



Leistung durch Kooperation

Zukunftsperspektiven für die österreichischen Universitäten

Universitätspolitische Thesen des UniversitätslehrerInnenverbandes. 1999

Anneliese Legat und Tilmann Reuther (Hrsg.)

Inhaltsverzeichnis

Einleitung

I. Die Universität in der Gesellschaft

II. Organisationsprinzip der Universität

Resümee

III. Forschung

1. Vielfalt der Forschung
2. Forschungsziele - Verstärkung des Außenbezuges der Universität
3. Umsetzung des Außenbezuges - ohne finanzielle Einbußen
4. Vernetzung statt Profilierungszwang
5. Institutionelle Rahmenbedingungen zur Koordination von Forschungstätigkeiten - größere Einheiten statt universitärer "Kleinfürstentümer"
6. Entwicklung und Förderung der Kultur der Selbständigkeit - Frauenförderung - Veränderung der akademischen Machtstrukturen
7. ForscherInnenmangel und Alterspyramide
8. Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements
9. Evaluierung von Forschungsleistungen
10. Finanzierung der Forschung
11. Sichtbarmachen von Forschungsergebnissen
12. Forschungsgeleitete Lehre

IV. Universitäre Lehre

1. Leitbild der Lehre
2. Lehrende und Studierende
3. Die Stellung der Universitäten im Bildungssystem und die Gliederung des tertiären Bildungssektors
4. Die Organisation der Lehre

V. Personalstruktur der Universitäten

1. Leitbild der UniversitätslehrerInnen
2. Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung
3. Personalkategorien
4. Kuriengliederung
5. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Impressum

Einleitung

Der Universitätslehrerverband (ULV) ist gemäß seinen Statuten zur Verfolgung der Interessen seiner Mitglieder, der UniversitätslehrerInnen an den österreichischen Universitäten und Universitäten der Künste berufen.

Der Universitätslehrerverband hat es 1991 zum ersten Mal unternommen, seine Position zu universitätspolitischen Fragen zu formulieren. Seither sind einige große Reformvorhaben im Bereich des Studienrechtes, des Organisationsrechtes und des Dienstrechtes in die Tat umgesetzt worden. Da es aber weiteren Reformbedarf gibt, hat der Universitätslehrerverband seine Position überdacht und neu formuliert.

Die Gesamtedaktion wurde von Anneliese Legat und Tilmann Reuther besorgt. Von Martin Hitz und Wolfgang Weigel wurde eine Punktation zum Thema Universität in der Gesellschaft und zum Organisationsprinzip der Universität als Teilkonzept zur Verfügung gestellt. Ein Papier von Gerhart Braunegg und Werner Gobiet zum Themenbereich Forschung wurde unter Mitarbeit von Heribert Aigner, Renate Dworcak, Gerhild Meier und Tilmann Reuther von Anneliese Legat völlig neu konzipiert. Das Kapitel zur universitären Lehre von Tilmann Reuther, Herbert Sassik und Walter Schollum wurde von Tilmann Reuther redigiert. Ein Vorschlag von Norbert Ortner zur Personalstruktur der Universitäten, ergänzt durch Anmerkungen von Herbert Sassik und Walter Schollum, wurde von Anneliese Legat und Tilmann Reuther überarbeitet.

Die Kernpunkte der Universitätspolitischen Thesen wurden am Delegiertentag des Universitätslehrerverbandes am 12. März 1999 beschlossen.

In allen Fällen, in denen dieses Papier die Begriffe "Wissenschaft" und "Forschung" gebraucht, sind für den Bereich der Universitäten der Künste "Kunst" und "Erschließung und Pflege der Künste" zu verstehen.

Die Entwicklung und Erstellung dieser Thesenbroschüre wurde durch das Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr finanziell unterstützt.

Juni 1999

Anneliese Legat und Tilmann Reuther

I. Die Universität in der Gesellschaft

Die Universität ist eine selbstgestaltende Organisation

- ⇒ zur Sichtung und Bewahrung vorhandenen Wissens,
- ⇒ zur Vermehrung von Wissen,
- ⇒ zur Weitergabe von Wissen,
- ⇒ zur begleitenden Vermittlung der erforderlichen Fertigkeiten,
- ⇒ zur Anwendung des Wissens und Ausübung der Künste,
- ⇒ zur Aufbereitung von Wissen für die praktische Anwendung,
- ⇒ zur Weckung und Förderung des schöpferischen Potentials auf allen Gebieten von Wissenschaft und Kunst,
- ⇒ zur Entwicklung von Kritik- und Urteilsfähigkeit, Selbstreflexion und Toleranz.

Die Universität ist verpflichtet, ihren Beitrag zur Lösung **sozialer, kultureller, wirtschaftlicher und technischer Probleme und Anliegen** der Gesellschaft zu leisten und ihre Problemlösungskapazität zur Verfügung zu stellen.

Eine besondere Rolle kommt der Universität als Ideenlaboratorium für die Erfassung und Bewertung von **Problemstellungen der Zukunft** zu.

Diese gesellschaftliche Funktion reicht von bloßer Information der Öffentlichkeit über (politische) Beratungstätigkeit bis zu legislativer Initiative und schließt Kooperationen mit anderen Forschungseinrichtungen, mit der Wirtschaft und mit öffentlichen Institutionen ein. Idealtypisch soll über den unmittelbaren Bereich von Wissenschaft und Kunst hinaus interdisziplinärer Diskurs gepflogen werden.

Die Leistungen der Universität werden durch

- ⇒ Methodenvielfalt,
- ⇒ Freiheit der Forschung und der wissenschaftlich fundierten Lehrmeinungen und
- ⇒ Freiheit der Künste bestimmt.

Dieser Grundsatz enthebt die Universität nicht der legitimatorischen Auseinandersetzung über ihr Selbstverständnis mit Politik und Gesellschaft.

Die Universität zielt im weitesten Sinn auf **Bildung** durch Wissenschaft und Kunst.

Die **Forschung** erfolgt eigenständig und eigenverantwortlich. Die Grenzen des Freiraums der Forschung werden einzig durch die **ethischen Grundsätze der Gesellschaft** bestimmt. Forschungstätigkeit steht diesbezüglich unter dem Schutz der Verfassung. Dem Wesensprinzip der Universität entspricht das Denken in **ganzheitlich vernetzten Systemen** sowie die Befassung mit dem Gegensatz von Anspruch und Wirklichkeit.

Der Auftrag der Universität umfaßt auch die kritische Auseinandersetzung mit dem **Wertaspekt** von Wissenschaft und Kunst und geht damit über die Verfolgung wertneutraler Fortschrittsgedanken hinaus. Wissenschaft steht im Dienste des Menschen (Lebensqualität und Wohlfahrt).

Zum weiten - öffentlichen - Bildungsauftrag der Universität tritt die Vermittlung **wissenschaftlicher Berufsvorbildung** hinzu. Die Universität steht aber nicht im Dienste unmittelbarer Verwertbarkeitsaspekte oder einer Kommerzialisierung der Bildung.

