



UNIVERSITÄTSLEHRER-
VERBAND
DER UNIVERSITÄT WIEN

Eine gläserne Universität

Bericht aus dem Senat

Sanierung des UG 02

Neue Aufgaben – eine Diskussion

Praktisches

1/2004

Betriebsratswahlen 2004

EDITORIAL

Eine gläserne Universität?

Es wäre vermutlich alles viel einfacher hätte die Universität keine Geschichte. Diese Geschichte der Universität war zuletzt durch eine partizipatorische Verfassung gekennzeichnet. Sie beinhaltete die Einbindung aller Kurien in überwiegend paritätisch besetzten Entscheidungsorganen. Dieser Zustand hatte zwangsweise zur Folge, dass Angelegenheiten, die offiziell auf einer Tagesordnung auftauchten, innerhalb der Kurien zuerst bekannt gemacht und dann auch im Vorfeld von Sitzungen behandelt wurden. Zugegebener Massen konnte selbst dadurch die Information über die jeweils akuten Agenda nicht annähernd flächendeckend an alle Universitätsangehörigen weitergegeben werden, aber immerhin...! Kritiker sprachen indessen von der Gremienuniversität und von Bremsen und Blockaden. Wo Ergebnisse mit dem geringst möglichen Einsatz an Ressourcen erzielt werden sollen, wo – vulgo – Effizienz herrscht, da liefert die partizipatorische Verfassung Grund zur Kritik: Sie steigert nämlich unzweifelhaft die Kosten der Entscheidungsfindung!

Aber ihre Tugenden werden gerne übersehen: Sie reduziert im gleichen Anmaß die Kosten, die sich aus – konfliktträchtigen – Auswirkungen eines streng auf Entscheidungskosten ausgerichteten Management-Systems ergeben.

Irregeleiteten Effizienz-Fetischisten ist das ein Dorn im Auge. Sie halten es lieber mit Tucholsky, wonach „die feinsten Gründe die wissenschaftlichen Gründe...“ sind, die aber „... durch Notverordnung jederzeit aufgehoben werden ...“ können. Genau: Das Universitätsgesetz 2002 und seine Umsetzung sind ein Musterbeispiel für Tucholskys tiefe Einsicht: Es rechnet nur in Entscheidungskosten und klammert die Folgekosten für die Betroffenen ex lege weitestgehend aus ... und das kann nicht gut gehen:

Denn wo Konfliktpotential tatsächlich vorhanden ist, da muss jede Entscheidung, die quasi im Verborgenen getroffen wird, zwangsläufig den Verdacht nähren, dass es sich das Entscheidungsorgan leicht machen möchte, indem es – geschützt und gestützt durch das Gesetz – seine Entscheidungen dekretiert. Es muss aber nota bene nicht so weit kommen, dass der Konflikt vorprogrammiert ist: Immerhin kann ein weises Entscheidungsorgan ja solche Probleme antizipieren und – für Anhänger der partizipativ verfassten Universität gruselig genug – paternalistisch oder benevolent entscheiden.

Seit Beginn der Umsetzung des UG 2002 rumort es vor allem bei jenen, die das partizipative Modell völlig internalisiert hatten: Denn im Verlauf der Implementierung scheinen Absichten, Tagesordnungen und Resultate aus den Entscheidungsorganen viel zu oft und viel zu lange im Verborgenen zu bleiben. Wer nicht zum Fatalisten geboren ist, fühlt sich genervt, bedroht, übergangen. Kaum verwunderlich, dass die Betroffenen ihre Grundbefindlichkeit nicht für sich behielten sondern weitergaben. Das Klima musste zwangsläufig kippen. Die Propagandisten und Verfechter der neuen (engen) Effizienz mussten die Schiefelage der Stimmung hinnehmen, auch wenn sie – aus ihrer Sicht nicht unverständlich – darüber den Kopf schüttelten.

Hier ist ein Einschub notwendig.

