

**editorial**

Ihr kennt doch alle speed mit seiner Fortsetzung speed 2? Wie in jedem Actionfilm explodieren Autos im Flammenmeer, zerschellen Motorboote an Kaimauern, stürzen Flugzeuge auf Autobahnen und zertrümmern noch mehr Autos, schlittern Motorräder unter LKW und töten scheinbar ihre stuntmen. Nur der Held bleibt über. Was das mit der Alma Mater Rudolfina zu tun hat? Sie ist gerade mitten in der nächsten Folge! Schwarzbuch – Uni-GmbH – Studiengebühren – Änderung des Entlohnungsschemas – ? Die Universitäten wurden im Frühjahr von einem sogenannten Schwarzbuch überrascht, das von führenden Kräften der Universitäten, nämlich Rektoren und Senatsvorsitzenden, erstellt wurde. Wenn die Handschrift vieler Beiträge auch mehr die des Ministeriums als von Universitätsmitarbeitern trägt und die Themenstellungen nicht ausgewogen vergeben wurden, so war die Universität zumindest ansatzweise (showweise?) in strategische Überlegungen eingebunden. Die Texte und Argumentationen wurden veröffentlicht, Diskussionen wurden zur Beruhigung der Betroffenen abgehalten und es ist wenigstens die Möglichkeit zur Stellungnahme aller Beteiligten gegeben. Kaum ist Zeit, das mehr als 500-seitige Konvolut an Ideen und Privatmeinungen zu verdauen, kommen mitten im Sommer Gerüchte über die Gründung einer Uni-GmbH auf die Universitäten zu. Einer was? Die Universitäten sollen Gesellschaften mit beschränkter Haftung werden? Aufschrei aller, ohne dass diesmal genaue Details oder Begründungen an die breite Öffentlichkeit gelangen. Keine Diskussionen, keine Unterlagen in umfassendem, zufriedenstellendem Ausmaß. Das Thema schien sich aber bald von der politischen Bühne zu verabschieden und es sah so aus, als könnten sich die Vertreter der Universitäten wieder den strategischen Aspekten des Schwarzbuches zuwenden, als diesmal der nächste Paukenschlag auf uns niederdonnerte: Studiengebühren. Diesmal ohne Diskussionen sogar innerhalb der Parteien, völlig ohne unsere Einbindung, ohne uns die Möglichkeit einer Stellungnahme zu geben. Einfach mit speed drüberfahren. Auch wenn Studiengebühren überwiegend Studierende trifft, bedeuten sie sehr wohl veränderte Rahmenbedingungen für Universitätslehrer und alle Mitarbeiter und sind somit auch für diese primäres Thema. Im Unterschied zu Schwarzbuch und Uni-GmbH gibt es aber diesmal einen öffentlichen Aufschrei in allen Medien, in allen Gremien. Die Veränderung des Entlohnungsschemas von Universitätslehrern hingegen ist in diesem Wirbel untergegangen. Da Universitätslehrer aber zahlenmäßig zu wenige sind, um sich wehren zu können, und da scheinbar leistungsbasierende Bezahlung in einer auf Leistung orientierten Regierung nicht gefragt ist, ist diese Neuerung, sprich Verschlechterung der beruflichen Situation und daher Motivation, nicht einmal mehr eine umfangreiche Erwähnung oder Diskussion wert. Dies ist nur in aller Geschwindigkeit eingefahrener Sieg! Aber jetzt geben die Studierenden Gas. Geschwindigkeit hinter Palaismauern gegen Vollgas auf der Straße. Die Fortsetzung speed 3 hat begonnen. Crash, Kollision, fliegende Fetzen. Universitätslehrer sind die stuntmen. Aber wer ist der überlebende Held? Die Universität sicher nicht.