Für Zwecke der **Vermehrung des Wissens** wird die Universität zum überwiegenden Teil aus **öffentlichen** Mitteln erhalten. Die Gesellschaft übernimmt mit der Finanzierung das Erfolgsrisiko, anerkennt aber zugleich den Freiraum der WissenschaftlerInnen für ihre Forschungstätigkeit, und erwirbt im Gegenzug den Anspruch auf Leistungsevaluierung (operatives Controlling) und laufende **Information**, in Form von

- ⇒ Lehrveranstaltungen,
- ⇒ Publikationen,
- ⇒ Vorträgen,
- ⇒ Ausstellungen,
- ⇒ Workshops und Tagungen,
- ⇒ sowie durch Öffentlichkeitsarbeit.

Mit der Institution Universität darf eine besonders hohe Qualitätserwartung verbunden werden. Unter dem Aspekt der Finanzierung präsentiert sich die Universität als **selbstlernender Organismus**, der durch die Hervorbringung von neuem Wissen als Eigenleistung vergleichsweise kostengünstig selbst profitiert.

Die Gesellschaft übernimmt die Kosten der Wissensvermittlung insoweit, als diese eine Investition in das Humankapital, die Förderung der Kultur (Abgeltung positiver gesamtgesellschaftlicher Begleiterscheinungen der Wissensvermittlung)

und des sozialen Ausgleichs (offener Hochschulzugang) in der Gesellschaft darstellt.

Die Anerkennung des Grundsatzes des freien Hochschulzuges schreibt den Bereich der postsekundären Bildung als **öffentliche Aufgabe** fest, die sowohl geeignete rechtliche Rahmenbedingungen als auch die Sicherstellung von ausreichenden Budgetmitteln bedingt. Der Staat darf sich aus dieser Verantwortung nicht zurückziehen und **Bildung darf nicht zur Ware werden**.

II. Organisationsprinzip der Universität

Alle Leistungen der Universität müssen in sparsamer, wirtschaftlicher und zweckmäßiger Weise erbracht werden.

Die Umsetzung aller Aufgaben und Vorgaben erfolgt nach den Prinzipien von **Selbstverwaltung** und **Management** unter ethisch gebundener Eigenverantwortung in **demokratischen Organisationsstrukturen** (Mitbestimmung aller Universitätsangehörigen) und auf Basis rationaler Sachentscheidungen und des Interessenausgleichs.

Der **Vollzug der Entscheidungen** erfolgt auch dort, wo monokratische Organe tätig werden, auf Basis der **Kooperation**. Maßnahmen monokratischer Organe sind daher einem legitimatorischen Verfahren durch die Kollegialorgane zu unterziehen (feed-back). Universitäre Entscheidungen, insbesondere Maßnahmen von großer Tragweite, sind nicht nur Angelegenheit der Universitätsleitung, sondern liegen in der Verantwortung aller Universitätsangehörigen.

Die Konzentration von Alleinverantwortung auf der Leitungsebene und aufsichtsratsähnliche Konstruktionen ohne demokratische Kontrollmöglichkeit widersprechen dem hier propagierten **Organisationsprinzip des Zusammenwirkens** aller Universitätsangehörigen. Die Übernahme von Verantwortung entsprechend den bisherigen Reformen muß von den Universitätsangehörigen nicht nur gelernt, sondern als Bestandteil einer **neuen mentalen Haltung** internalisiert werden.

Um den **Interessenausgleich** zu wahren, sind ein

- ⇒ Mediationsorgan,
- ⇒ eine allgemeine Beschwerdestelle bzw.
- ⇒ ein/e UniversitätsanwältIn vorzusehen.

Der Vollzug umfaßt weiters **Koordinierungsaufgaben**, insbesondere in der Innenverwaltung, um die Verfügbarkeit von sachlichen und personellen Ressourcen jederzeit sicherzustellen, die Unterhaltung eines leistungsfähigen internen und externen **Kommunikationssystems**, sowie **Serviceleistungen** für die Durchführung der Hauptaufgaben in Lehre (Weiterbildung) und Forschung.

Es wird eine **zentrale Serviceeinrichtung** als Informations-, Koordinations- und Veranstaltungszentrum geschaffen. Die moderne Universität unterhält

- ⇒ Publikationsorgane,
- ⇒ einen Pressedienst sowie

⇒ einen zentralen Dienst als Anlaufstelle von außen.

Weiters ist eine geeignete Institution zu schaffen, in der Angehörige der Universität, AbsolventInnen und FörderInnen mit den Leitungsgremien und dem/der RektorIn zusammenwirken.

Die organisatorische Struktur der Universität ist nach Maßgabe der Gesetze und des Statuts insoweit **dezentralisiert** aufzubauen, als dies im Interesse einer **flexiblen und zügigen Erfüllung ihrer Aufgaben** zweckmäßig ist. Damit aber die Autonomiebestrebungen der einzelnen Organisationseinheiten nicht zu einem Auseinanderdriften der Universität führen, sind die Entwicklung und Pflege einer **"Corporate Identity"** unabdingbare Maßnahmen eines modernen Universitätsmanagements.

Die **Binnenkultur** der Universität ist ständig zu verbessern. Dies ist nur durch die aktive Beteiligung der Betroffenen an den Veränderungsprozessen und vor allem durch Einstellungsänderungen im Entscheidungsverhalten und durch Entwicklung von Konfliktlösungsstrategien möglich. Es sind Begleitmaßnahmen zu setzen, damit die Betroffenen den neuen Aufgaben entsprechend nachkommen können (Professionalisierung von Management- und Führungsverhalten).

Dem Anliegen der Verbesserung von Zusammenarbeit, Entscheidungsfindung und Konfliktbewältigung der Universität soll durch die Ausgestaltung der inneruniversitären **Weiterbildung** und eines inneruniversitären **Vorschlagswesens** Rechnung getragen werden.

Erforderlich wird auch eine **Neugestaltung** der **Personalstruktur** und gezielte **Personalentwicklung** (Teambildung und Gleichbehandlung). Es geht dabei nicht zuletzt um die Überwindung des Umstandes, daß die derzeit vorgegebenen Machtverhältnisse an den Universitäten durch ihre ständisch-kuriale Verfassung die effiziente Aufgabenerfüllung vielfach behindern.

Die Summe aller Maßnahmen läßt eine Steigerung der inneren Effizienz, Effektivität und Produktivität erwarten.

Resümee

Insgesamt stellt sich die Universität ungeachtet anderer Auffassung bezüglich ihres formalrechtlichen Status als Einheit dar, die ihre **Selbstorganisation** unter besonderer Berücksichtigung der demokratischen Strukturen um angemessene Methoden der wirtschaftlichen Betriebsführung erweitert.

Die Universität als Personengemeinschaft setzt sich aus **Individuen** zusammen, zu denen alle an der Universität Beschäftigten sowie die Studierenden gehören. Unreflektierte Innovationsfloskeln, die auch nur eine der konstitutiven Personengruppen ausblenden, werden den Universitäten nicht gerecht. Bei der

Diskussion um neue Organisationsstrukturen ist stets auf die hinter dem abstrakten Begriff Universität stehenden Individuen Bedacht zu nehmen.

