



UNIVERSITÄTSLEHRER-
VERBAND
DER UNIVERSITÄT WIEN

www.ulv.ac.at

UG 02 – fast 2 furious

Interview mit dem Vorsitzenden des Senates

Vorschau auf die Betriebsratswahlen

Appell betreffend Entwicklungsplan

Die List der Effizienz

2/2004

EDITORIAL

UG 02 – fast 2 furious **Reparatur oder Totalschaden?**

Das von langer Hand herbei- und von kurzer Hand ausgeführte UG 02 hatte vordergründig die Absicht, die Universitäten in die Autonomie zu entlassen und ihnen soviel Freiraum zu geben, dass sie im internationalen Wettbewerb konkurrenzfähig sind (Stichwort „Weltklasse“). Bei näherer Betrachtung zeigt sich allerdings, dass die Freiräume sehr unterschiedlich verteilt sind: Das Rektorenteam kann die Spielregeln weitgehend selbst bestimmen, während das übrige „Humankapital“ zu parieren hat. Denn die einzige Vorgabe des Gesetzes bezüglich der Binnenstruktur lautete: Nur ja keine entscheidungsbefugten Kollegialorgane! Soweit ist man nicht einmal an der Universität Basel gegangen, die zuvor als Musterbeispiel einer gelungenen Ausgliederung propagiert wurde. Nun kann man dies im Sinne einer erleichterten Entscheidungsfindung begrüßen; man sollte jedoch nicht übersehen, dass es nicht nur um die Schnelligkeit der Entscheidungen geht, sondern vor allem auch um ihre Qualität. Alle einschlägigen Untersuchungen aus der Privatwirtschaft zeigen, dass die (ernst gemeinte!) Einbeziehung der Betroffenen in den Entscheidungsprozeß die Qualität der Entscheidungen ebenso fördert wie die Motivation der Mitarbeiter/innen und somit dem Unternehmen als Ganzes zugute kommt. In umso höherem Maße muss dies auch für die Universität gelten, die ungleich komplexer und differenzierter strukturiert ist als eine Firma und wo sich der „Erfolg“ nicht ohne weiteres an den Bilanzzahlen ablesen lässt (ein Umstand, den die Industriellenvereinigung offenbar immer noch nicht ganz verkraftet hat).

Die meiner Ansicht nach verfehlte Konzeption des Gesetzes hat aber noch eine weitere Folge: Die nunmehr eingesetzten Autokraten der „mittleren Ebene“ (z.B. Dekane, Studienplanleiter) haben nicht mehr vorrangig die Aufgabe, die Interessen ihres Bereichs (von dem sie ja nach dem früheren Gesetz gewählt wurden) nach „oben“ zu vertreten, sondern vielmehr – ganz wie in einer „echten“ Firma – die Vorgaben des Rektors nach „unten“ durchzusetzen. Es wird ein struktureller Keil zwischen den Funktionsträgern und der Masse der Ausführenden getrieben, der für zusätzliche Reibungsverluste sorgt.

In einer idealen Welt mit idealen Menschen braucht man keine Gesetze; von beidem sind wir allerdings weit entfernt. Daher sollte eine Reform unbedingt Mitwirkungsrechte auf allen Ebenen, vor allem auch für den jetzt grotesk unterrepräsentierten Mittelbau, festschreiben. Immerhin ließen sich die genannten Freiräume auch so nützen, dass man freiwillig Vollmachten delegiert, und manche neuen Ansätze geben durchaus Hoffnung in diese Richtung. Eine wesentliche Rolle spielt aber auch die ausreichende finanzielle Ausstattung der Universitäten, die die Rektorenkonferenz zuvor als Voraussetzung für den Beschluss des Gesetzes dargestellt hat. Davon sind wir immer noch meilenweit entfernt (Stichwort: Kürzung der Investitionen auf ein Viertel, wegen großen Erfolges 2004 prolongiert). Solange sich hier nichts Entscheidendes ändert, besteht die Gefahr, dass Schwerpunktsetzungen nur als Vorwand herhalten müssen, um Löcher im Budget zu stopfen.

