

ULV(net)info 3.0 (2009)

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Der Kollektivvertrag tritt am 1.10.2009 in Kraft**
- **Immer auf die Kleinen?**
- **Novelle des UG 2002**
- **Im Brennpunkt Habil: Aber wo?**



ULV(net)Info 3.0 (2009)

<http://www.univie.ac.at/ULV>

Redaktion dieser Folge: Wolfgang Weigel
Günter Trettenhahn

wolfgang.weigel@univie.ac.at
guenter.trettenhahn@univie.ac.at

Zum Abschluss des Kollektivvertrages: Eine Nachlese

Einer der ältesten Fallstricke im Fach „Politische Ökonomie“ wird durch die arglose Frage gespannt, ob es denn nicht der Lohnunterausschuss der Paritätischen Kommission sei, welcher für die Ausverhandlung von Kollektivverträgen verantwortlich zeichne. Das ist natürlich total falsch! Dieser Unterausschuss gibt lediglich nach Prüfung der Umstände die Verhandlungen frei. Die dann in Aktion tretenden Tarifpartner sind die zuständige Gewerkschaft und eine facheinschlägige Vertretung aus der Wirtschaftskammer.

Für die ausgegliederten Universitäten tritt als Repräsentanz der Arbeitgeberseite der eigens geschaffene Dachverband in Aktion; für die Arbeitnehmer ist dies die Sektion 13 (Hochschullehrer) der Gewerkschaft „Öffentlicher Dienst“. Diese Verhandlungspartner einigten sich – wenn auch nicht ganz ohne Mühen – schon im April 2007. Das Ergebnis, der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, fand aber beim Bundesminister und den Rektoren (bzw. der Universitätenkonferenz als Nachfolgeorganisation der Rektorenkonferenz) geteilte Zustimmung. Seither kam es über die Köpfe der offiziellen Verhandlungspartner hinweg zu Zurufen zwischen Minister und Rektoren. Diese Zurufe über die Köpfe der Verhandlungspartner hinweg sind ein Lehrbeispiel für „Realpolitik“ im Kontrast zu formalen Regelungen im Bereich der Politischen Ökonomie. Wenn nämlich die Fragen gestellt werden: Wer entscheidet? Was wird

entschieden? sowie: Wie wird entschieden? dann lautet die Papierform: Die zuständigen Sozialpartner, die Inhalte der arbeitsrechtlichen Regelungen, durch paktierten Vertrag. Und die Realität? Richtig! Minister und Rektoren rangeln vor allem um finanzielle Details und die Kostentragung.

Im gegenständlichen Fall könnte man zwar sagen: Ende gut, alles gut, denn der Kollektivvertrag ist endlich unter Dach und Fach und soll ab 1. Oktober 2009 gelten. Aber es ist ein für die österreichischen Verhältnisse wohl vergeblicher Wunsch, dass Politikscharmützel abseits geregelter Verhandlungsführung nicht Schule machen sollten!

Wolfgang Weigel, Pressereferent

➤ **Zum Kollektivvertrag:** http://www.ulv.ac.at/KV/KV_Uni_2009.pdf

Immer auf die Kleinen?

Im Regen stehen gelassen oder in der Traufe? Assistenten in Ausbildung und der Kollektivvertrag.

Ein Leitgedanke hinter dem jüngst unterzeichneten Kollektivvertrag für Universitätsangestellte war es, in Zukunft für sozial gerechtere, d.h. flachere Gehaltskurven der Arbeitnehmer zu sorgen. Praktisch bedeutet das, dass man am Beginn der Laufbahn mehr als bisher verdienen soll, am Ende der Laufbahn weniger als bisher. Da der Kollektivvertrag Arbeitnehmer, die vor dem 1.1.2004 in den Universitätsdienst eingetreten sind, praktisch nicht erfasst, sind von der Regelung im Wesentlichen jene jüngsten Arbeitnehmer betroffen, die im derzeitigen Dienststand als „Assistenten in Ausbildung“ (Ass_Aus; vordem: Säule I) geführt werden. An der Universität Wien gehören zur Zeit ungefähr 300 Personen dieser Gruppe an, die gemäß ihrem bisherigen Vertrag monatlich 1.830,50 verdienen. Entsprechend dem 2007 akkordierten Wortlaut des Kollektivvertrags hätten die Ass_Aus in die neue Verwendungsgruppe B1 nach §48 mit einem Monatsgehalt von 2.398,20 überführt werden sollen, was einen Gehaltssprung von 570 Euro bedeutete. Der Universität Wien hätte die Implementierung des Wortlauts des Kollektivvertrags für die Ass_Aus alleine überschlagsmäßig 2,4 Mill. Euro mehr im Jahr gekostet.