Michaela Schaffhauser-Linzatti

## zur oligarchischen universität?

### Das „Schwarzbuch“ als Wegweiser in die akademische Zukunft?

#### Zur Entstehung des sogenannten „Schwarzbuchs“:

Als Reaktion auf den Entwurf des BMWF zur „Vollrechtsfähigkeit“ im Jahre 1998, der von allen Seiten massiv kritisiert wurde, setzte das Ministerium eine „Planungsgruppe“ ein, die allerdings alsbald wegen der bevorstehenden Wahlen nicht mehr einberufen wurde. Mehrere Mitglieder dieser Gruppe wollten diese Verzögerung nicht hinnehmen und wandten sich an SC Höllinger mit dem Vorschlag, in kleinerem Rahmen Studien in diese Richtung ausarbeiten zu lassen. Diese Arbeitsgruppe „Erweiterte Autonomie“ wurde im Juli 1999 eingerichtet und mit Auftrag und Mitteln des Ministeriums ausgestattet. Sie bestand aus acht Mitgliedern aus dem Kreis der Rektoren (darunter auch Rektor Winckler als Ko-Sprecher) und der Vorsitzenden der Kollegialorgane, die ihrerseits Studien zu relevanten Themen in Auftrag gaben, sie z. T. kommentieren ließen und zusammenfaßten. Die Autoren der Studien sind hauptsächlich in- und ausländische Univ.-Professoren bzw. stammen aus dem halböffentlichen und privaten Bereich; der universitäre Mittelbau ist, soweit ersichtlich, nur äußerst spärlich vertreten.

#### Zum Inhalt

Zunächst wird die Situation der Universitäten nach Implementierung des UOG 93 dargestellt, die nach Ansicht der Gruppe unbefriedigend ist. Als Stichworte seien genannt: zuwenig Leistungsfähigkeit und Effizienz, zuwenig Flexibilität bei Budget und Personal, Überregulierung, keine klaren Entscheidungsstrukturen und Verantwortlichkeiten, Übergröße der Kollegialorgane, Wirtschaftsferne. Nach einem Blick auf internationale Entwicklungen (NL, D, CH) folgt die Grundthese, daß die (zu steigernde) Leistungsfähigkeit der Universitäten vor allem von drei „Faktorenbündeln“ bestimmt sei: von staatlichen Regelungen, von innerorganisatorischen Entscheidungsstrukturen und Anreizen sowie von einer marktähnlichen Wettbewerbssituation. Die in Auftrag gegebenen Studien haben vor allem zum Ziel, die in der Wechselwirkung dieser drei Bereiche gelegenen Probleme zu analysieren und Lösungsvorschläge auszuarbeiten.

Aus den Einzelstudien ergeben sich dann die folgenden Forderungen:

1. Überleitung der Universitäten in Einrichtungen öffentlichen Rechts mit eigener Rechtspersönlichkeit unter Zusicherung einiger Grundbedingungen (z. B. Freiheit von Wissenschaft und Kunst, grundsätzliche Beibehaltung der staatlichen Finanzierung).
2. Deregulierung; der Gesetzgeber soll nur mehr minimale Rahmengesetze in Organisations-, Personal- und Studienrecht vorgeben.
3. Stärkung der Universitätsleitung, Rückbau der Selbstverwaltung.
4. Wettbewerb und Vergleichsmöglichkeiten zwischen den Universitäten.
5. Strategische Zielvorgaben durch den Bund, Finanzierung durch mehrjährige, vertraglich abgesicherte Globalbudgets unter Berücksichtigung von Leistungsindikatoren und mit internationalen Evaluationen.

6. Zugangsbeschränkung zu den Universitäten, entweder durch von diesen selbst vorgenommene Auswahl oder durch staatliche Regelungen (z. B. Studiengebühren).

7. Gewährung von „Startbudgets“ für den jedenfalls zunächst höheren Aufwand beim Übergang in die Autonomie.

8. In Zukunft nur privatrechtliche Anstellungsverträge ohne fixen Stellenplan oder Entlohnungsschema.

9. Die Universitätsleitung soll bestehen aus: Universitätsbeirat (= Aufsichtsrat, zur Hälfte Externe), Rektorat, Senat (Beratungsgremium, von Kurien besetzt), sonst keine Kollegialorgane. „Doppelte Legitimation“ für Führungsorgane (Wahl bzw. Bestätigung durch nächstniedere bzw. -höhere Ebene). Anhörungspflicht von Studierenden und Verwaltungsbediensteten in diese betreffenden Angelegenheiten (vom Mittelbau ist nicht die Rede).