In diesem Sinn soll sich die Organisationsstruktur der Universität weiter an die einer **Selbstverwaltungskörperschaft** (gleichberechtigten Personengemeinschaft) annähern, was der ursprünglichen genossenschaftlichen Tradition der Universitäten entspricht. Die dem Effizienzdogma huldigende Umwandlung der Universitäten in eine rein betriebswirtschaftliche und nur scheinbar autonome Organisationsform entspräche der dem Wettbewerb unterliegenden Privatwirtschaft, ist der gesellschaftlichen Funktion der Universität aber nicht angemessen.

Das gesamte Wirken der Universität hat sich vorrangig am Gemeinwohl zu orientieren.

III. Forschung

1. Vielfalt der Forschung

Bei Wissenschaft und Forschung ebenso wie bei der Erschließung der Künste geht es um die Entwicklung neuer (gesicherter) Erkenntnisse, auf denen weitere Forschungstätigkeit aufbauen kann.

Universitäre und außeruniversitäre Forschungstätigkeiten zeichnen sich durch **Heterogenität** hinsichtlich der Ziele, Theorien, Methoden, Techniken und Inhalte aus.

Auch die universitäre Forschung unterliegt gesellschaftlichen und politischen Ansprüchen, Interessen der GeldgeberInnen, den speziellen Regeln der einzelnen Disziplinen sowie der Vielfalt der Ambitionen der ForscherInnen in Hinblick auf Erwerb und Weitergabe ihres Wissens.

Die ab- und ausschließende **Unterscheidung** in grundlagenorientierte und angewandte Forschung ist **problematisch** und für den Wissenschaftsbetrieb wenig hilfreich, weil davon auszugehen ist, daß angewandte Forschung vom Non-Profit-Bereich bis zur kommerziellen Verwertung die Umsetzung von Ergebnissen der Grundlagenforschung darstellt.

Die alleinige Förderung marktgängiger Forschung und die ausschließliche Verfolgung wirtschaftlicher Auftragsforschung ist forschungspolitisch kurzsichtig und wird der Bedeutung der Grundlagenforschung nicht gerecht.

2. Forschungsziele - Verstärkung des Außenbezuges der Universität

Im Sinne der gesellschaftlichen Verantwortung der Universität werden in Zukunft WissenschaftlerInnen in Zusammenarbeit mit PolitikerInnen und VertreterInnen von Industrie und Wirtschaft vermehrt wissenschaftliche Aufgabenstellungen und **Forschungsstrategien** zu entwickeln haben (Mission Statement). Einseitiger politischer Dirigismus ist dabei aber grundsätzlich abzulehnen. Ebenso darf die den universitären Forschern eigene Experimentierfreude nicht zum bloßen Forschungsvollzug mißbraucht werden. Schwerpunktsetzungen an den Universitäten dürfen **nicht** zu "**Monokulturen**" führen.

Weder Gießkannenprinzip noch Kahlschlag sind geeignete Mittel, um zukunftsweisende Forschung zu betreiben. **Behutsame Schwerpunktsetzungen** sind angebracht. Bei Fehlen von innerösterreichischen Voraussetzungen sind internationale Kooperationen zu erschließen.

3. Umsetzung des Außenbezuges - ohne finanzielle Einbußen

Es ist davon auszugehen, daß die gesellschaftlich orientierten Auswirkungen von Forschung in Zukunft vermehrt zu berücksichtigen sein werden, wodurch strategische Vorgaben unbedingt **Umsetzungsaspekte** mitbedenken müssen.

Jede fachspezifische **Scientific Community** hat nicht nur individuelle (strategische) Forschungstätigkeit zu honorieren, wünschenswert ist vielmehr, daß sich auch jedes Mitglied mit der Auswirkung seiner Forschungsergebnisse praktisch und kritisch auseinandersetzt.

Dies dient dem Austausch von Erfahrungen und dem Erleben der "**Problematik Forschung**" von verschiedenen Gesichtspunkten aus. Dafür stehen zwei Möglichkeiten zur Verfügung (Transfer über Köpfe):

⇒ Der zeitweilige (!) Wechsel von universitären ForscherInnen in die Praxis und Industrie ist zu fördern.

⇒ Ebenso wichtig ist der Erfahrungsaustausch mit in- und ausländischen universitären und außeruniversitären (Forschungs)Institutionen.

Rückkoppelung und Schleifenbildungen tragen deutliche Früchte.

Die gesetzlichen Vorgaben der **Freistellung zu Forschungszwecken unter Beibehaltung der Bezüge** müssen endlich auch für den Mittelbau gelten, damit nicht Kosten weiterhin unter dem Aspekt der Mittelknappheit auf die nicht abgesicherten und im Existenzaufbau begriffenen Universitätsangehörigen überwältigt werden. Insbesondere ist es unhaltbar, daß außeruniversitäre Forschungsaktivitäten negative finanzielle Auswirkungen nach sich ziehen, indem zum Beispiel inländische Sozialversicherungs- oder erhöhte Lebenshaltungskosten von den betroffenen UniversitätslehrerInnen selbst getragen werden müssen.

Hier liegt die Lösung in einer verbesserten Finanzmittelausstattung der Universitäten. Zu einem gewissen Teil ist die Umsetzung des Außenbezuges auch eine Frage der Mentalität und der Einstellung der handelnden Personen.

4. Vernetzung statt Profilierungszwang

Neuere Entwicklungen zeigen, daß Entdeckungen nur dort gelingen, wo fächerübergreifende Zusammenarbeit stattfindet. Dies bedingt den **Abbau von Grenzen** zwischen den traditionellen Wissenschaftsbereichen und eine **Intensivierung der interdisziplinären Kooperation**, aber auch eine bestimmte Bandbreite von Forschungsrichtungen an den Universitäten. Zudem zeigt sich die (Humboldt'sche) Tradition der forschenden EinzelkämpferInnen für diese neuen Anforderungen hinderlich.

Vernetzung bedeutet daher auch einen Wandel im Selbstverständnis von

Forscherpersönlichkeiten, das Zurücknehmen von Selbstdarstellungszwängen und Profilierungsbestrebungen, letztlich auch eine neue Personal- und Dienstrechtsstruktur und eine angemessene Evaluierungskultur.

5. Institutionelle Rahmenbedingungen zur Koordination von Forschungstätigkeiten

Größere Einheiten statt universitärer "Kleinfürstentümer"

Interdisziplinäre Zusammenarbeit muß auch deswegen institutionalisiert werden, weil nur so über Insellösungen hinaus eine **umfassende Funktionstüchtigkeit** entwickelt werden kann. Die Erfahrung lehrt, daß Freiwilligkeit bei derartigen Veränderungsprozessen nicht in ausreichendem Maße zu erwarten ist.

Hier braucht es **materielle** und **nichtmaterielle Anreize**, und dies bedeutet organisations- und dienstrechtliche Änderungen. So wären beispielsweise die Einrichtung und Unterstützung von fächer- und/oder institutsübergreifenden **Projektgruppen** in organisatorischer und finanzieller Hinsicht wünschenswert (inneruniversitäres Projektmanagement in einer Departementstruktur).