Es verwundert nicht, dass Rektor Winckler kalte Füße bekam und die strukturelle Schwäche dieser Personengruppe ausnutzte, um das euphemistisch „Universitätenkonferenz“ (uniko) geheißene bundesweite Rektorenkonsortium zu veranlassen, die lange verschleppte Unterzeichnung des Kollektivvertrags von vier Bedingungen abhängig zu machen, deren eine die Herausnahme aller augenblicklichen Ass_Aus aus dem Kollektivvertrag zum Inhalt hatte. Ein Übelmeinender, wen das an Erpressung gemahnt. Ein Querulant, wer den anschließend mit den Arbeitnehmervertretern ausgehandelten komplizierten Kompromiss als Kniefall vor den Rektoren auffasst.

Mehrere VertreterInnen der zu Recht erbosten betroffenen Personengruppe (<https://lists.univie.ac.at/mailman/listinfo/zukunft-d-wissenschaften>) machten

jedenfalls ihrem Ärger mit einem Überraschungsbesuch in der Aprilsitzung des Betriebsrates Luft. Es war deutlich, dass die Assistentenvertreter den Betriebsrat gleichsam als Sprachrohr des Rektorats ansehen und sich in ihren Anliegen und Sorgen nicht vertreten fühlen.

Der die Ass_Aus betreffende Kompromiss beruht auf einem argumentativen Taschenspielertrick. Derzeit sind Ass_Aus zu 100% angestellt. Im Rahmen ihrer Dienstzeit sollen sie 20 Stunden Assistenzdienste leisten und 20 Stunden für ihre eigene wissenschaftliche Arbeit aufwenden, d.h. für ihre Doktorarbeit. Ob das auch immer so eingehalten wird, steht auf einem anderen Blatt. Die Rektoren argumentieren nun, dass die Ass_Aus für ein Gehalt von 1.830,50 nur 20 Stunden Leistung für die Universität erbrächten, die anderen 20 Stunden wären sozusagen private Nutznießung. Eine entsprechende 20-stündige Arbeitsleistung bei einer 50-prozentigen Anstellung nach dem Kollektivvertrag würde aber bloß mit 1.199,10 zu entlohnen sein. Nach dieser verqueren Logik bedeutete für die Ass_Aus der Übertritt in den Kollektivvertrag eine finanzielle Verschlechterung, als ob Doktorarbeiten nichts mit der wissenschaftlichen Leistung der Universitätsangestellten zu tun hätten (Gehaltskürzungen bei laufenden Verträgen sind allerdings nicht möglich). Es steht sogar die rektorale Absicht im Raum, in Hinkunft Assistenten im Doktorandenstatus ausschließlich zu 50% anzustellen, um ihnen zu „ermöglichen“, in ihrer Mußzeit und natürlich unbezahlt zu dissertieren.

Das Rektorat hat die Sache aber ganz offensichtlich nicht zu Ende gedacht. Streng genommen dürfen ja wohl im privaten Umfeld geschriebene wissenschaftliche Abschlussarbeiten der Angestellten von der Universität weder in der *Research Activity Documentation* erfasst noch für die universitäre Wissensbilanz in Anspruch genommen werden. Da die Universitätsleitung von allen Studenten verlangt, ihre Abschlussarbeiten im Hochschulschriftenservice der Universitätsbibliothek elektronisch zu veröffentlichen, stellt sich weiters die interessante Frage, ob die Universität wegen missbräuchlicher Verwendung geistigen Eigentums belangt werden kann.