#### Kommentar:

Grundsätzlich ist es durchaus nicht auszuschließen, daß die Umsetzung des vorgestellten Konzeptes sowohl den Universitäten als Ganzes als auch dem Lehrpersonal (oder wenigstens Teilen davon) Vorteile bringt. Beispielsweise ist in einer der Studien auch die Forderung nach einer einheitlichen Universitätslehrerkategorie enthalten (die aber bezeichnenderweise nicht weiter verfolgt wird). Da jedoch der Entwurf aus der Perspektive der Entscheidungsträger gestaltet wurde, ist eine genaue Prüfung nötig, inwieweit sich darin die legitimen Interessen der großen Mehrheit der Universitätsangehörigen (denen das Funktionieren und Gedeihen der Institution mindestens ebenso am Herzen liegt) widerspiegeln. Denn der Ansatz der Arbeitsgruppe geht von einer anderen Philosophie aus, als sie dem UOG 75 (und, in abgeschwächter Form, dem UOG 93) zugrundelag: Während jenes auf der Vorstellung basierte, daß an der Universität Gruppen mit unterschiedlichen Interessen tätig sind („Gruppenuniversität“) und der Interessensausgleich in den von ihnen besetzten Kollegialorganen stattfinden soll, wird nun die Ansicht vertreten, die Entscheidungsvollmacht möge in den Händen weniger Personen konzentriert werden, die möglichst frei von Richtlinien agieren sollen und dafür am Ende ihrer Funktionsperiode Rechenschaft ablegen müssen; letztlich also ein der Wirtschaft entlehntes Modell. Dem ist entgegenzuhalten, daß die Universität eben kein Wirtschaftsbetrieb ist und sich die Erfüllung ihrer vielfältigen Aufgaben nicht einfach an Bilanzzahlen ablesen läßt. Letztlich wird für den Verbleib der Funktionäre wichtiger sein, wie sie sich in dem neu zu gestaltenden Kräfteverhältnis etablieren können, als die Aussage von - nach welchen Kriterien auch immer zusammengestellten - Parametern. Umgekehrt wird es aber auch für die an den Universitäten Forschenden und Lehrenden entscheidend sein, ob sie einen „guten Draht“ zu den Entscheidungsträgern haben; somit besteht - umso mehr angesichts der dann leichter auflösbaren Beschäftigungsverhältnisse - akute Gefahr, wieder in das alte System persönlicher Abhängigkeiten (das ja nie völlig beseitigt, höchstens gemildert war) zurückzufallen.

Die Arbeitsgruppe reitet auf der Welle des gegenwärtigen politischen Mainstreams, wie auch aus der Regierungserklärung hervorgeht. Das Konvolut (wie sich die Herausgeber selbst – wohl zurecht – bescheinigen) eine wesentliche Rolle in der bevorstehenden Diskussion um die Zukunft der Universitäten

spielen. Es ist aber in diesem Rahmen nicht möglich, die thematisch sehr weit gestreuten und inhaltsreichen Studien detailliert darzulegen und alle Konsequenzen und Implikationen der daraus entwickelten Vorschläge zu bedenken. Daher sollten ULV und/oder BUKO ihrerseits möglichst bald eine Studie in Auftrag geben, in der das Reformkonzept aus der Perspektive des Mittelbaus vor allem juristisch und ökonomisch gründlich untersucht wird und ggf. Alternativen dazu entwickelt werden.