Die Kritik und ihre Wurzeln sind nur dann absolut gültig, wenn die (ungeliebten) Entscheidungen und Entscheidungsgrundlagen tatsächlich vorhanden sind. Aber in der Realität ist Vieles von dem, was im UG 2002 umgesetzt werde soll, sozusagen Neuland.

Faktum ist ferner, dass jenen, die mit der Umsetzung beauftragt sind, die notwendige Professionalität in Teilbereichen nicht vermittelt wurde, sie wurde vielmehr als gegeben angesehen; die Konsequenz aus solchen – politisch erzeugten – Implementationsmängeln ist eine verständliche, aber in ihren Auswirkungen auf das Ganze höchst unbefriedigende Autodidaktik – ungeachtet des ernstesten Bemühens um die Lösung der Sachprobleme.

Noch einmal: Die Universität hat eine jüngere Geschichte, die durch partizipative Organisations- und Entscheidungsstrukturen gekennzeichnet war. Vermutlich hätte man diese besser in die Richtung einer „Genossenschaft“ weiterentwickeln sollen, anstatt ihr eine betriebsähnliche Struktur zu verpassen. Aber die ist halt zeitgeistig, trendy.

So, wie die Dinge nun einmal liegen, folgt daraus zweierlei:

Die Transparenz aller Entscheidungsvorgänge muss maximal gesteigert werden! Ablaufpläne für alle Bereiche der Re-Organisation verlangen nach Publizität. Die Tagesordnungen der Entscheidungsorgane verlangen nach Publizität. Die Beschlüsse, die Auswirkungen auf die Beschäftigten haben, verlangen nach Publizität.

Um recht verstanden zu werden: Pläne, Programme und Umsetzungen erfordern Zeit zum Reifen. Es ist völlig legitim und systemverträglich, wenn Pläne, Programme und Umsetzungsabsichten der Entscheidungsorgane solange nicht publik gemacht werden, solange sich auch die Entscheidungsorgane nicht sicher sind, dass es sich um die – sine ira et studio ergründeten – besten Lösungen handelt, außer: die Entscheidungsorgane suchen Rat. Es ist keine Führungsschwäche, wenn man gezielt Rat sucht! Führungsschwäche wäre, wenn eine gewisse Unsicherheit in schwachen Entscheidungen versteckt wird. Das Fatale an der Intransparenz ist, dass sie bei den Betroffenen zwangsläufig den Verdacht nährt, die Entscheidungsorgane könnten die Inhalte ihrer Entscheidungen nicht legitimieren.

(Für die Kritiker der Entscheidungsorgane sei gleich hinzugefügt: es geht nicht darum, ob einem Entscheidungen genehm oder unangenehm sind, sondern darum, ob sie sachlich argumentiert werden können).

Der Vertrauensverlust hängt an unbegründeten, nicht an ungeliebten Entscheidungen!

Die Universität ist ein lernendes System. Die Rahmenbedingungen für dieses lernende System wurden radikal verändert. Das muss zu Spannungen führen, muss Betroffenheit schüren, muss ein Potential für Unzufriedenheit und Misstrauen hervorbringen.

Eine glaubwürdige, Vertrauen erweckende und argumentativ gestützte Informationspolitik kann ein wichtiger Schritt sein, um in kritischer Zeit zu verhindern, dass die Identifikation mit der Alma Mater völlig abhanden kommt. Der Kapitalstock des Vertrauens wächst, wie man weiß, langsam und kann, wie man auch weiß, schnell zum Einsturz gebracht werden.

Größtmögliche Transparenz ist der beste Nährboden für Vertrauenskapital und damit ein ganz elementares Instrument der Universitätsleitung.