So erfreulich die Tatsache der Unterzeichnung des Kollektivvertrags als solche ist, bleibt der bittere Beigeschmack, dass seine Implementierung mit einem Kuhhandel zu Lasten der Jüngsten und Schwächsten, der Assistenten in Ausbildung nach UG 2002 erkaufte worden ist.

David Stifter, Betriebsrat, Ersatzmitglied im Senat

Der Kollektivvertrag – eine kurze Erläuterung

Die GÖD, in deren Gremien wir aktiv für sie mitarbeiten, sandte folgende Pressemeldung aus:

Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterzeichnet

Der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst haben am 5. Mai 2009 den Kollektivvertrag unterzeichnet. Damit besteht nach 6-jährigen Verhandlungen „grünes Licht“ für das Inkrafttreten am 1. Oktober 2009.

Der Kollektivvertrag gilt ausnahmslos für alle an den Universitäten Beschäftigten. Die grundlegende Neuerung ist die Abkehr vom Dienstrecht des Bundes. An dessen Stelle treten Arbeitsverhältnisse zu den Universitäten, auf die das Angestelltengesetz samt dem Kollektivvertrag anzuwenden ist. Dies führt zu einer neuen Kultur der Beteiligung der Beschäftigten an der Gestaltung der Arbeits- und Entgeltstandards an den Universitäten. Die Betriebsräte können in 22 Fällen durch Betriebsvereinbarung ergänzende Regelungen zum Kollektivvertrag schaffen, um auf die Situation an der jeweiligen Universität optimal eingehen zu können.

Die hervortretenden Errungenschaften des Kollektivvertrages sind:

- ein Bezahlungsniveau, das als „Mindestlohn“ attraktiv ist.
- eine sehr hohe Arbeitsplatzsicherheit sowie ein selektives und faires Karrieremodell in Richtung eines leistungsabhängigen Aufstieges.
- eine Altersvorsorge in Gestalt einer Pensionskassenzusage.

Mit dem Kollektivvertrag hat die GÖD ein neues arbeitsrechtliches Regelwerk erreicht, das für die Menschen an den Universitäten viele Vorteile bringt.

Rückfragenhinweis:

Dr. Wilhelm Gloss +664/1427725
Mag. Peter Korecky +664/3363404
Dr. Richard Kdolsky +676/6017466
Dr. Alfred Müller +664/6027719202

Die in der GÖD-Aussendung angesprochenen 22 Betriebsvereinbarungen stellen für den Betriebsrat eine große Herausforderung dar und werden uns sicher sehr beschäftigen bzw. beschäftigen uns in den *kursiv* gesetzten Punkten bereits seit einiger Zeit. Sie sind in § 4 des Kollektivvertrages taxativ aufgezählt, der hier zur Information wiedergegeben ist:

KV § 4. Betriebsvereinbarungen

In folgenden Angelegenheiten können unbeschadet gesetzlicher Ermächtigungen durch Betriebsvereinbarung ergänzende Regelungen zu diesem Kollektivvertrag getroffen werden:

1. *Richtlinien für das MitarbeiterInnengespräch (§ 9 Abs. 4);*
2. *Vorkehrungen zur Vermeidung und Bewältigung von innerbetrieblichem Mobbing (§ 9 Abs. 5);*
3. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Bildungsurlaub (§ 11 Abs. 1);
4. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Sabbatical (§ 11 Abs. 3);
5. *Präzisierung des Begriffes „wesentliche dienstliche Interessen“ im Hinblick auf Nebenbeschäftigungen (§ 12 Abs. 2);*
6. *Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen (§ 27 Abs. 8);*
7. Bildung von weiteren Lehrveranstaltungs-kategorien bei Lektoren/ Lektorinnen (§ 29 Abs. 3) sowie Regelungen sonstiger Unterrichtstätigkeiten (§ 29 Abs. 5);