Ass.-Prof.Dr.Hans Taeuber, Mitglied des Vorstandes

Interview mit dem Vorsitzenden des Senates, Herrn Univ.-Prof.Mag.Dr.Gerhard Clemenz

UL: Herr Vorsitzender, der Senat ist eines der drei obersten Organe der Universität. Stehen seine Kompetenzen nach den bisherigen Erfahrungen in einem ausgewogenen Verhältnis zu denen der anderen Organe, Rektorat und Universitätsrat?

Clemenz: Ich bin bezüglich der Kompetenzen des Senates nicht zufrieden. Denn er besitzt nur Anhörungsrechte und kann Entscheidungen nicht formal beeinflussen sondern bestenfalls verzögern. Das ist nicht zuletzt deshalb so unbefriedigend, weil der Senat ja zur Universität eine viel größere Nähe hat als der Universitätsrat.

UL: Würden sie Vorschläge zu einer Stärkung bzw. Veränderung der Kompetenzen machen?

Clemenz: Was den Senat betrifft, so sollten ihm umfassende Informationsmöglichkeiten gegeben werden, sowie echte Entscheidungskompetenz etwa im Bezug auf die Satzung. Dringlich ist auch die Modifikationen für Berufungsverfahren und Habilitationen: Die Trennung von Gutachterfähigkeit und Beschlussfassung der jeweiligen Kommission ist impraktikabel.

UL: Wie beurteilen Sie die Zusammensetzung des Senats im Hinblick auf seine Problemlösungskapazität – würde diese durch eine veränderte Parität verbessert?

Clemenz: Diesbezüglich sehe ich keine Notwendigkeit zu einer Veränderung

UL: Wie beurteilen Sie die Zusammensetzung des Senates als Ort des Interessenausgleichs?

Clemenz: Interessenausgleich ist eine Frage der Kooperationswilligkeit. Auch wenn dies von manchen Seiten vor allem im Hinblick auf die Kurie der Professoren angezweifelt wurde: Signale wie die der Wahl eines Stellvertretenden Vorsitzenden aus der Kurie des Mittelbaues oder die Zusammensetzung der Curricularkommission sollten doch als eindeutige Signale in Richtung Kooperationsbereitschaft gesehen werden.

UL: Gibt es für die laufende Funktionsperiode bestimmte Schwerpunkte in der Aufgabenerfüllung, die sich der Senat selbst gesetzt hat?

Clemenz: Im Vordergrund steht jetzt einmal die Wahrnehmung der Begutachtungsfunktion für den Entwicklungsplan. Auch die Frage der Qualitätssicherung ist dem Senat ein besonderes Anliegen. Zudem müssen noch Satzungssteile ergänzt werden, wozu aber die (derzeit gute) Kooperation mit dem Rektorat unerlässlich ist.

UL: Wie beurteilen Sie den Fortschritt der Implementierung des UG 02 insgesamt? Die Redaktion hat den Eindruck gewonnen, dass er insgesamt besser ist, als Viele es erwartet haben und Manche gerne gesehen hätten!

Clemenz: Das ist für die organisatorische Belange zutreffend. Aber was die finanzielle Seite betrifft, so hat der Senat von Anfang an gewarnt, dass die Umsetzung nicht ressourcenneutral wird erfolgen können. Diesbezüglich waren die Erwartungen – unter anderen auch des Rektorates – zu optimistisch.

UL: Die Redaktion dankt für dieses Gespräch.