In diesen **Netzwerken** sollen gleichrangige ForschungspartnerInnen ohne starre hierarchische Differenzierung mitarbeiten. Es gilt in dieser Beziehung kein Senioritätsprinzip. ProjektleiterInnen sollen für ihr Projekt durch die Qualität ihres Forschungsansatzes um ihre MitarbeiterInnen werben.

Die Auffassung, daß AssistentInnen lediglich als ErfüllungsgehilfInnen und als professorale ZuarbeiterInnen zu dienen haben, ist im Sinne eines effizienten Wissenschaftsbetriebes überholt und durch **strukturelle Maßnahmen der Personalpolitik** zu überwinden.

Größere Basiseinheiten sind auch hinsichtlich der Nutzung teurer apparativer Ausstattung von Vorteil. Die Schaffung von professionell betreuten (Groß)Gerätepools an Departements oder Fakultäten außerhalb der Verfügungsgewalt eines einzelnen Institutsvorstandes läßt erhebliche Vorteile in Zusammenhang mit Anschaffung, Nutzung, Wartung und Erneuerung der **Geräte** erwarten. Schon bei der Anschaffung von Geräten ist ein Zeit- und Finanzplan zu deren Erneuerung zu erstellen.

Diese Veränderungen der institutionellen Rahmenbedingungen lassen eine Erweiterung des Wahrnehmungshorizontes der WissenschaftlerInnen erwarten, was insgesamt zu einem bedeutenden Mehrwert der Gesamteinstitution Universität führen wird.

6. Entwicklung und Förderung der Kultur der Selbständigkeit - Frauenförderung - Veränderung der akademischen Machtstrukturen

Die notwendigen Reformen müssen auf eine **Verflachung der Hierarchie** sowie auf eine **Einstellungsänderung** zugunsten partnerschaftlicher Forschungsmentalität zielen. Es ist in einer modernen kostenintensiven Forschungslandschaft unverantwortlich, hierarchisch nachgeordnete ForscherInnen in ihren Ambitionen zu behindern, indem sie von Personen mit Personal- und Sachhoheit aus Angst vor Veränderung, Mehraufwand oder Konkurrenz in unattraktive Nischen abgedrängt werden. In Verbindung damit wird oft auch noch der Vorwurf der Unfähigkeit und der Irrelevanz der Forschungstätigkeit erhoben.

Hier bedarf es neben struktureller Änderungen und einem Einstellungswandel auch der Einforderung der schon bisher bestehenden dienstlichen **Verpflichtungen** und **Verantwortungen**, die sich aus **Leitungsfunktionen** ergeben.

Nur unter geänderten Rahmenbedingungen hat in diesem Zusammenhang auch die oft beschworene Frauenförderung überhaupt eine Chance.

Gleichzeitig bedeuten solche Veränderungen für den akademischen Mittelbau neben dem Förderungsaspekt aber auch eine neue Herausforderung durch ein Mehr an **(Selbst)Verantwortung**, und somit auch ein erhöhtes Risiko. Ein Abschieben von Entscheidungsverantwortung an andere (funktional höherrangige) WissenschaftlerInnen ist dann nicht mehr möglich.

7. ForscherInnenmangel und Alterspyramide

Es ist bekannt, daß sich in absehbarer Zukunft die Auswirkungen der Expansion der Universitätslandschaft der letzten Jahrzehnte in Form einer gewissen **Überalterung** im Bereich des wissenschaftlichen Personals bemerkbar machen wird.

Die Lösung kann aber nicht heißen, alle im Dienststand befindlichen WissenschaftlerInnen **mittleren Alters** mit dem Argument der Versteinerung zu diskreditieren und wegen einer behaupteten fehlentwickelten Pragmatisierung freizusetzen, und durch "**junge Begabte**" zu ersetzen. Genauso unbefriedigend ist der Weg, eine Generation von ForscherInnen auszubilden, um sie nach einiger Zeit in Erwerbslosigkeit oder in nicht adäquate Beschäftigung zu entlassen.

Dem überdurchschnittlichen **Risiko der Spezialisierung**, die eine nachhaltige wissenschaftliche Beschäftigung mit sich bringt, muß durch entsprechende dienstrechtliche Maßnahmen entsprochen werden.

Es ist hinlänglich bekannt, daß die Unsicherheit des Arbeitsplatzes kein geeignetes Mittel zur Leistungssteigerung darstellt.

In diesem Licht sind die Förderstipendien mit zweifelhafter Aussicht auf ein Dienstverhältnis differenziert zu sehen. Varianten ohne dienstrechtlichen Rückhalt

sind kostspielig und ineffizient (Privatdozenten). Es sind daher **WissenschaftlerInnen-Pools** im Rahmen eines gesamtösterreichischen Personalentwicklungsplanes mit Aussicht auf Übernahme in **Regelbeschäftigungsverhältnisse** zu den Universitäten zu etablieren.

8. Professionalisierung des Wissenschaftsmanagements

Wissenschaftsmanagement erfährt durch die neuen und anwachsenden Anforderungen eine zunehmende Professionalisierung. Die Entwicklung eines entsprechenden **Creditsystems** für Wissenschafts- und Projektmanagement wird als geeignetes Motivationsinstrument gesehen und sollte die faktisch praktizierte Abwertung von Wissenschaftsmanagement ersetzen.

Weiters gehören dazu auch die Etablierung von übergreifenden qualifizierten **Dienstleistungseinrichtungen** von der Laborunterstützung und Gerätewartung (technisches Personal für die Forschungseinrichtungen) bis zum/zur PatentanwältIn.

ForscherInnen sind von begleitenden operativen Verwaltungstätigkeiten (wie etwa in Buchhaltung und Bestellwesen etc.) zu entlasten.

Die traditionelle Einwerbung von Forschungsmittel muß durch **professionelles Lobbying** erweitert werden, um den Zugang zu internationaler Wettbewerbsforschung sicherzustellen (EU-Projekte). Genauso wie die Angehörigen der Universitäten müssen sich auch die Lobbyisten einer Evaluierung stellen.

9. Evaluierung von Forschungsleistungen

Es muß nicht eigens betont werden, daß Forschungsaktivitäten an Universitäten einem ständigen Evaluierungsprozeß unterworfen sind. Zu nennen sind in erster Linie die Vorgaben aus

⇒ dem **Studienrecht** (Dissertation),

⇒ dem **Dienstrecht** (Schnittstellen der UniversitätslehrerInnenlaufbahn) und

⇒ dem **Organisationsrecht** (Evaluierungsverordnung).

Je nach Fach sind darüber hinaus auch **Peer-review-** und **Referee-Systeme** etabliert. Während in der bisherigen Evaluationspraxis vor allem individuelle Leistungen bewertet wurden, wird in jüngerer Zeit auch die Bewertung ganzer Organisationseinheiten betrieben. Die diesbezüglichen Instrumentarien bedürfen einer ständigen Weiterentwicklung.

Die Evaluierung der Leistungen hat auf Basis der vorhandenen Ausstattung zu erfolgen und sollte als Grundlage für die laufende Modernisierung (z.B. im Gerätebereich für die Forschung) dienen.