Wolfgang Weigel

Ein Jahr Mittelbauvertretung im Senat nach UG-02

Vor nunmehr einem Jahr (5.6.2003) hat sich der Senat der Universität Wien konstituiert und seine Arbeit noch im Juli 2003 aufgenommen. Die gesetzlichen Rahmenbedingungen, die der Gesetzgeber für die Tätigkeit des Senats vorgegeben hat, haben es diesem Gremium allerdings nicht leicht gemacht, seine Identität zu finden und zusammenzuwachsen. Zum einen ist die absolute Mehrheit der Professorenkurie einem offenen Meinungsbildungsprozess oft hinderlich, zum anderen ist mit dem Universitätsrat ein drittes „Leitungsorgan“ im Spiel. Aus der Sicht der beiden Vertreter der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen und UniversitätsdozentInnen war die zahlenmäßige Marginalisierung der bei weitem größten Gruppe der MitarbeiterInnen an der Universität nur schwer zu akzeptieren. Diese hatte auch unmittelbare Auswirkungen auf Informations- und Meinungsbildungsprozesse in unserer Kurie, deren Koordination plötzlich auf zwei Personen konzentriert war. Bisher funktionierende Informationsplattformen versiegten z.T. völlig. So erreichten unsere regelmäßigen Aussendungen in vielen Fällen nicht mehr den Letztadressaten, da das bisher bewährte „Schneeballsystem“ über Kuriensprecher bzw. Fakultätsvertreter gemäß UOG-93 trotz Appell nicht wirksam wurde.

Ganze Fakultäten waren von unseren Informationssendungen plötzlich abgeschnitten. Erst die kürzlich erfolgten Wahlen zu den Fakultätskonferenzen gemäß UG-02 Strukturen ermöglichten den Wiederaufbau von E-mail Verteilern und garantieren, dass wir in jeder Fakultät und in den beiden Zentren nun UG-02 Ansprechpersonen haben werden. Ein erstes Treffen mit den neu gewählten VertreterInnen zur Frage der Entwicklungsplanung hat auch be-

reits stattgefunden. Parallel dazu haben wir uns auch konsequent für eine aktive Informationspolitik des Senats und des Rektorats eingesetzt, da unserer Meinung nach maximale Transparenz aller Entscheidungsvorgänge immer noch der beste Weg ist, um Vertrauen zu sichern und Misstrauen soweit wie möglich einzugrenzen. Regelmäßige Aussendungen nach jeder Senatsitzung sowie eine wesentlich dynamischere Web-Site der Universität sind zwar sichtbare Zeichen dieser Bemühungen, aber es ist hier noch viel zu tun.

Das Hauptthema der Senatssitzungen im ersten Jahr war sicherlich der Organisationsplan.

Die Diskussion wurde zum Teil sehr kontroversell geführt, die Sitzungen waren lang (mehrmals bis Mitternacht), und wir waren mit heftigen Protesten der StudentInnen konfrontiert. Letztendlich wurde ein Organisationsplan verabschiedet, mit dessen Grundzügen sich die Mehrheit des Senates identifizieren kann und der deutlichere Veränderungen signalisiert, als es an vielen anderen Universitäten in Österreich der Fall ist. Mit der für die DekanInnen zwingend vorgeschriebenen persönlichen Wahrnehmung der Zielvereinbarungsverhandlungen mit MitarbeiterInnen mit *venia docendi*, semiparitätisch besetzten Studienkonferenzen und einem klaren Bekenntnis zu leistungsbezogener Ressourcenzuteilung wurden Impulse gesetzt, die große Chancen insbesondere auch für unsere Kurie beinhalten. Die nächsten Monate werden nun zeigen, ob die Umsetzung auch gelingt.

Zur Chronologie der Ereignisse lässt sich anmerken, dass wir zum Themenkomplex Organisationsplan viele Gespräche, insbe-