(Die Fragen stellte Wolfgang Weigel)

Die Wahlen rücken näher

1. Auf dem Weg zum Betriebsrat

Die (erstmaligen) Wahlen zum Betriebsrat stellen für alle Beteiligten Neuland dar und erhalten daher gebührende Beachtung. Seitens der amtierenden Dienststellenausschüsse, die bekanntlich per Gesetz bis zu den Neuwahlen auch die Funktion der Betriebsräte wahrnehmen, wurde eine Art Vorbereitungskomitee eingerichtet. Dieses arbeitet mit den einschlägigen Stellen der Universitätsverwaltung eng zusammen, um alle organisatorischen Fragen schon im Vorfeld möglichst optimal zu lösen. (Die Lage wird dadurch noch etwas erschwert, dass ja die amtierenden Dienststellenausschüsse wiederum von Gesetzes wegen die Wahlen für die Universität Wien und die Medizinische Universität Wien gleichzeitig vorbereiten und – das wird allzu leicht übersehen – parallel auch die Wahlen zu den Zentralausschüssen für alle die Bediensteten stattfinden, die als UniversitätslehrerInnen oder allgemein Bedienstete, sei es als Beamte oder als Vertragsbedienstete, einem Amt der Universität zugewiesen sind. Da derartige Wahlen ja bisher schon in regelmäßigen Abständen stattgefunden haben, gibt es dafür fundiertere Kenntnisse der rechtlichen Grundlagen und einen entsprechenden Erfahrungsschatz)

Die künftigen Betriebsräte, jeweils für wissenschaftlich Beschäftigte und Beschäftigte der Administration getrennt, werden teilweise Befugnisse haben, die sich von denen der gegenwärtigen Personalvertretung erheblich unterscheiden: Es geht um die Überwachung der Einhaltung von Rechtsvorschriften durch die Universitätsleitung, Interventions- und Informationsrechte, Beratung und Arbeitsschutz, be-

triebliche Frauenförderung einschließlich der Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Betreuungspflichten und Beruf, aber auch die Errichtung betrieblicher (i.e. universitärer) Wohlfahrtseinrichtungen. Auch betriebliche Berufsausbildung und Schulung gehören zu den Aufgabengebieten. Besonderes Gewicht kommt der Rolle als Verhandlungs- und Vertragspartner der Universitätsleitung für Betriebsvereinbarungen zu: Diese ergänzen, vertiefen oder ersetzen fehlenden Regelungen des künftigen Kollektivvertrages, der wiederum für alle nach dem 1. Jänner 2004 Neueingetretenen weitgehend die Rolle des alten Dienstrechts übernimmt.

Große Bedeutung kommt schließlich den Rechten zur Mitwirkung in Belangen der Beschäftigten zu, sei es bei der Einstellung, bei Disziplinarmaßnahmen und bei der Auflösung des Dienstverhältnisses durch Kündigung oder Entlassung. Diese Aufgaben bringen übrigens für die Betriebsräte nicht unerhebliche Belastungen und Verantwortlichkeiten, sind doch Reaktionen auf Absichten der Universitätsleitung in sehr knapp bemessenen Fristen vorgeschrieben.

Die Zahl der Betriebsräte für die wissenschaftlich Bediensteten wird übrigens an beiden Universitäten, Uni Wien und Medizinische Universität (kurz MUW) gegen 19 betragen. Die Zahl richtet sich danach, wie viele Personen zum gesetzlich vorgegebenen Stichtag in einem Anstellungsverhältnis zur Universität stehen. Erschwerend kommt dazu, dass die Abgrenzung dessen, ob es sich um ein Anstellungsverhältnis handelt oder nicht, keine von vorneherein ausgemachte Frage ist; es kann durchaus sein, dass die Anwendbarkeit der entsprechenden Kriterien von Fall zu Fall

individuell überprüft werden muss). Seitens der Universitätsleitung wird signalisiert und von den Betriebsräten auch geschätzt, dass die Auslegung recht großzügig zugunsten von Anstellungsverhältnissen erfolgen soll – womit dann auch klar wird, wer ein aktives Wahlrecht besitzt. Die Einsichtnahme, ob das zutrifft, eröffnet das Arbeitnehmerverzeichnis, das – und das ist bereits ein Vorgriff auf den zweiten Teil dieses Beitrages – von der Universitätsleitung im Gefolge der Betriebsversammlung zum Einsatz eines Wahlvorstandes zur Verfügung gestellt wird.