8. Zulassung der Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten (§ 31 Abs. 5);
9. Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Studienurlaub für Assistenzprofessoren/ Assistenzprofessorinnen, assoziierte Professoren/ Professorinnen sowie Senior Scientists, Senior Artists und Senior Lecturer (§ 33 Abs. 1);
10. Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit beim allgemeinen Universitätspersonal (§ 34 Abs. 3);
11. Zulassung der Betrauung mit Lehrtätigkeiten und mit Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z 1 sowie für ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44, die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität oder der Veterinärmedizinischen Universität ärztlich, zahnärztlich oder tierärztlich verwendet werden (§ 40 Abs. 4);
12. Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit für ArbeitnehmerInnen nach § 5 Abs. 2 Z. 2 (mit Ausnahme von ArbeitnehmerInnen gemäß § 43 und § 44), die im Klinischen Bereich einer Medizinischen Universität oder der Veterinärmedizinischen Universität verwendet werden (§ 41 Abs. 3);
13. die Betrauung mit Tätigkeiten in der Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten (§ 41 Abs. 3);
14. besondere Auszahlungstermine für das Entgelt von wissenschaftlich/ künstlerischen ProjektmitarbeiterInnen (§ 49 Abs. 12);
15. Verfahren und Modalitäten für die Überprüfung einer Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals (§ 50 Abs. 7);
16. Festlegung zusätzlicher Qualifikationskriterien für den Expert(inn)enstatus (§ 52 Abs. 3);
17. besondere Auszahlungstermine für das Entgelt von ProjektmitarbeiterInnen in nicht wissenschaftlicher/ künstlerischen Verwendung (§ 54 Abs. 4);
18. abweichende Festlegung des Eigenanteils für den Fahrtkostenzuschuss (§ 61 Abs. 3);
19. Voraussetzungen und Modalitäten sowie Höhe der Abgeltungen für Dienstreisen (§ 62 Abs. 3);
20. Zuschüsse zum Besuch von in den Aufgaben des Arbeitnehmers/ der Arbeitnehmerin begründeten Fortbildungsveranstaltungen etc. (§ 62 Abs. 4);
21. Voraussetzung und Ausmaß einer Jubiläumszuwendung (§ 63 Abs. 1);
22. Voraussetzungen und Modalitäten eines Gehaltsvorschusses (§ 63 Abs. 2).

In diesen und anderen wichtigen Punkten sind wir vom ULV im Betriebsrat und als österreichweite Interessensvertretung für das wissenschaftliche und künstlerische Personal laufend für Ihre Belange tätig.

<http://www.univie.ac.at/ulv> <http://www.ulv.ac.at>

Christian Cenker, Vorsitzender des ULV Dachverbandes, Stv.Betriebsratsobmann

Die nächste Schlacht: Novellierung des Universitätsgesetzes 02

Im Juni dieses Jahre soll es nun soweit sein: Die tiefgreifende Novelle zum Universitätsgesetz 2002, welche schon in der letzten Legislaturperiode vorbereitet worden ist, soll dem Nationalrat zur Verabschiedung vorgelegt werden. Sie sei – so verlautet weiter – Resultat umfangreicher Befragungen und eingehender Diskussionen. Ein Vergleich der vorliegenden Formulierungen der Novelle nebst Erläuterungen mit den fundierten Forderungen, welche von Universitätsangehörigen und insbesondere dem ULV moniert werden, ist aber viel mehr als enttäuschend, nämlich bestürzend!

Im allgemeinen Teil der Erläuterungen zum Entwurf liest man zunächst:

„Die vorgeschlagenen Änderungen des Universitätsgesetzes 2002 orientieren sich an folgenden Rahmenbedingungen und Zielen“, und weiter: „...Die Ziele, Grundsätze und Aufgaben des Universitätsgesetzes haben sich bewährt“

Wie bitte? In Ermangelung einer systematischen Bewertung mittels Nutzen-Kosten-Analyse oder vergleichbarem Instrument bleibt dies als unfundierte Behauptung im Raum stehen!

