Trends. Aus der simplen

Steigerung der Ausgaben für Auslandsstipendien werden bedeutungsvolle Entwicklungen, wie z.B. "Dem international zu beobachtenden Trend zur Internationalisierung der Wissenschaften folgend, sind die Ausgaben für Auslandsstipendien weiter um ...% gestiegen". Tatsächlich hat nur der zuständige Abteilungsleiter seine gewohnte siebenprozentige Budgetaufstockung erhalten.

Ist der Handlungsabwehrbedarf besonders gravierend, so ist es besonders zweckmäßig, äußerst komplizierte und nur langfristig zu realisierende Informationssysteme aufzubauen, die dann zu einer unabdingbaren Voraussetzung für jedwede Form von Problemlösung erklärt werden. Damit ist bei hektischer Aktivität auf Jahre hinaus gesichert, daß auf keinen Fall etwas geschieht. Bei dieser Praxis handelt es sich sozusagen um den Grundtypus von Ersatzhandlung, bei der anstelle der Handlung die Statistikproduktion tritt.

Einen erheblichen Stellenwert kann die Statistik auch als Orientierungersatz erhalten. Gelingt es der Verwaltung nicht, politisch-strategische Zielsetzungen in operationale umzusetzen, so kann die Statistik einspringen. Kennzahlen, die geeignet sind, Zustände grob zu beschreiben, werden kurzschlüssig zu Zielgrößen umfunktioniert, wie im Repräsentativitätszauber. Chancengleichheit im Bildungssystem z.B. ist dann dadurch definiert, daß in der Teilpopulation Schüler/Studenten alle nur irgendwie statistisch beschreibbaren Bevölkerungsgruppen so vertreten sind wie in der Gesamtpopulation. Darauf aufbauend wiederum ist ein umfassender Besprechungszauber möglich, indem dutzende Schultypen und 140 Studienrichtungen daraufhin untersucht und beschrieben werden, ob frau bei Anfängern/Gesamtzahlen und Absolventen die 50% Marke erreicht hat oder nicht. Fürchterlich ins Schwimmen kommt der Interpret freilich, sobald es darüber hinaus geht.

Eine ähnliche Funktion wie der Repräsentativitätszauber kann die Gleichverteilungsmagie übernehmen. Gelingt es der Hochschulverwaltung nicht z.B. eine bedarfsgerechte Planstellenversorgung für die

diversen Fachbereiche festzulegen, so eignet sich als Ersatzgröße eine durch Kennzahlen zu definierende Gleichverteilung der Planstellen.

Als Entscheidungsersatz eignet sich die 50%-Magie. In Analogie zu der einer völlig anderen Logik folgenden Abstimmungsregelung werden Phänomene, sobald sie in einer statistischen Verteilung die 50%-Marke überschritten haben als dominant erklärt. Man läßt quasi die statistisch erhobene Realität abstimmen, wie es weitergehen soll, oder ob eine Sache in Ordnung ist. Anstelle einer überlegten und vor allem ausgehandelten Entscheidung tritt der Anschluß an eine statistisch konstruierte "Mehrheit".

Selbstverständlich eignen sich alle Arten von Prognosen dazu, die Kurzsichtigkeit/fristigkeit alltäglicher Verwaltungspraxis zuzudecken und Langfristigkeit und Planung zu suggerieren.

## Dorfklatsch

Wenn Überblicksinformation im Entscheidungsprozeß keine Rolle spielt bzw. zum Zahlenzauber degeneriert, muß das Informationsloch in anderer Weise gefüllt werden. An die Stelle des Überblicks tritt ein Übermaß an meist personenzentrierter Detail- und Detailstinformation. Dieser Informationsprozeß nährt sich häufig aus Tratsch und Zuträgererei, und auch aus Denunziantentum und kursiert in Form von Geschichten und Geschichterln in den Apparaten. Diese Informationskultur reduziert die unüberschaubare Großorganisation auf das kleine Dorf und die Information auf den Dorfklatsch. Damit wird ein Gefühl künstlicher Vertrautheit erzeugt, das den Entscheidungsträgern psychisch ermöglicht, ohne wirkliche Entscheidungsinformation noch Entscheidungen zu treffen. Das Übermaß an Detailinformation deckt gleichzeitig den Mangel an Überblick zu. Als Nebeneffekt geht von dieser falschen "menschlichen Nähe" ein zusätzlicher Zwang zu Intimität aus, der in stark hierarchisch organisierten Strukturen auch dort eine He-Du-Mentalität fördert, wo eher sachorientierte oder, was man altmodisch als Korrektheit bezeichnet, soziale Distanz angebracht wäre.