sondere auch mit den Rektoren und dem Vorsitzenden des Universitätsrates, geführt haben. Deren Verlauf wollten wir, im Gegensatz zu anderen Interessengruppen, nicht durch voreilige Jubelmeldungen gefährden. Fakultätskonferenzen wurden bereits im Oktober 2003 in einer Arbeitsgruppe des Senats zu allgemeinen organisatorischen Fragen thematisiert. Die Einigung mit dem Rektorat und Vertretern der Professorenkurie über die Einrichtung dieser wichtigen Kommunikations-, Informations- und auch Kontrollplattformen wurde in einem Gespräch zum Thema Informationsfluss am 29.1.2004 erzielt. Unser diesbezügliches Positionspapier haben wir am 10.2. (einen Tag nach der Konstituierung der PLUM) über den Verteiler des Kontaktkomitees (Kuriensprecher der „alten“ Fakultäten, Vertreter von Dienststellenausschuss, ULV, GAKU) verschickt. Die Einrichtung von Studienkonferenzen findet sich als Kann-Bestimmung bereits im Entwurf des mit dem Senat diskutierten Organisationsplanes vom 4.11.2003 und als Muss-Bestimmung im Entwurf vom 9.1.2004. Es erscheint daher etwas befremdlich, dass die PLUM bei den Wahlen zu den Fakultätskonferenzen mit dem Slogan „Für euch erreicht: Fakultätskonferenzen und Studienkonferenzen“ um Stimmen geworben hat. Es haben sich viele Personen für diese Mitgestaltungsmöglichkeiten eingesetzt, u.a. auch der Vorsitzende des Dienststellenausschusses, Wolfgang Weigel, der Vorsitzende des ULV, Leopold Jirovetz, sowie auch unsere Stellvertreter im Senat, Gabriele Kucsko-Stadlmayer und Andreas Schwarcz. Nur durch den gemeinsamen Einsatz aller konnten diese Erfolge erzielt werden!

Der Senat sieht sich nun in zunehmen-

dem Ausmaß mit Routinearbeit konfrontiert: Beschlüsse zu Bescheiden der Rechtsmittel- und Curricularkommission sowie die Einsetzung von Habilitations- und Berufungskommissionen nehmen pro Sitzung schon 2–3 Stunden in Anspruch. In manchen Bereichen zeigt sich der Vollzug des UG-02 als problematisch bis undurchführbar, und der Senat wird im Herbst 2004 dazu auch Stellung nehmen. Erfreulicherweise ist das Gremium deutlich homogener geworden und manche Abstimmungsergebnisse der letzten Sitzung ließen keine „Kurienblöcke“ mehr erkennen.

Sommerpause wird es so gut wie keine geben, denn die Aufgaben für den Herbst liegen klar auf der Hand: **Entwicklungsplan** und **Zielvereinbarungen**:

- die Erstellung des **Entwicklungsplanes** muss mit maximaler Transparenz und unter Einbindung aller Betroffenen erfolgen. Nur so ist gewährleistet, dass die Zentren, Fakultäten und die Universität zukunftsorientierte (und nicht von Partikularinteressen einzelner getragene) Perspektiven entwickeln, deren Umsetzung durch den Einsatz ALLER ermöglicht wird.
- das Mysterium **Zielvereinbarung** muss „entmythologisiert“ werden. Die Umsetzung muss entsprechend den Zielsetzungen des Organisationsplanes – „leistungsbezogene (im Gegensatz zu hierarchiebezogene) Ressourcenvergabe“ erfolgen.

Wir werden in jedem Fall versuchen, die Informations- und Diskussionskultur weiter zu verbessern und wünschen Ihnen allen einige ruhige und erholsame Sommerwochen.

Gerhard Ecker & Germain Weber

Das Universitätsgesetz ist ein Sanierungsfall!

Statt einer Vorrede:

Es ist überhaupt keine Frage, dass die Einrichtungen zur Hervorbringung wissenschaftlicher Ergebnisse, zur Erschließung der Künste und zur Vermittlung von Wissenschaft und Kunst an die Studierenden und die Öffentlichkeit nach jenen Maßstäben zu organisieren und zu führen sind, die seit jeher die Maßstäbe bilden, die für alle öffentlichen Einrichtungen konstitutiv sind: Wirtschaftlichkeit, Sparsamkeit und Zweckmäßigkeit.

Aber:

Die schöpferischen Tätigkeiten des Entdeckens, Erfindens und Erkennens sind weitgehend unvereinbar mit der strengen Einbindung in eine hierarchische Ordnung; die berechnete Erwartung des Erfolges darf nicht zum Zwang werden.