Auch was den Kulturwandel betrifft, so muss mit Bedauern festgestellt werden, dass die Betroffenen diesen nicht generell als Verbesserung empfinden.

Effizientere Karrieremodelle sind weiter entfernt denn je: Es gibt nachweislich Einrichtungen, an denen die Stellen in Ermangelung ihrer Attraktivität nicht nachbesetzt werden können – ein Umstand, welcher nur durch konsequente Umsetzung des nunmehr beschlossenen Kollektivvertrages teilweise abgefedert werden könnte! – Und das auch nur dann, wenn junge ForscherInnen eine längerfristige Aussicht auf eine universitäre Karriere haben als es jetzt durch den Befristungswahn möglich ist.

Die Leitungsstrukturen und Entscheidungsprozesse mögen zwar klarer definiert sein und in diesem Sinne dem modernen Erfordernis der „accountability“ besser entsprechen, dies aber um den hohen Preis der Demotivierung der Universitätsangehörigen, sich in die Entscheidungsfindung und –tragung aktiv einzubringen.

Denn: Mitentscheiden heißt mitverantworten und demnach: Keine Verantwortung wo nicht mitentschieden.

Wolfgang Weigel, Pressereferent

Entwurf zur UG-Novelle: Kostproben

Das Recht des Bundesministers zur Einbehaltung von Budgets im Falle der Nicht-Erreichung von Zielen wird verstärkt. Von einem budgetären Bonus bei Übererfüllung von Vereinbarungen ist aber nirgendwo die Rede.

Die Einführung kurzfristiger, nämlich jährlicher Gestaltungsvereinbarungen zusätzlich zu den Leistungsvereinbarungen schafft eine weitere Lenkungsmöglichkeit für das Ressort und steht dem Gedanken der Hochschulautonomie und Eigenverantwortung diametral entgegen.

Bei Grundlagenforschung ist die Einforderung einer Prognose gerade wegen des bekannten hohen Erfolgsrisikos verwegen!

Es wird ganz deutlich, dass der Universitätsrat weiter gestärkt werden soll, was vor allem deshalb bedenklich ist, weil seine Zusammensetzung nur mehr von außen durch den Ressortminister erfolgen soll. Universitätsräte werden damit vollständig verpolitisiert. Erschwerend kommt hinzu, dass unter dem Vorwand, keine Expertise verlieren zu wollen (s. Erläuterungen zum Entwurf), die Sperrfrist von 4 Jahren für die Übernahme der Funktion eines Universitätsrates durch verdiente Politiker und Funktionäre fällt.

Die diversen Berichtspflichten des Universitätsrates tun ein Übriges, stellen sie doch letztlich eine Entmündigung des „Central Executiv Officers“ nämlich des Rektors in dieser Funktion dar. Berichte sollte das Management und nicht der Aufsichtsrat liefern.

Dass Betriebsräte nur ein Anhörungsrecht im Universitätsrat haben sollen, ist ein Gegensatz zu den sonstigen Intentionen der Novelle, die Strukturen von Kapitalgesellschaften nachzuformen. Zu fordern ist jedenfalls ein Antragsrecht.

Die Wahl des Rektors ist jetzt im Gegensatz zu den vehementen Forderungen der Universitätsangehörigen der „Basis“ noch weiter entzogen als davor! Es muss eine Regelung gefunden werden, welche einen breiten Konsens der Universitätsangehörigen gewährleistet und den Rektor/die Rektorin demokratisch legitimiert.

Die Findungskommission für KandidatInnen für das Rektorsamt ist ein entscheidungstheoretisches Monstrum: Da sie mehrheitlich aus Personen besteht, die dem Gremium angehören, welches die Auswahl trifft, und zudem einstimmig beschließt, kommt der Vertretung des Senates letztlich nur eine Alibifunktion zu. Dabei handelt es sich aber nur um ein Faktum, welches belegt, dass dem Senat als zentralem und alleinigen Kollegialorgan mit Entscheidungsbefugnissen weitere Kompetenzen entzogen oder diese verwässert werden.