Wenn man die Angelegenheit nicht allzu ernst nimmt, und das sollte man nicht, könnte man sagen, unter der Bedingung des Nebeneinanders von Information und Entscheidung entwickelt sich in der Statistik so etwas wie eine ungewollte Parodie der Verwaltungspraxis, und gelegentlich ist es möglich, aus der parodisti-

schen Darstellung und Verstellung bürokratischen Handelns Rückschlüsse auf die Defizienz der Verwaltung zu ziehen. Nun ist es aber sicher nicht so, daß irgendwelche zynischen Statistiker sich eine Gaudi daraus machen bzw. bewußt Scharlatanerie betreiben oder in dieser Weise absichtlich und bewußt mißbraucht werden. In der Regel setzen sich diese Praktiken unter der Hand und jenseits des Bewußtseins aller Beteiligten durch. Die Basis solcher Entwicklungen ist ein unausgesprochenes und den Beteiligten meist nur am Rande bewußtes, für bürokratische Apparate aber typisches Verhaltensmuster, das man am besten als eine Art Nichtzusammenarbeitsübereinkommen bezeichnen könnte. Dessen Inhalt besteht im wesentlichen in der Vereinbarung, sich - in diesem Fall als Entscheidungs- und Informationsproduzent - keinesfalls ins Gehege zu kommen. Beide profitieren davon. Die Verwaltung kann auf die gewohnte Art weiterwirtschaften, und die Statistik erhält ein Betätigungsfeld mit den entsprechenden Expansionschancen, Selbstdarstellungsmöglichkeiten usw.

Ausgehend von der Annahme eines solchen Nichtzusammenarbeitsübereinkommens lassen sich in etwa die positiven Voraussetzungen formulieren, die eine Integration von Information und Entscheidung ermöglichen. Damit komme ich wieder zu den Arbeitsergebnissen der Arbeitsgruppe Hochschuleigene Planung zurück.

## Voraussetzungen hochschuleigener Planung

Die Arbeitsgruppe Hochschuleigene Planung ist, als sie sich ernsthaft auf das Problem hochschuleigener Planung eingelassen hat, zu dem an sich banalen Ergebnis gekommen, daß Planung ohne eine solide Datenbasis nicht möglich ist. Aber selbstverständlich müssen viel mehr Voraussetzungen gegeben sein. Und erst in dem Ausmaß, in dem eine Organisation willens und in der Lage ist, zu planvollem Handeln überzugehen, kann Information entscheidungsrelevant werden und entscheidungsrationalisierend wirken. Die derzeitige Universitätsorganisation, so der Befund der Arbeitsgruppe, sei grundsätzlich planungsunfähig/-feindlich. Die sich selbst verwaltende Universität sei über weite Strecken eine Fiktion. Die Universität Graz - so ein ehemaliger Rektor - gäbe es nicht, sondern nur 120 Institute und Kliniken. Institutsübergreifende Selbstverwaltungs-

organe nähmen ihre planende, koordinierende und kontrollierende Funktion kaum bzw. nur ritualistisch wahr. Die Basis für diese Desorganisation - besser Nichtorganisation - ist nun ebenfalls sehr grob gesprochen eine informelle und täglich praktizierte Universitätsverfassung, deren Inhalt im wesentlichen ein Nichtkooperationsvertrag der bereits beschriebenen Art ist. Dieser Zustand läßt sich aufrechterhalten, solange es möglich ist, z.B. in Bereichen der Ressourcenverteilung, alle Verteilungskonflikte jeweils auf die nächsthöhere Ebene zu spielen, alle Disfunktionalitäten mit Ressourcensteigerungen quasi zuzudecken und/oder z.B. in Form schlechter Studienbedingungen nach unten weiterzugeben. Die daraus resultierende Organisations(un)kultur läßt sich mit folgenden Kürzeln etikettieren:

- \* rituelle Entscheidungspraxis
- \* Kooperations- und Konfliktvermeidung
- \* Problemverschiebungen bzw. Verantwortungsverschiebungen.

In dieser Situation fällt der Mangel an technischen Voraussetzungen einer funktionierenden hochschul-eigenen Planung nicht einmal besonders auf. Dieser Mangel findet seinen Ausdruck vor allem in einer völlig unzureichenden Entscheidungsvorbereitung. Für diese fehlen

- \* professionelle Planungskompetenz
- \* Verfahrensweisen und Regeln
- \* und eben auch eine solide Datenbasis.

Organisationsunkultur und der Mangel an technischen Voraussetzungen bewirken zusammen eine Art Teufelskreis. Der Fakultät fehlt ein Verfahren, halbwegs objektiv z.B. den Planstellenbedarf festzustellen, es fehlt an Professionisten, die dieses Verfahren durchführen und für die Fakultät eine entsprechende Entscheidungsgrundlage ausarbeiten, sodaß diese überhaupt entscheiden kann. Sie kann daher auch gar nicht viel anderes, als die vorliegenden Planstellenanträge mehr oder weniger nach dem Additionsprinzip zusammenzufassen und nach oben weiterzureichen. Auf der Gesamtuniversitätsebene wiederholt sich im wesentlichen dasselbe. Um aus diesem Teufelskreis auszubrechen, ist es unerlässlich, die technischen Voraussetzungen für Planung zu schaffen: Planungsverfahren, entsprechende Informationssysteme und Personal, das damit umgehen kann. Mindestens ebenso entscheidend ist aber eine informelle Reorganisation der Universität, de-

ren Basis die Aufkündigung des Nichtkooperationsvertrages ist. Das Vehikel für diese Reorganisation kann eben Planung sein. Denn wenn man einmal von der technischen Seite absieht, ist Planung in einer Organisation im wesentlichen zweierlei:

- \* eine Vereinbarung einer Mehrzahl von Akteuren, wer was wann zu tun hat, damit ein gemeinsames Ziel erreicht wird, mit
- \* dem Zusatzübereinkommen, daß Abweichungen von dieser Vereinbarung (Planabweichungen) neu verhandelt werden müssen.

Die Arbeitsgruppe Hochschuleigene Planung hat sich bis heute nicht darauf einigen können, wie man den Reorganisationsprozeß als Voraussetzung von Planung in Gang setzt, ob durch positive oder negative Anreize z.B. durch eine restriktive Ressourcenpolitik des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung oder durch positive finanzielle Anreize. Diesbezüglich ist die Wahl aber derzeit nicht besonders groß.

Vermutlich ist eine Antwort auf dieser allgemeinen Ebene nicht möglich, aber eventuell im konkreten Fall.

Seit etwa zwei Jahren versuchen wir im Ressort für einen an sich schmalen Teil der Investitionsmittel, nämlich den für die Beschaffung von Computerarbeitsplätzen für Studenten vom Einzelantragsgenehmigungssystem auf so etwas wie operationale Planung umzustellen. Die Universitäten sollen auf Basis einer nach einheitlichen Verfahren durchgeführten Bedarfserhebung pauschal die Mittel für ein Jahr zugewiesen erhalten und damit selbst wirtschaften. Die im Hause freiwerdenden personellen Kapazitäten sollen für mehr nachläufiges Controlling der Mittelverwendung genützt werden. Die Widerstände gegen diese Umstellung sind relativ groß. Der Machtgenuß der Ministerialbürokratie angesichts einer Schlange von Bittstellern im Vorzimmer ist wesentlich größer als bei einer relativ abstrakten Operation mit PC-Zahlen und Geldmitteln, die noch dazu fachabteilungsübergreifende Kooperation verlangt, selbstverständlich auch die Integration statistischer Daten in den Entscheidungsprozeß. Inzwischen sprechen sich aber auch die Vorteile von weniger Anträgen und mehr Controlling herum. Der Herr Ministerialrat hat es auf den Begriff gebracht: "Weniger Akten und mehr Reisediäten." Vielleicht