10. Finanzierung der Forschung

Die von der österreichischen Volkswirtschaft geleisteten Ausgaben und Investitionsmittel im Bereich von Wissenschaft, Forschung und Entwicklung sind auf das **internationale Niveau** (zumindest aber an den OECD Durchschnitt von 2 - 2,5 %) heranzuführen.

Alle Leistungen der Universität müssen in sparsamer, wirtschaftlicher und zweckmäßiger Weise erbracht werden. Diese Grundsätze stehen allerdings in einem **Spannungsverhältnis** vor allem zur Grundlagenforschung, die wie alle Forschungstätigkeiten vom **Freiraum für die Wissenschaft** bestimmt ist.

Eine Reduzierung staatlicher Mittel für die Universitäten und eine Umleitung von Forschungsgeldern hin zu außeruniversitären Einrichtungen erscheint auf Grund der kleinteiligen österreichischen Wirtschaftsstruktur und dem geringen Beitrag der Industrie zur Forschungsquote wenig sinnvoll.

Dem von Industrie und Wirtschaft implizit erhobenen Anspruch nach **Verstaatlichung des Risikos** und der **Privatisierung der Gewinne** soll - entgegen einem international beobachtbaren Trend - **nicht entsprochen** werden.

Eine dominante Dotation universitärer Forschung aus Drittmitteln ist den derzeitigen - wie oben dargestellten - gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Aufgaben der Universität nicht angemessen. Forschung gehört an sich zu den **Dienstplichten der UniversitätslehrerInnen** und ist dementsprechend zu finanzieren. Drittmittel sind daneben aber für den akademischen Mittelbau oftmals die einzige Möglichkeit, selbständig und in Eigenverantwortung zu forschen und so fremdbestimmte Dienstplichten zu überwinden. Die **Drittmittelproblematik** erscheint hiermit also doppelköpfig.

11. Sichtbarmachen von Forschungsergebnissen

Der Transfer von Wissenschaftserkenntnissen gegenüber einer zunehmend inhomogenen und informationsüberfluteten Gesellschaft muß durch **verständliche Präsentation** erleichtert werden, um so dem zunehmend stärker werdenden Legitimationsdruck von außen entgegentreten zu können. Die allgemein verständliche Darstellung universitären Outputs darf nicht länger diskreditiert werden, sondern wird vielmehr als **neues Prinzip** in das exklusive Wissenschaftsselbstverständnis Eingang finden müssen.

12. Forschungsgeleitete Lehre

Die forschungsgeleitete Lehre ist konstitutives Element der modernen Universität, will sie nicht auf eine bloße Lehranstalt reduziert oder zum Vollzugsorgan fremdgesteuerter Auftragsforschung werden. Die fruchtbare **Wechselwirkung zwischen Forschung und Lehre**, welche die Sonderstellung der Universität sowie die spezielle Qualität ihrer Forschung ausmachen, unterscheidet die Universität so von Fachhochschulstudiengängen ebenso wie von reinen Forschungsinstitutionen und sichert die Möglichkeit zur aktiven Rezeption des universitären Leistungsangebotes.

IV. Universitäre Lehre

1. Leitbild der Lehre

Die leitenden **Grundsätze** der Universitäten bei der Erfüllung ihrer Aufgaben in der Lehre sind:

- ⇒ die Freiheit der Wissenschaft, der Kunst und ihrer Lehre,
- ⇒ die Verbindung von Forschung und Lehre (forschungsgel leitete Lehre),
- ⇒ die Vielfalt wissenschaftlicher Theorien, Lehr- und Forschungsmethoden sowie Lehrmeinungen,
- ⇒ die Lernfreiheit,
- ⇒ das Zusammenwirken der Universitätsangehörigen bei der Planung und Durchführung der Lehre.

Insbesondere sind dabei folgende **Aufgaben** zu erfüllen:

- ⇒ die Entwicklung der Wissenschaften durch Forschung und Lehre,
- ⇒ die wissenschaftliche Berufsvorbildung der Studierenden und deren Qualifizierung für berufliche Tätigkeiten, die die Anwendung wissenschaftlicher Erkenntnisse und Methoden erfordern,
- ⇒ die Weiterbildung insbesondere der AbsolventInnen der Universität,
- ⇒ die Heranbildung und Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses,
- ⇒ die Unterstützung der internationalen Zusammenarbeit im Bereich der wissenschaftlichen Forschung und Lehre,
- ⇒ die Bildung durch Wissenschaft,
- ⇒ die Information der Öffentlichkeit über die Lehre,
- ⇒ die Berücksichtigung von Ansprüchen der Gesellschaft bei der Gestaltung des Lehrprogrammes.

2. Lehrende und Studierende

Studierende kommen nicht als "KonsumentInnen" an die Universität und die Universität ist keine "Dienstleistungseinrichtung". Vielmehr sind die Studierenden Universitätsangehörige, haben **Mitbestimmungs-, Mitgestaltungs- und Evaluationsrechte** und sind ein Teil des universitären Gesamtsystems.

Eine verantwortliche Mitwirkung der Studierenden am Universitätsleben setzt das Verfügen über Information und die Anerkennung und Förderung ihrer Bereitschaft zum Engagement voraus. In Verbindung damit müssen das Informationswesen über Lehrveranstaltungen, deren Evaluation und die Arbeit in den Studienkommissionen weiter **professionalisiert** werden (Bring- und Holschuld aller Beteiligten).

Es ist davon auszugehen, daß es eine große Anzahl von StudienanfängerInnen gibt, die offenbar mit falschen Voraussetzungen oder Vorstellungen an die Universität kommen und ihr Studium abbrechen, ohne überhaupt Prüfungsversuche zu machen. Prophylaktisch soll daher bereits vor der Zulassung zum Studium ein **verpflichtendes Beratungsverfahren** eingeführt werden. Dies erscheint als eine der wichtigsten Maßnahmen zur **Reduktion der Drop-out-Rate**.

In diesem Zusammenhang ist allerdings zu beachten, daß ein Spannungsverhältnis zwischen der Beratung einerseits und der Wahlfreiheit der Studierenden in Teilen des Studiums andererseits besteht, sodaß die Studierenden selbst **Mitverantwortung** für ihre Ausbildung tragen.

Zur Vermeidung von Mißverständnissen ist zu betonen, daß der Universitätslehrerverband keinesfalls für die Einführung des Numerus clausus eintritt.

Mit fortschreitender Studiendauer ist im Sinne der forschungsgeleiteten Lehre eine sukzessive **Einbindung** der Studierenden in die Forschungsarbeit zu gewährleisten, wobei dem Projektunterricht als organisierter Form der Lehre und dem Erfahrungslernen in kommunikativen Arbeitsprozessen eine besondere Bedeutung zukommt.

3. Die Stellung der Universitäten im Bildungssystem und die Gliederung des tertiären Bildungssektors

Die Universitäten sind der qualitativ und quantitativ prägende Teil des tertiären Bereiches und verfolgen einen wissenschaftsgeleiteten, generalistischen Bildungsanspruch. Die daneben bestehenden Fachhochschulstudiengänge, Kollegs, Akademien u.a. dienen demgegenüber einer gezielten Berufsausbildung.

Diese **Aufgabenteilung** eröffnet unterschiedliche Bildungswege je nach Neigung, Begabung und persönlicher Lebensplanung.