Es erscheint fraglich, ob der Wissenschaftsrat das geeignete Organ ist, um Gutachten über Fragen der Beschäftigungsfähigkeit zu erstellen. Dies umsomehr, als es keine Unvereinbarkeitsregel für Mitglieder dieses Gremiums gibt

Auf die vom Rektor künftig per Verordnung zu schaffenden ProfessorInnenstellen für maximal 6 Jahre sollen sich AoProfessorInnen und UniversitätsassistentInnen, aber auch Externe bewerben können. Die Zahl der Stellen darf jedoch einen Anteil von 10 Prozent des in Frage kommenden Personenkreises – die Externen wohl nicht eingeschlossen - insgesamt nicht übersteigen. Eine derartige Quotenregelung ist nicht nur sachlich schwer begründbar: Sie sollte jedenfalls nicht in einem Bundesgesetz fixiert werden.

Nota bene und zum Schluss:

Es ist begrüßenswert, dass das Habilitationsverfahren vereinfacht wird. Allerdings ist die nunmehr vorgesehene Zugangsbarriere bedenklich. Das Erfordernis der nachweislichen Lehrerfahrung ist vor allem – aber keineswegs ausschließlich – für Externe als Hürde zu werten.

Und:

Die Studienberechtigungsprüfung wird einer Neuordnung unterworfen und in das Universitätsgesetz integriert. Die vorgesehenen Neuregelungen stellen eine tiefgreifende Veränderung der derzeitigen Gegebenheiten dar. Es sei nur auf die Dezentralisierung hingewiesen, welche die momentane Gegebenheit der standortorientiert gebündelten Verfahren ersetzen soll. Die Bündelung in Studienrichtungsgruppen geht allerdings teilweise an den Gegebenheiten vorbei und ist zudem missverständlich.

Die Hauptforderungen der Reparaturwerkstatt Universität

1. Der „Tenure Track“: Es muss möglich sein, an der Universität eine planbare Karriere zu durchlaufen. Diese erfolgt in mehreren Etappen mit zwischenzeitiger strenger Qualitätsprüfung. Sie betrifft keineswegs automatisch alle wissenschaftlich Bediensteten und sie ist keineswegs die Wiedereinführung der Pragmatisierung durch die Hintertür. Die Universität muss für hochqualifizierte Menschen eine attraktive Berufslaufbahn bieten und sie muss in der Lage sein, sich die Investitionen in junge WissenschaftlerInnen zurückzuholen
2. Damit in einem engen Zusammenhang steht die Einführung des „Faculty“-Konzepts mit einer einheitlichen Gruppe von UniversitätslehrerInnen für gegenwärtige und präsumtive Langzeitbeschäftigte.
3. Wünschenswert oder eigentlich dringend geboten sind auch Gremien, in denen VertreterInnen aller Universitätsangehörigen ihre Sachkompetenz einbringen und die Universität mitgestalten können.

Mitreden – Mitdenken – Mitbestimmen: Ein Schritt zur besseren Universität

Worauf bei der Verankerung solcher Gremien geachtet werden muss, ist, dass ihnen auch Verantwortlichkeit für das auferlegt wird, was sie vorschlagen bzw. beschließen.

4. Ganz entscheidend ist die Restrukturierung des Senates. Die Paritäten müssen der Beschäftigtenstruktur angepasst werden. Man darf in diesem Zusammenhang nämlich nicht übersehen, dass der Betriebsrat andere Funktionen und andere Handlungsspielräume hat als die frühere Personalvertretung und natürlich auch die Organe der Mitwirkung im Rahmen der Universitätsorganisation.
5. Es ist ein klares Signal für Motivation und den Zusammenhalt der Universitätsangehörigen, dass sie an der Wahl des Rektors beteiligt sind!
6. Dringend geboten ist die Reform der Habilitations- und Berufungsverfahren. In ihrer jetzigen Form sind sie einfach zu schwerfällig. Außerdem ist an ein ordentliches Rechtsmittel zu denken

Im Brennpunkt: Habil – aber wo?