geht es doch mit positiven Anreizen. Auf Dauer wird aber wohl das Erlebnis zufriedener Dekane vor Hochschulort statt zorniger im Vorzimmer motivierender sein als die Diäten.

Damit ist auf eine der von der Arbeitsgruppe Hochschuleigene Planung aufgestellte Forderung verwiesen, die ich bisher selbstredend unterschlagen habe. Es muß auch so etwas wie eine universitätsübergreifende Planung durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung geben. Im Falle der

Planung der Computerarbeitsplätze für Studenten hat das auch eine interessante Information zur Folge. Wir wissen nun erstmals, wieviele Studentenarbeitsplätze es derzeit überhaupt gibt und wieviel wir 1990 zusätzlich beschaffen werden und das im voraus und nicht erst im nachhinein.

*MinR Mag. Walter STEINBACHER, Leiter der Abteilung/16, Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.*

## Kurz notiert:

Die Bundeskonferenz hat im Zeitraum Mai 1990 bis Anfang Dezember 1990 nachstehende Stellungnahmen abgegeben:

- zum Entwurf einer Verordnung gemäß § 3 Abs. 4 Tierversuchsgesetz, Verbot von "LD-50 Tests"
- zum Entwurf einer Novelle zinn Krankenanstalten-Grundsatzgesetz
- zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die medizinische Fortpflanzungshilfe beim Menschen

In Vorbereitung ist eine Stellungnahme:

- zum Entwurf der Leitlinien für die österreichische Forschungspolitik der 90er Jahre

Im laufenden Studienjahr waren wir u.a. vertreten bei Veranstaltungen des BMWF:

- \* Auslandsstipendien und sonstige geförderte Auslandsaufenthalte (8./9. Nov. 1990)
- \* EG-Forschungs- und Technologiepolitik (22./23. Nov. 1990)

Weitere Veranstaltungen:

- \* Comett Mangement (22./23. Nov. 1990)
  - \* 1. Studien- und Berufsinformationsmesse Klagenfurt (15.-18. Nov. 1990)
- Die Bundeskonferenz hatte bei dieser Messe einen

eigenen Stand und informierte über

- sich als Institution
- das Berufsbild des Hochschullehrers
- ergänzende und allgemeine Studienberatung
- Hochschullehrgänge/Hochschulkurse
- Kurzstudien

Vertreter der Bundeskonferenz haben an einem Treffen von Mittelbauvertretern der Universitäten des nunmehr vereinigten Deutschlands teilgenommen. Diese Tagung wurde von der BAM (Bundesvertretung Akademischer Mittelbau) organisiert und fand vom 9.-11. November 1990 in Berlin statt.

Kurz erwähnt seien im weiteren, das von der BUKO veranstaltete Schulungsseminar für Mittelbauvertreter zum Thema "Dienstrecht, UOG, AOG und, KHOG" (15.-17. Okt. 1990) und der Kuriensprechertag (25. Okt. 1990).

Als VORSCHAU: Am 19. Dezember 1990 wird der "Hochschulpolitische Preis der Bundeskonferenz 1990" durch den Herrn Bundesminister für Wissenschaft und Forschung an Herrn Dr. Heinz-Jürgen NIEDENZU, Universität Innsbruck, verliehen. (Einen ausführlichen Bericht finden Sie in der nächsten Nummer des BUKO-Info).

Zu den genannten Seminaren und Veranstaltungen können Arbeitsunterlagen im Generalsekretariat der Bundeskonferenz angefordert werden.