Unbeschadet dieser Aufgabenteilung ist eine Beteiligung der Universitäten an der Entwicklung der anderen tertiären Einrichtungen zu fördern und es sollen auch Universitäten direkt berufsbezogene Ausbildungswege anbieten können.

Es ist eine **maximale Durchlässigkeit** des tertiären Sektors für die Studierenden anzustreben. Als geeignete Maßnahme dazu erscheint die Studienplangestaltung nach dem **Baukasten- und Modulsystem** und die österreichweite Einführung transferierbarer Credits.

Im Hinblick auf den sekundären Bereich sind zwei Szenarien zu bedenken, nämlich ein Aufbau auf die jetzige Sekundarstruktur oder eine Gesamtreform des Bildungssystems ab dem Pflichtschulbereich. Für eine **Gesamtreform des sekundären Sektors** sprechen nach Ansicht des Universitätslehrerverbandes folgende Überlegungen:

⇒ Eine Verkürzung der Ausbildungszeiten kann nicht allein durch Maßnahmen im tertiären Bereich erzielt werden: Daher erscheint eine **Be-schränkung** der Primar- und Sekundarausbildung auf maximal 12 Jahre sinnvoll.

⇒ Für eine effektive Gestaltung der tertiären Ausbildung ist die Sicherung eines zumindest annähernd gleichen Einstiegsniveaus - sowohl von Kenntnissen wie auch von Arbeitstechniken und "Studierfähigkeit" für die angestrebte Studienrichtung - erforderlich. In Verbindung damit erscheint eine Verstärkung des **Wahlfachsystems** in den letzten beiden Schulstufen des Sekundarsektors zweckmäßig.

Für die **Gliederung des universitären Sektors** sehen wir - neben den bestehenden Diplomstudien - die in der Graphik dargestellten Möglichkeiten.

Semester	Variante 1 langfristig	Variante 2 mittelfristig	WEITER-BILDUNG	
16	DOKTORATS-STUDIUM			
15				
14		DOKTORATS-STUDIUM		
13				
12				
11				
10	MAGISTER-STUDIUM	MAGISTER-STUDIUM	HS-KURSE	
9				
8			HS-KURSE	
7				
6				
5				

4	BACCALAUREATSSTUDIUM	FH-LEHRGANG an der Universität
3		
2		
1		

Gliederung des universitären Sektors

Die Grafik betrifft nur jene Bereiche, die eine Alternative zu durchgängigen Diplomstudien entwickeln wollen und können. Der ULV tritt mittelfristig (Variante 2) für die Verwirklichung des **dreigliedrigen Studiensystems** dort ein, wo dies **fachbezogen** und hinsichtlich eines Qualifikationsprofils sinnvoll ist.

Das **Baccalaureatsstudium** sollte in der Regel sechs Semester dauern und im ersten Studienjahr ein Propädeutikum bieten, in dem ein Überblick über die Reize, Anforderungen und Perspektiven des Faches geboten wird und eine Abgleichung des Niveaus der Studienanfänger erfolgt. Wie schon im Programm des Jahres 1991 ausgeführt, sollen die BaccalaureatsstudentInnen zu einer **wissenschaftlichen Grundausbildung** gelangen, die vor allem von jenen ArbeitgeberInnen begrüßt werden sollte, deren Absicht es ist, UniversitätsabsolventInnen ein "**on-the-job-Training**" zukommen zu lassen. Für die AbsolventInnen des Baccalaureatsstudiums - wie auch für die AbsolventInnen anderer Studiengänge - soll die Möglichkeit eröffnet werden, sich auch in späteren Lebensphasen in einem breiteren Feld an der Universität weiterzubilden und weiterzuqualifizieren.

Nach dem Baccalaureat haben die Studierenden die Wahl zwischen einem **Hochschulkurs**, der neben der wissenschaftlichen Vertiefung vor allem eine praxisbezogene Ausbildung vermittelt (AbsolventInnen erhalten ein Diplom), und dem **Magisterstudium**, das auf die wissenschaftliche Durchdringung einzelner Themen und der Befähigung zur Erarbeitung alternativer Lösungsansätze ausgerichtet ist. Ziel dieser Teilung ist eine **Differenzierung der Ausbildung** nach der Einsatzfähigkeit der jeweiligen AbsolventInnen im Berufsleben.

Bei allen genannten Studiengängen ist zu beachten, daß universitäre Bildung mehr ist als eine rasche Berufsausbildung. Es bedarf auch eines entsprechenden **Freiraums zur Persönlichkeitsentwicklung** und zum Erwerb von **Schlüsselqualifikationen** wie Kommunikations- und Teamfähigkeit.

Fachhochschulstudien sollen wie derzeit generell höchstens 4 Jahre dauern und **auch an Universitäten** eingerichtet werden können.

Das **Weiterbildungsangebot** der Universitäten soll umfassen:

⇒ begleitende Lehrangebote, insbesondere für BerufsanfängerInnen,

⇒ berufsqualifizierende Angebote, insbesondere zur Umschulung oder nach längerer Berufspause,

⇒ allgemeinbildende Lehrrangebote.

Es ist wichtig zu betonen, daß ein kürzerer Weg zum Studienabschluß (Baccalaureat) zwingend eine **Ausweitung** des Hochschulkurssystems und des Weiterbildungsangebots erfordert, und daß ein nur auf enge Berufsausbildung orientiertes Baccalaureatsstudium sicher zu größeren Problemen bei Veränderungen in der Arbeitswelt führt als eine breite Grundausbildung.

Als **langfristige Perspektive** sehen wir **Variante 1**. Der tertiäre Bereich soll dann geteilt sein in

⇒ die schnelle Berufsausbildung in Form von nicht A-wertigen Studiengängen der Fachhochschulen;

⇒ die breite, nicht a-wertige Grundausbildung des Baccalaureats (in jenen Bereichen, für die dies sinnvoll ist);

⇒ das a-wertige forschungsgeleitete Magisterstudium (insbesondere gehören dazu auch die weiterhin bestehenden Diplomstudien);

⇒ berufsqualifizierende Hochschulkurse und Weiterbildungsangebote;

⇒ ein verlängertes Doktoratsstudium, welches in Verbindung mit kontinuierlicher Leistungserbringung ein maßgebliches Kriterium für die Universitätslehrerkarriere darstellen soll.

Auf die EU-weite **Anerkennung** und **Gleichwertigkeit** aller Studien ist spezielles Augenmerk zu richten!

4. Die Organisation der Lehre

Grundsätzlich sehen wir eine Reihe von **Parametern** und Alternativen, nach denen der Lehrbetrieb organisiert werden kann. Universitäres Studium bedeutet in diesem Zusammenhang eine Orientierung an der linken Spalte, schnelle Berufsausbildung eine Orientierung an der rechten Spalte.