Vorweg: Dieser Artikel stellt nicht die Habilitation in Frage. Dieser Artikel beantwortet vielmehr eine zentrale Frage vieler Kolleginnen und Kollegen, die von unterschiedlichen Fakultäten an den ULV herangetragen wurde:

Ist es sinnvoll, an einer anderen Universität als der Universität Wien zu habilitieren, auch wenn man hier arbeitet, vielleicht sogar in einem definitiven Dienstverhältnis?

Diese Frage ist rechtlich relativ einfach zu lösen, greift aber sehr tief in die universitären Strukturen (und die Motivation der Betroffenen) ein und bedarf daher einer umfassenderen Darstellung, und nicht nur des Zitats einzelner einschlägiger Paragraphen:

Hintergründe und Motive, warum die Venia vielleicht woanders als an der Alma Mater Rudolphina erlangt werden soll, sind fast deckungsgleich. Die Fragenden weisen oft eine vergleichbare Qualifikation wie ihre habilitierte Kolleginnen und Kollegen auf und leisten dieselbe, zumindest vergleichbare Arbeit. Sie sind aber finanziell schlechter gestellt und von vielen interessanten Aufgaben, aber auch Entscheidungsfunktionen, ausgeschlossen. Die Habilitation ist das einzige Instrument, eine Gleichstellung zu erlangen. Warum dennoch gezögert wird, die Habilitation an der eigenen Fakultät einzureichen, lässt sich auf zwei Hauptursachen zurückführen:

1. Persönliche Ressentiments direkter Vorgesetzter und/oder Entscheidungsträger gegenüber der einreichenden Person
2. Änderung der Qualifikationskriterien während der Habilitationsphase.

Ad 1. Die Problematik persönlicher Spannungen und Ablehnungen, sei es der Person oder des Forschungsschwerpunktes, existieren seit jeher, konnten aber durch einen vorhandenen Instanzenzug bei Ablehnung der Habilitation in der fakultären Kommission zumindest abgefedert werden. Unter der alten Rechtslage hat der ULV zahlreiche Habilitationsverfahren erfolgreich begleitet, diese Möglichkeit ist momentan nicht gegeben. Daher fordert der ULV in seiner Reparaturwerkstatt die Wiedereinführung übergeordneter und unabhängiger Kontrollmechanismen.

Ad 2. Der Wandel der Universitätslandschaft macht auch vor internen Qualifikationsprozessen nicht halt. Der Wettstreit zwischen den europäischen Bildungsinstitutionen hat an vielen Fakultäten der Universität Wien dazu geführt, dass u.a. die Anforderungen an Habilitationen grundlegend geändert wurden; und zwar derart grundlegend, dass die betreffenden Kolleginnen und Kollegen mit ihrer Arbeit, die bisher den fakultären Ansprüchen genügte, jetzt keine Möglichkeit der Einreichung mehr vorfinden, sondern vor dem Aus ihrer jahrelangen Anstrengungen stehen. Oft wurde ihnen – direkt oder indirekt – mitgeteilt, dass der Vertrauensgrundsatz nicht gilt: Nämlich dass die Kriterien zur Beurteilung anzulegen sind, die bei Beginn der Arbeit galten. Alleine die Tatsache, dass externe Gutachter auf die – nicht anzuwendenden! – neuen

Habilitationsrichtlinien hingewiesen werden, ist eine Verzerrung zu Lasten der Betroffenen. Auch gegen diese Ungleichbehandlung sind den Habilitanden fast beide Hände gebunden. Der ULV unterstützt selbstverständlich auch in solchen Fällen im Rahmen der gesetzlichen Möglichkeiten und berät, v.a. im Vorfeld der Einreichung, umfassend!

Oft erfahren die derart Betroffenen, dass ihre bisherige Forschungsarbeit zwar an der eigenen Universität nicht (mehr) gewürdigt wird, aber den Habilitationskriterien anderer Universitäten voll entspricht. Die Überlegung und Versuchung extern zu habilitieren liegt folglich nahe.