*Renate DENZEL  
Generalsekretärin*

## EG-Mobilitätsprogramm

### TEMPUS

TEMPUS (Trans-European Mobility Scheme for University Studies) ist ein europaweites EG-Mobilitätsprogramm für den Hochschulbereich.

#### **TEMPUS ist speziell für Mittel- und Osteuropa bestimmt**

Das Programm soll einen Beitrag zur mittel- und längerfristigen Entwicklung der Hochschulbildung und der Ausbildungssysteme der mittel- und osteuropäischen Länder leisten, wobei es zunächst auf den Ausbildungsbedarf Ungarns und Polens angelegt wurde, mittlerweile jedoch auch für die Tschechoslowakei, Bulgarien und Jugoslawien geöffnet ist.

#### **TEMPUS ergänzt die vorhandenen Programme der Europäischen Gemeinschaft**

Das TEMPUS-Programm ist ein Parallelprogramm zu bereits existierenden EG-Programmen (ERASMUS, COMETT, LINGUA) - jedoch mit eigener Zielsetzung.

Hauptzielrichtung des Programmes ist die Konzentration auf vorrangige Bereiche:

- Management und Betriebswirtschaft
- angewandte Ökonomie
- angewandte Naturwissenschaft und Technologie
- lebende europäische Sprachen
- Bodenkunde und Agrarindustrie
- Umweltschutz

#### **Österreichische Beteiligung am TEMPUS**

Nicht-EG-Staaten können sich auf der Basis "Project-by-Project" beteiligen - dies heißt, daß die EG nur Partner aus Mitgliedsstaaten und aus den osteuropäischen Staaten finanziell fördert, nicht aber österreichische Partner.

Österreich muß die Kosten, welche durch Beteiligung am TEMPUS-Programm entstehen, selbst tragen.

Für die Erstellung von Projekten sollten die osteuropäischen Partner von österreichischen Universitäten an das TEMPUS-Office in Brüssel

EC TEMPUS Office Brussels  
45, rue de Treves  
B - 1040 Brüssel  
Tel.: 32 2 238 78 33  
Fax: 32 2 238 77 33

herantreten, um EG-Partner zu gewinnen. Österreicher können zwar formal nicht Anträge bei der EG stellen, sehr wohl aber als Projektleiter fungieren, wenn dies für ein Vorhaben sinnvoll ist.

#### **TEMPUS - VADEMECUM**

Im Dezember 1990 wird ein neues TEMPUS-VADEMECUM für 1991/92 erstellt werden; bis zu dessen Erscheinen hat das VADEMECUM für 1990/91 Gültigkeit.

#### **Fristen für die Antragstellung**

Der Endtermin für die Einreichung der Anträge für Projekte, die im akademischen Jahr 1990/91 eingeleitet werden sollten, war der 30. Oktober 1990. Der Endtermin für die Einreichung der Anträge für Projekte, die im akademischen Jahr 1991/92 eingeleitet werden sollen, ist der 28. Februar 1991.

In Österreich ist mit dem TEMPUS-Programm folgende Stelle betraut:

Büro für Austauschprogramme mit  
Ost- und Mitteleuropa  
Lichtensteinstraße 22a. 2. Stiege. 1. Stock.  
1090 Wien  
Tel.: 31 99 315-22 Fax 31 99 317

*Dr. Brigitte SOB*

*Impressum:*

*Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:*

Bundeskonzferenz des wissenschaftlichen und  
künstlerischen Personals, Liechtensteinstraße 22a,  
1090 Wien, Tel.: 0222/3199 315-0, 3199 316-0  
Telefax: 31 99 317

Vorsitzender: Univ.-Doz. Dr. Helmut WURM

*Redaktion:* Mag. DDr. Renate DENZEL

*Layout:* Andrea Pillhofer

*Druckerei:* Schreier & Braune, Aegidigasse 4,  
1070 Wien

P. b. b.

Erscheinungsort: Wien

Verlag: Oostmont 1090

Print-Tebühr har bCZ,1111

**DRUCKSACHE**