Am Rande sei nur bemerkt, daß sich mehrfach Formulierungen manipulativen oder bedenklichen Charakters (sei es auch nur in genußvoll ausgewählten Zitaten) finden: so wird etwa auf drittelparitätische Gremien (die es so - was nicht erwähnt wird - ja nur auf Studienkommissions-Ebene gibt) mit dem Begriff „Triaden“ Bezug genommen, was sofort Assoziationen zur chinesischen Mafia erweckt (199 ff.), oder es heißt über Kollegialorgane generell, „daß man mit gesetzlich eingeführten ‘Mülleimern’ als Entscheidungsgremien weder Staat machen kann noch auf irgendeinem Markt reüssieren wird“ (20). Bemerkenswert auch die offenbar paradigmatisch gemeinte Äußerung des Generalsekretärs der Universität Amsterdam: „Demokratie ist ein hohes Gut, aber nicht immer das höchste. In den Kollegialorganen waren nicht immer die besten Leute vertreten, dementsprechend war auch die Qualität der Entscheidungen“ (13). Dasselbe kann man, wie jüngste Erfahrungen zeigen, mit nicht weniger Be-rechtigung von der Regierung oder vom Parlament sagen, ohne daß es jemandem einfallen würde, diese Institutionen zu entmachten oder abzuschaffen.

Hans Taeuber

## Braucht die universität einen ombudsmann?

Konflikte sind offenbar unvermeidbar. Der Umgang mit Konfliktsituationen gehört im Grunde gewissermaßen zur Mindestausrüstung mit sozialer Kompetenz jedes Menschen. Zudem stehen mit dem Dienstrecht, dem Personalvertretungsrecht etc. auch normierte Prozeduren zur Verfügung. Aber es gibt oft Situationen, wo Emotionen, mangelnde Imagination und psychische Barrieren der Konfliktlösung im Wege stehen, wie in den Fällen des Mobbing und des Bossing (deren Opfer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sein können).

In einer großen und tief strukturierten „Dienststelle“ wie der Universität Wien mit tausenden von Beschäftigten ist selbstverständlich Konfliktpotential vorhanden. Der Umgang mit demselben gehört zu den Standardaufgaben jedes mit Personalmanagement befaßten Organs (in erster Linie Institutsvorstände, Dekane, Rektor). Aber bisweilen ist dieser Personenkreis überfordert und bisweilen selbst Partei. Das gilt vor allem für die Beratung, dann aber auch für den Umgang mit Konfliktlösungsansätzen, also der Intervention etwa im Sinne einer „Mediation“ und selbst bei der Durchsetzung (Sanktion).

Es gibt aber ein kleines Arsenal von Möglichkeiten, um die Kapazität und Kompetenz zum Umgang mit Konflikten zu verbessern.

An erster Stelle steht der Weg zum Dienststellenausschuß offen, der dafür legitimiert ist, tätig zu werden. Was er konkret zu tun befugt und beauftragt ist,

wird in einer langen Reihe von Unterpunkten des Personalvertretungsgesetzes aufgelistet. Und in dieser (taxativen) Liste fehlt streng betrachtet, sowohl die Beratung als auch die Vermittlerrolle, die Mediation. Daß die Mitglieder des DA praktisch gezwungen sind, entsprechende Fertigkeiten in die Waagschale zu werfen, wo es um Konfliktlösungen geht (die ja sehr oft die Hürde auf dem Weg zur formal korrekten Lösung eines Problems darstellen) ist nur zu natürlich. Aber es ist von der Funktion her nicht vorgesehen und von der Erfolgsträchtigkeit her unglaublich abhängig vom Geschick einzelner Personen.

Aber weiter in der Reihe: In besonders gelagerten Fällen stehen Gleichbehandlungs- bzw. Frauenbeauftragte zur Verfügung, die sich in zahllosen Fällen bereits bewährt haben, aber in einem funktionalen Sinn das System der Konfliktlösungseinrichtungen nur zu verdichten vermögen.

Eine besondere Funktion kam im UOG '75 der Beschwerdekommision zu. Sie war eine Anlaufstelle, die keinen abgeschlossenen Katalog von Aufgaben hatte, sondern die ganz allgemeine Funktion, "...Beschwerden von Universitätsangehörigen.." entgegenzunehmen, zu prüfen, und über ihre Erledigung Empfehlungen zu beschließen. Das zur Entscheidung berufene Organ war von Gesetzes wegen verpflichtet, sich mit diesen Empfehlungen zu befassen.