Welche Auswirkungen hat ein solcher Schritt rechtlich? Die Venia ist an die jeweilige Universität, an der man habilitiert, gebunden. Anrechnungsmöglichkeiten, wie bei Bakkalaureats-, Magister- oder Doktoratsstudien existieren de facto nicht. Somit wird eine externe Habilitation an der Universität Wien nicht anerkannt, man bleibt dienstrechtlich im jeweiligen Assistentenschema. Daraus folgt, dass eine externe Habilitation weder die finanzielle Situation noch die Einbindung in universitäre Entscheidungsprozesse verbessert und somit auf den ersten Blick unbelohnt bleibt.

Diese strenge Trennung zwischen interner und externer Habilitation wird allerdings in Bezug auf manche Tätigkeiten nicht stringent verfolgt und verschärft somit das Problem der Ungleichbehandlung – und wie es viele Betroffene empfinden: Unfairbehandlung!

Beispiel eins: Extern Habilitierte können um Erlaubnis ansuchen, selbständig Diplomarbeiten und Dissertationen betreuen zu dürfen. Hier wird die – externe – Habilitation sehr wohl als höherwertige Qualifikation anerkannt, die Assistentin bzw. der Assistent, die bzw. der diese Tätigkeit, meist entgegen den Bestimmungen der Satzung früher bereits ohne Habilitation durchgeführt hat, gilt nun plötzlich als qualifiziert und wird somit für die externe Habilitation extra entlohnt.

Beispiel zwei: Extern habilitierte Kolleginnen und Kollegen („PrivatdozentInnen“) werden an manchen Fakultäten zu Gremien und Entscheidungsprozessen eingeladen, die bisher ausschließlich o.Univ.Professoren bzw. intern Habilitierten offen standen, auch wenn sie offiziell nicht als Habilitierte geführt werden, während diejenigen, die sich ausschließlich der Universität Wien verpflichtet fühlen, ausgeschlossen und zurückgesetzt werden. Diese Situation greift auch bereits tief in die künftige Strukturentwicklung ein. Wer zählt, wenn die bisher geltenden Kuriengrenzen endgültig fallen, nun zu den habilitierten Kolleginnen und Kollegen?

Quod erat demonstrandum: Die Vielschichtigkeit des Habilitationsprozesses, einer externen Habilitation und aller damit zusammenhängender Folgeerscheinungen ist noch nicht endgültig durchdiskutiert. Der ULV fordert alle Entscheidungsträger und alle Betroffenen auf, sich dieser Diskussion zu stellen:

1. Die politisch Verantwortlichen müssen die **rechtliche Grundlage** von Habilitationen neu regeln und zumindest einen **Instanzenzug** vorsehen.

2. Innerhalb der Universität muss der **Vertrauensgrundsatz** uneingeschränkt gelten, dass die Kriterien, unter denen man die Habilitation begonnen hat, auch bei der Beurteilung angewandt werden, auch unabhängig vom Zeitpunkt der Einreichung!
3. Aufgabenzuteilung und Gruppenzuteilung (Kurien sind ja abgeschafft?) sind unabhängig von der dienstrechtlichen Stellung **klar, fair und stringent** zu regeln – die derzeitigen Ungleichbehandlungen sind aufzuheben.
4. Die Entscheidung der Betroffenen, ob man sich vielleicht trotz aller möglicher Hindernisse einer Habilitationskommission der Universität Wien aussetzt oder den vielleicht einfacher scheinenden Weg einer externen Habilitation geht, muss vor dem Hintergrund der rechtlichen Situation sorgfältig angewogen werden. Eine standardisierte Antwort kann nicht gegeben werden; sie hängt von der jeweiligen Lebens- und Karriereplanung der Habilitanden ab.

Der ULV berät und unterstützt alle Betroffenen umfassend und setzt sich stetig gegenüber den universitären Entscheidungsträgern für Verbesserungen der rechtlichen und arbeitsbezogenen Rahmenbedingungen ein!

Die Redaktion

Sie haben soeben das ULV(net)info 3.0 (2009) gelesen!

Danke!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an: wolfgang.weigel@univie.ac.at