	Universitätsstudium	Schnelle Berufsausbildung
1.	in freier Gruppenzusammensetzung (vgl. Wahlfachbereich lt. UniStG)	in Jahrgangsgruppen (vgl. Fachhochschulstudien, Hochschulkurse)
2.	nach lockerem Curriculum	nach strengem Curriculum

3.	als lockeres Präsenzstudium	als strenges Präsenzstudium (Stundenplan)
4.	mit begleitender Bewertung des Studienerfolges	mit "Schwellenprüfungen"

Universitätsstudium - Schnelle Berufsausbildung

Zur zeitlichen Organisation des Studiums sind die Unterschiede zwischen **Vollzeit- und Teilzeitstudium** sowie **Fernstudium** (auch unter Verwendung des Internets) wesentlich deutlicher als bisher in ihren Voraussetzungen und Konsequenzen zu überdenken (Zielgruppe, Ressourcenbedarf!).

Beim **Prüfungswesen** treten wir für eine stärkere Abstimmung zwischen Lehrveranstaltungsformen und Prüfungsformen ein, wofür sich unterschiedliche Verfahren anbieten: laufende Beurteilung; Eingangsprüfungen und Abschlußprüfungen; Prüfungen bei Einzelprüfern oder Prüfungen vor lokaler Kommission; einheitliche Staatsprüfung für standardisierbare Inhalte.

V. Personalstruktur der Universitäten

Der Universitätslehrerverband ist aus den an vielen Stellen bereits dargelegten Gründen der Auffassung, daß die **Personalstruktur** der Universitäten **veränderungsbedürftig** ist. Die folgenden Überlegungen sollen langfristig neue, aufgabengerechtere Verhältnisse an den Universitäten schaffen.

1. Leitbild der UniversitätslehrerInnen

Im Zusammenhang mit den organisations-, studien- und dienstrechtlichen Reformen des Universitätsbereiches in den Neunzigerjahren haben sich die Anforderungen an die UniversitätslehrerInnen geändert. Grundsätzlich lassen sich **vier Kernkompetenzen** beschreiben (vgl. D. Ulich, M. Bartl-Dönhoff, "Hochschulkarrieren im internationalen Vergleich", Vorträge auf der öffentlichen Veranstaltung, Univ. Augsburg, 27. 5. 1993, S. 25):

fachliche Kompetenz:	wissenschaftliche Veröffentlichungen, Vorträge, Teilnahme an Tagungen u.ä.
didaktische Kompetenz:	Befähigung zur Lehre, Beratung und Anleitung von Studierenden, Erfahrungen usw.; überprüfbar durch Beobachtung, Befragung von Studenten, Gespräche.
soziale Kompetenz:	Fähigkeiten zur Kooperation, Konfliktregelung, Führung (sozialer Aspekt), Ansehen und Beliebtheit, Kollegialität u.ä.
strategische Kompetenz:	Initiative, Führung (inhaltlicher Aspekt), Zukunftsorientierung, Kreativität, Innovation, überprüfbar an Hand von Initiativen, Vorschlägen, Anregungen, Neuheit von Beiträgen, Übernahme inhaltlicher Verantwortung, Initiieren von Projekten u.ä., Organisation (z. B. von Tagungen), (Wissenschafts-) Management, Administration: jeweils Erfahrungen und Erfolge.

Diese Kompetenzen sind durch **Personalentwicklungsmaßnahmen** im Laufe der beruflichen Karriere zu fördern und bei der **Aufgabenzuweisung** zu berücksichtigen.

2. Rahmenbedingungen zur Aufgabenerfüllung

Im Laufe der letzten Jahre wurden verschiedene Schritte zur Festschreibung von Aufgaben für UniversitätslehrerInnen und zur Überprüfung der Aufgabenerfüllung gesetzt (z.B. Dienstpflichtenfestlegung, Karrieregespräch, Mitarbeitergespräch lt. BDG; Evaluierungsverordnung; Evaluierungsverpflichtung für Studiendekane und Universitätsleitung nach UOG 1993). Diese Maßnahmen führen zwar langsam zu einem **Umdenken** bei den Betroffenen, raschere Veränderungen werden aber durch die vorherrschende Struktur der österreichischen Universitätsinstitute ("Einprofessoreninstitute") behindert. Durch diese Organisationsform werden Aufgaben vielfach nur insuffizient erfüllt, es fehlt an strategischer Kompetenz. Die

Isolation der Kleininstitute erschwert Teamarbeit und Interdisziplinarität. Daher erhebt der Universitätslehrerverband - wie bereits in seinem Programm aus dem Jahr 1991 - neuerlich

die Forderung nach Abschaffung der Kleininstitute und Einführung einer effizienten Departementstruktur.

3. Personalkategorien

Bisher werden die Aufgaben von Beschäftigten in stark differenzierten Formalkategorien wahrgenommen. Schon 1991 forderte der Universitätslehrerverband die Ersetzung dieser UniversitätslehrerInnen-Klassen durch eine

Einheitliche UniversitätslehrerInnenkategorie.

In Anbetracht der Dienstrechtsentwicklung seit 1991 präzisiert der Universitätslehrerverband die seinerzeitige **Forderung**:

Im Departement soll es drei **Personalkategorien** geben:

Technisches Personal	(derzeit: Sekretariatsposten, LaborantInnen, ...),
Wissenschaftliche MitarbeiterInnen	(derzeit: Projekt- und DrittmittelassistentInnen bzw.-mitarbeiterInnen, Ärzt-Innen in Ausbildung zum/zur FachärztIn) und
UniversitätslehrerInnen	(derzeit: Universitäts-/VertragsassistentInnen, AssistenzprofessorInnen, Universitäts-/VertragsdozentInnen, Universitäts-/VertragsprofessorInnen, Bundes-/VertragslehrerInnen, wissenschaftliche BeamtInnen/Vertragsbedienstete, Lehrbeauftragte).

Die Aufgabenerfüllung erfolgt durch **vertragliche (wissenschaftliche MitarbeiterInnen)** und **öffentlich-rechtliche (UniversitätslehrerInnen) Dienstverhältnisse.**

Konsequenterweise ist mit dieser vorgeschlagenen Personalstruktur eine Neugestaltung des Stellenplanes sowie die **Vereinfachung** des Systems der **Titel** und **Funktionen** verbunden. Auch die Gehaltsschemata sind anzupassen.

Technisches Personal:

Die Universitäten sind im Vergleich zu Einrichtungen mit ähnlich anspruchsvollen Aufgaben im Bereich des technischen Personals **deutlich unterbesetzt**. Dies führt zur unverhältnismäßigen Verteilung von systemerhaltenden Arbeiten auf das wissenschaftliche Personal. Der Universitätslehrerverband fordert daher eine adäquate Ausstattung der Universitäten mit technischem Personal.

Wissenschaftliche MitarbeiterInnen:

Durch die Schaffung der Kategorie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen soll einerseits der **wissenschaftliche Nachwuchs** gefördert werden und andererseits sollen derzeitige **Drittmittel- und ProjektassistentInnen** reguläre Dienstverhältnisse erhalten.

Die Anzahl der Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen muß entsprechend gestaltet werden, um ausreichend viel qualifiziertes Personal für die Forschung zu gewinnen.

In einem **ersten Schritt** sind die **ProjektassistentInnen** (Drittmittelbediensteten) in die neue Kategorie der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen aufzunehmen, um die bestehenden prekären Arbeitsverhältnisse zu sanieren. Zur Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sollen auch die ÄrztInnen in Ausbildung gehören.