Das UOG 93 sieht eine derartige Einrichtung wie die Beschwerdekommision nicht mehr vor. Aber es räumt für die Gestaltung der inneren Organisation der Universität einen gewissen Spielraum ein.

Nun ist zwar eine Beratungsstelle für sexuelle Belästigung und Mobbing im Aufbau begriffen, die dann die erste der drei genannten Funktionen der Konfliktbehandlung für bestimmte Fälle gewiß hervorragend zu erfüllen vermag, aber hinsichtlich der weiteren Funktionen herrscht offenbar noch immer ein Mangel. Dieser darf nicht nur in dem Sinn gesehen werden, daß keine ausreichenden Schutzmechanismen beispielsweise für zu unrecht gemobbte und bebosselte MitarbeiterInnen bestehen, sondern er bedeutet auch, daß den zuständigen Organen keine Hilfe zuteil werden kann, wenn sie selbst zeitlich oder sachlich überfordert sind (was man ihnen oft gar nicht verübeln kann).

Abhilfe wäre dringend geboten: Nämlich in Form einer Anlaufstelle, die ganz im Sinne der Volksanwaltschaft (Ombudsman) vor allem solche Fälle aufgreift, bei denen zunächst nicht klar erkennbar ist, ob sie in die Liste der Funktionen des DA fallen oder sich überhaupt einer Behandlung aus dienst- oder besoldungsrechtlicher Sicht entziehen und/oder nach Einschaltung der Beratungsstelle bei der Vizerektorin für Personalentwicklung einer weiteren Verfolgung bedürfen, wofür auch bestimmte Mindestrechte hinsichtlich der Einholung von Auskünften etc. vorzusehen sind.

Kurz: Es geht um eine Anlaufstelle „free for all“, die als Auskunftsstelle, Beratungsorgan und Mediationinstrument fungieren kann und die gesetzlich berufenen Organe bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben (auch der Umsetzung von Maßnahmen) zu unterstützen und zu entlasten vermag.

Wolfgang Weigel

## einladung zur mitgliederversammlung

### Einladung zur Mitgliederversammlung

Satzungsgemäß findet die ordentliche Mitgliederversammlung des  
Universitätslehrerverbandes an der Universität Wien  
am Montag, den 27. November 2000  
von 12 Uhr s.t bis ca. 13.30 Uhr  
im Hörsaal 26  
(Hauptgebäude der Universität, ebenerdig, Stiege V – Zugang via Abteilung  
für Niederlandistik) statt.

Vorläufige Tagesordnung

1. Feststellung der Beschlußfähigkeit
2. Bestätigung der Tagesordnung
3. Bericht des Vorstandes
4. Bericht der Kassierin
5. Bericht der Rechnungsprüfer
6. Entlastung des Vorstandes
7. Neuwahl des Vorstandes
8. Wahl der Rechnungsprüfer
9. Festsetzung des Mitgliedsbeitrages
10. Änderung des Vereinsnamens bezüglich Einbeziehung einer weiblichen  
Form
11. Vorschau auf das Arbeitsprogramm, insbesondere die Kooperation mit dem  
Kontaktkomitee des Mittelbaues
12. Allfälliges

Die Mitglieder des Verbandes werden ersucht, Wünsche bezüglich der  
Tagesordnung, dem Vorsitzenden unverzüglich bekanntzugeben, damit diese  
statutengemäß und zeitgerecht verlautbart werden können.

Wahlberechtigt sind UniversitätslehrerInnen an der Universität Wien, die den  
Mitgliedsbeitrag für das laufende Jahr am Tage der Versammlung nachweislich  
entrichtet haben.

**Aktive Interessenvertretung ohne aktive Beteiligung der Mitglieder ist  
eine halbe Sache! Die Zeit braucht jede gute Idee und jede Initiative.  
Machen sie von Ihrem Vorschlags- und Stimmrecht Gebrauch!**

mitgliederversammlung