Die Erfordernisse für das passive Wahlrecht und jene für die Einreichung von Wahlvorschlägen werden zu gegebener Zeit zur Verfügung gestellt; sie können natürlich in der so genannten Betriebsratswahlordnung, BGBl 319 von 1974 (mit einigen Novellen) in den §§ 8 bzw. 20 nachgelesen werden.

(abrufbar via Webseite der Universität Wien: <http://www.univie.ac.at/links/Gesetze>)

2. Was wird wann geschehen?

Am 20. Oktober 2004 wird die Betriebsversammlung einberufen. Diese muss am 3. November stattfinden, wofür an der Universität Wien der Große und der Kleine Festsaal von 13 bis 14 Uhr, und an der MUW der Hörsaal I von 15 bis 16 Uhr reserviert sind.

Zweck der Versammlung ist die Wahl eines dreiköpfigen Wahlvorstandes und dreier StellvertreterInnen.

Dann geht es Schlag auf Schlag: Die Wahl wird für den 1. und 2. Dezember d. J. kundgemacht, die Wählerliste aufgelegt, wo man bis 15. November Einsicht nehmen und Einsprüche geltend machen kann.

Bis zum 17. November müssen dann die Wahlvorschläge beim Wahlvorstand eingelangt sein.

Bis 23. November kann man einen Antrag auf Wahl mittels Wahlkarte stellen.

Die Prüfung der Richtigkeit der Vorschläge und die Behandlung der Wahlkarten sind unter anderem Aufgaben des Wahlvorstandes.

Am 26. November liegen dann die Wahlvorschläge auf und am 1. und 2. Dezember wird gewählt. Der Wahlort an der Universität Wien wird die Garderobe des Auditorium Maximum sein. Für die MUW muss ein Wahllokal noch gefunden werden.

Bis 6. Dezember wird der Wahlvorstand das vorläufige Ergebnis verlautbaren; Anfechtungen sind bis 6. Jänner 2005 möglich. Und am 13. Jänner ist dann die Konstituierung des neuen Betriebsrates möglich, der die Agenden des früheren Dienststellenausschusses mit übernimmt.

Keine Sorge, die einzelnen Schritte und Phasen werden durch Massenmail über das Publikationsorgan des Dienststellenausschusses DA(s) Bulletin und höchstwahrscheinlich auch vom Wahlvorstand jeweils publik gemacht werden.

Die Vorbereitungen laufen auf Hochtour ...

Und nicht zu vergessen: Die Beamteten unter Ihnen werden zwei Stimmen haben, denn gleichzeitig mit den Betriebsräten werden die Mitglieder zum „Zentralausschuss der Universitätslehrer“ beim BMBWK gewählt werden.

Ao.Univ.-Prof.Mag.Dr.Wolfgang Weigel

Entwicklungsplan nach UG 2002

Die Universität Wien befindet sich derzeit in einer *entscheidenden Phase der Umsetzung des UG 2002*: An den einzelnen Fakultäten werden Entwicklungspläne ausgearbeitet (EP). Folgendes Hintergrundwissen soll die Funktion dieser Pläne verdeutlichen und Missverständnissen im Vorfeld entgegenwirken:

1. Der EP ist ein *universitätspolitisches Konzept*, in dem die Universität jene Aufgabenschwerpunkte formuliert, die sie als Forschungs- und Bildungsstätte künftig individuell charakterisieren und damit von gleichartigen Einrichtungen unterscheiden sollen. Er ist Voraussetzung und Grundlage für die Finanzierung der Universität aus öffentlichen Mitteln mit Hilfe der neuen, so genannten „Leistungsvereinbarungen“ mit dem Bund. Die Entwicklungspläne aller österreichischen Universitäten müssen sich daher in gewissem Ausmaß an den gesellschaftlichen Bedürfnissen ausrichten. Ihr *primärer Adressat ist die Öffentlichkeit*, die die Angebote der Universität einerseits nutzen, andererseits aber auch – durch Steuergelder – finanzieren soll.