Die Kosten für diese Dienstverhältnisse sind der Universität aus den Projektdotationen bzw. im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit zu refundieren. Die Kosten für ÄrztInnen in Ausbildung sind von den zuständigen Körperschaften zu übernehmen. Alle anderen wissenschaftlichen MitarbeiterInnen fallen unter "Personalaufwand der Universität". Wie auch sonst üblich, sind die Stellen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen über ein Ausschreibungsverfahren zu besetzen.

Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen haben eine größere wissenschaftliche Arbeit zu verfassen oder eine größere künstlerische Aufgabe zu lösen bzw. die Facharztausbildung zu absolvieren. Die Laufbahn der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen ist befristet (4-6 Jahre) und endet mit dem Doktorat (bzw. einer gleichzuhaltenden künstlerischen Eignung oder dem Facharztstatus).

Auf Antrag kann dieses Dienstverhältnis zum Zweck der Auswertung von Dissertationsergebnissen um höchstens 2 Jahre verlängert werden. Die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sind nur in Ausnahmefällen mit höchstens 2 Semesterwochenstunden Lehre zu belasten und haben auch in der Verwaltung nur eingeschränkt mitzuarbeiten.

Nach Ablauf des Anstellungszeitraumes soll für wissenschaftliche MitarbeiterInnen die Möglichkeit zur bevorzugten Weiterverwendung im Universitätsbereich geschaffen werden.

UniversitätslehrerInnen

So wie in anderen Bereichen des öffentlichen Dienstes, sind die "**wissenschaftlichen DienstnehmerInnen**" an der Universität von Beginn an "**UniversitätslehrerInnen**". Sie kommen in ein provisorisches Dienstverhältnis mit einem Diplomabschluß (bzw. einer gleichzuhaltenden künstlerischen Eignung), nicht aber mit einem Baccalaureatsabschluß oder einem Fachhochschulabschluß.

Nach bescheidmäßig festgestellter Bewährung (Definitivstellungserfordernisse, Doktorat) werden die UniversitätslehrerInnen auf Grundlage des individuellen Antragsrechts definitiv angestellt.

Für die interne Qualifikation kann die (derzeit im deutschen Sprachraum übliche) Habilitation durch ein erweitertes Doktoratsstudium im Sinne der oben dargelegten Errichtung eines dreigliedrigen Studiensystems abgelöst werden. Zur Förderung von Innovation, Kooperation und Internationalisierung kann das Departement gewisse UniversitätslehrerInnenstellen - wie bisher - mit sofortiger Definitivstellung ausschreiben (Berufung).

Aufgaben und Rechte sind für alle UniversitätslehrerInnen grundsätzlich gleich, es gibt aber qualifikations- und leistungsabhängige Differenzierungen. Es ist auch eine einheitliche Gehaltsstaffel vorzusehen: Zum Grundgehalt (Basislohn) kommen Teile, die von der eingebrachten Qualifikation und der Leistung abhängen.

Die einem Departement zugeteilten UniversitätslehrerInnen sollen entsprechend ihren Fähigkeiten und Neigungen eingesetzt werden.

Der Einsatz soll zeitlich befristet erfolgen können. Die Aufgabenzuweisung kann daher bei den einzelnen UniversitätslehrerInnen eine **unterschiedliche Verteilung** der klassischen Bereiche **Forschung/Lehre/Verwaltung** nach sich ziehen: Es kann Forschungsphasen, Lehrphasen, Verwaltungsphasen geben.

4. Kuriengliederung

Die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen soll zwar dienstrechtlich von der Gruppe der UniversitätslehrerInnen unterschieden sein, organisationsrechtlich sollen jedoch beide Gruppen in einer

gemeinsamen Kurie der UniversitätslehrerInnen

zusammengefaßt werden. Die Kurien der UniversitätslehrerInnen und der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen einerseits, und die Kurie der Studierenden

andererseits sollen in den Kollegialorganen der universitären Selbstorganisation im Verhältnis 3:1 vertreten sein. (Diese Parität soll das gegenwärtige Kurienverhältnis 2:1:1 (:1) ersetzen).

Das aktive Wahlrecht gemäß UOG 93 wird von den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erstmals nach einer Verwendung von einem Jahr erworben. Passives Wahlrecht soll dieser Personengruppe nicht eingeräumt werden.

UniversitätslehrerInnen haben aktives und passives Wahlrecht gemäß UOG 93 erstmals nach einer Verwendung von einem Jahr. (Lehrbeauftragte sollen das Wahlrecht ab einem bestimmten Beschäftigungsausmaß erhalten.)

5. Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Der Universitätslehrerverband fordert die Aufrechterhaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses für UniversitätslehrerInnen.

Als Hauptbegründung dafür ist die Aussage des Art 17 Staatsgrundgesetz zu nennen: Die Freiheit von Forschung und Lehre.

Da neue und unkonventionelle Ansätze und Lösungen in Wissenschaft und Forschung nur in Freiheit (d. h. bei Weisungsungebundenheit und finanzieller Unabhängigkeit in geeignetem Rahmen) zustande kommen, fordert der Universitätslehrerverband die Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses für UniversitätslehrerInnen.

Auch die Lehraufgaben (Sicherstellung der Vielfalt der Lehrmeinungen, Abhaltung von Prüfungen zum Erwerb akademischer Grade) erzwingen eine gewisse Unabhängigkeit, die nur durch Beibehaltung des öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses gesichert erscheint.

IMPRESSUM:

Universitätslehrerverband: Anneliese Legat und Tilmann Reuther (Hrsg.)

Leistung durch Kooperation - Zukunftsperspektiven für die österreichischen Universitäten, Universitätspolitische Thesen des Universitätslehrerverbandes. 1999

Medieninhaber, Herausgeber, Redaktion: Universitätslehrerverband, Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten

ULV – Pressereferent und Zustellungsbevollmächtigter: Ao. Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien, 1010 Wien, Dr. Karl Lueger-Ring 1, Telefon: 01 4277-37442, Telefax: 01 4277-9374, Email: wolfgang.weigel@univie.ac.at

Adressenverwaltung: ZA, Frau Irene Kühnel, TU Graz, 8010 Graz, Rechbauerstr. 12, Telefon: 0316 873-7100, Telefax: 0316 873-7100, Email: dasek@isv.tu-graz.ac.at

Mitteilungsblatt der österreichischen Hochschullehrer:

Hersteller: Reha-Druck, 8020 Graz, Kalvariengürtel 62

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: Information der Hochschullehrer

Homepage: <http://www.cis.tu-graz.ac.at/ulv/ULV-OE.html>

Bankverbindung: Erste Bank, Nr.: 004-56594, BLZ: 20111

Verlagspostamt: 1010 Wien, Zulassungsnummer: **74095W84U**

Für den Inhalt verantwortlich: Univ.-Ass. Mag. DDr. Anneliese Legat, Universität Graz und Prof. Mag. Tilmann Reuther, Universität Klagenfurt.

Layout: Ao.Univ.-Prof. DI Dr. Werner Gobiet, Technische Universität Graz und Romy Romana Schöllnast

(C) 1999