2. Mit der Schaffung eines individuellen Leistungsprofils konstituiert der EP *Werte bzw. Normen*, die nicht nur eine Selbstbindung der Universitätsleitung bedeuten, sondern auch nach innen, dh für alle Universitätsorgane und Mitarbeiter verbindlich sind: Sie beeinflussen insb. die Ressourcenzuteilung, die pro futuro im Weg von *Zielvereinbarungen mit jedem einzelnen Wissenschaftler* stattfinden wird. Je eher die dabei in Aussicht gestellten individuellen Leistungen geeignet sein werden, die Ziele des Entwicklungsplans zu verwirklichen, umso besser wird die Ausstattung mit Sach-, Personal- und Geld-

mitteln sein, die jeder Einzelne bzw jede Arbeitsgruppe sich dafür erwarten kann.

3. Der *Druck*, der sich daraus für den einzelnen Wissenschaftler ergibt, ist freilich mehrfach beschränkt: Festzuhalten ist nämlich, dass Entwicklungsplan und Zielvereinbarungen nur innerhalb *rechtlicher Rahmenbedingungen* wirken, die im geltenden Verfassungs-, Gesetzes- und Ordnungsrecht normiert sind (insb. Wissenschaftsfreiheit, Diskriminierungsverbote, Kündigungs- und Entlassungsschutz). Hinzuweisen ist vor allem darauf, dass die *verfassungsrechtlichen Individualgrundrechte* den Wissenschaftler auch in der vollrechtsfähigen Universität schützen: So sichert insb- die in Art 17 StGG normierte und im UG mehrfach abgesicherte Wissenschaftsfreiheit dem Universitätspersonal weitgehende Weisungsfreiheit und damit Selbststeuerung und Kontinuität bei Forschung und Lehre. Diese Vorgaben haben zweifellos im Rahmen einer – auf Dynamik ausgerichteten – Entwicklungsplanung besondere Aktualität. Vieles wird legistisch auch erst zu formulieren sein (z.B. „tenure tracks“ im Kollektivvertrag). All dies gilt aber selbstverständlich unabhängig von einer verbalen Erwähnung im Entwicklungsplan.

4. Die *Beteiligung der Universitätsangehörigen* an der Entwicklungsplanung ist aus zweierlei Gründen von *erheblichem individuellem, aber auch gesamtpolitischem Interesse*: einerseits, weil der EP definieren soll, welche fachliche Ausrichtung Forschung und Lehre im Sinn des Allgemeininteresses in den nächsten Jahren nehmen – und damit spezifisch gefördert werden – soll; andererseits, weil jeder einzelne Wissenschaftler damit in Kauf nimmt, dass seine Arbeit pro futuro an diesem Maßstab

qualitativ und quantitativ evaluiert wird. Um dabei der Gefahr einer *Hierarchisierung des Forschungs- und Lehrbetriebs entgegenzuwirken*, sollte sich jeder wissenschaftlich tätige Universitätsangehörige, unabhängig von Alter, Karrierephase und „Kurie“, an der

Entwicklungsplanung zu beteiligen trachten. Die Dekane sind ihrerseits zur Einbeziehung der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler in die Entwicklungsplanung ihrer Fakultäten und zur Dokumentation entsprechender Vorschläge aufgerufen!

Ao. Univ.-Prof.Dr. Gabriele Kucsko-Stadlmayer

Alles umsonst? Nichts ist umsonst!

Ein ökonomisch inspirierter Appendix zum Beitrag von Hans Taeuber

Schlanke Organisationen mit klaren Leitungsstrukturen sind im Trend. Fachleute und Befürworter sprechen gerne von der Effizienz dieses Organisationsmodells, also davon, dass die Managementaufgaben mit den geringst möglichen Kosten erfüllt werden können. Alles schön und gut. Aber was sprach oder spricht dann für „Kollektiventscheidungen“, was für den Interessenausgleich, was für partizipative Formen der Entscheidung?

Betrachten wir ein Team von 10 Forschern (zum Beispiel): Dieses Team kann einem „monokratischen Führungsstil“ unterworfen werden, der zwar zügige Entscheidungen erlaubt, aber Nebenwirkungen für die Teammitglieder nach sich zieht, die man durchaus als („extern verursachte“) Kosten bezeichnen kann.

Betrachten wir nun ein anderes Extrem: eine kollektive Führung, die ihre Entscheidungen einstimmig treffen muss. Fällt eine Entscheidung tatsächlich einstimmig, so darf man wohl davon ausgehen, dass keine der beteiligten Personen eine Belastung mit

Kosten der oben umschriebenen Art mehr empfindet – denn sonst hätte sie wohl die Zustimmung verweigert. Allerdings kann eine derartig harmonische Entscheidung sehr aufwendig werden, denn sie wird unter Umständen viele Verhandlungsrunden und damit jedenfalls eine Menge Zeit erfordern. Einstimmigkeit kann also hohe Entscheidungskosten mit sich bringen.

Es liegt in der Natur der Sache, den Kompromiss zu suchen: Die Belastungskosten aus den Nebenwirkungen einer Entscheidung sind ja offensichtlich umso geringer, je mehr Betroffene in die Entscheidung eingebunden sind. Die Entscheidungskosten hingegen sind umso höher, je mehr der Betroffenen eingebunden sind. Addiert man die beiden Kostenverläufe und sucht deren Minimum, dann hat man den Kompromiss zwischen den beiden Extremen gefunden – und die Gesamtkosten der Entscheidung sind dann minimal.

Den Redakteuren des UG 02, und nicht nur ihnen, sei das ins Stammbuch geschrieben!

Ao. Univ.-Prof.Dr. Wolfgang Weigel



UL-INFORMATIONEN
VERLAGSPOSTAMT 1090 WIEN
Postentgelt bar bezahlt
28425W86U
Erscheinungsort Wien

Impressum:

Eigentümer und Herausgeber: Verband der Universitätslehrerinnen und -lehrer an der Universität Wien
Für den Inhalt verantwortlich: Leopold Jirovetz (Institut für Pharmazeutische Chemie, Althanstraße 14, 1090 Wien,
Tel.: 4277 55091, FAX: 4277 9551,
e-mail: Jirovetz@speedy.pch.univie.ac.at (leopold.jirovetz@univie.ac.at)
Redaktion und Anzeigen: Wolfgang Weigel, p.A. Institut für Wirtschaftswissenschaften, Hohenstaufengasse 9,
1010 Wien, Tel.: 4277-374 42, FAX 4277-9374, e-mail: wolfgang.weigel@univie.ac.at
Bankverbindung: PSK mit der KontoNr. 7.275.223
Erscheinungsort ist Wien
Offenlegung nach dem Mediengesetz
Medieninhaber: Verband der Universitätslehrerinnen und -lehrer an der Universität Wien
Vorsitzender: Leopold Jirovetz, Wien, Kassier: Walter Jäger, Wien; Schriftführer: Wolfgang Weigel, Wien
Grundlegende Richtung: Förderung der Vereinsziele, insbesondere der kulturellen, wissenschaftlichen, standespolitischen,
wirtschaftlichen und sozialen Interessen der UniversitätslehrerInnen an der Universität Wien. Organisatorische Mitteilungen.

INHALT

Editorial: UG 02 – fast 2 furious, Reparatur oder Totalschaden?	2
Interview mit dem Vorsitzenden des Senates, Herrn Univ.-Prof. Mag. Dr. Gerhard Clemenz	3
Die Wahlen rücken näher	4
Entwicklungsplan nach UG 2002	6
Alles umsonst? Nichts ist umsonst!	7