Freiheit der Forschung in einer strikt hierarchisch verfassten Organisation der Forschung ist ein Widerspruch in sich!

Die Schulung im Erwerb von Wissen, die Unterweisung in der Kunst, neues Wissen zu schaffen und die Anwendung des Wissens auf die Probleme unseres Daseins sind selbst aus dem Blick der liberalsten Wirtschaftslehren Kondition und Grundelement des Fortschrittes.

Nur eine Verfassung der Freiräume für ForscherInnen und LehrerInnen und die Institutionalisierung der Großzügigkeit werden es ermöglichen, im Dienste der Gesellschaft diesen Bereich in optimaler Weise zu gestalten.

Auf Abkürzungen zur Konklusion: Das UG 2002 schüttet das Kind mit dem Bade aus, will sagen: Folgt einem bestimmten Leitbild von Sparsamkeit, Wirtschaftlichkeit und Zweckmäßigkeit über die Demarkationslinie des unabdingbaren Freiraumes für das Schöpferische hinaus.

Daher ist Sanierung dringend geboten!

Diese Sanierung kann aber nicht gelingen, wenn an der Universität das Exempel der Inoperationalität statuiert wird. Der laufende Betrieb von Forschung und Lehre darf nicht gefährdet werden.

Vielmehr braucht es eine breite Plattform von Proponenten eines radikalen Umbaus der „Governance“ von Universitäten. Diese Plattform gilt es zu bilden. Und diese Plattform muss die Vorgaben präzisieren, die darin bestehen, die ökonomische Wirtschaftsführung, Freiräume und partizipative Formen in optimaler Weise miteinander zu verbinden.

Es ist das erklärte Ziel des UniversitätslehrerInnenverbandes, eine solche Plattform zu schaffen und auf ein dann wahrhaft richtungweisendes Universitätsmodell hin zu arbeiten, das nicht mehr in zeitgeistigen Modernismen verhaftet ist, sondern tatsächlich den Nährboden für die intellektuelle Auseinandersetzung mit Welt und Gesellschaft in allen ihren Dimensionen erschließt!

Für eine sachgerechte und tragfähige Universitätsreform – endlich, und jetzt erst recht!

Wolfgang Weigel

ULV vor neuen Aufgaben

1. Diskussionspapier des ULV

Die Universitätslandschaft hat in den letzten Jahren Umwälzungen in einem Ausmaß erlebt, die manchen an den alten chinesischen Fluch „Mögest du in interessanten Zeiten leben!“ denken lässt. In besonderem Ausmaß gilt dies auch für die verschiedenen Formen der Interessensvertretungen.

Die BUKO als offizielle Interessensvertretung des akademischen Mittelbaus ist aufgelöst, ihr engagiertes Personal und ihre Ressourcen stehen nicht mehr zur Verfügung. Sowohl die Gewerkschafts-sektion Hochschullehrer als auch der ULV-Dachverband sind aus verschiedensten Gründen in der Öffentlichkeit nicht (und selbst für Uni-Lehrer kaum mehr) wahrnehmbar. Der ZA leistet in verdienstvoller Weise Hilfestellung für unmittelbar betroffene Kolleg/inn/en, hat aber nicht – ebenso wenig wie der nachgeordnete DA – die Aufgabe einer politischen Interessensvertretung. Dagegen ist die Rektorenkonferenz nach wie vor aktiv und leistet wie die Industriellenvereinigung ideologischen Feuerschutz für den Vollzug des UG 02 im herrschenden Geiste des Ministeriums. Das daraus resultierende Ungleichgewicht wird noch durch zwei Probleme verschärft: die Resignation und die mangelnde Kommunikation.

Unsere frühere, viel zu wenig bekannte Programmschrift trug den Titel „Aus Betroffenen Beteiligte machen“. Heute haben wir an den Universitäten so viele Betroffene und so wenig Beteiligte wie noch nie. Es ist uns nicht ausreichend gelungen, unsere Anliegen verständlich zu machen, geschweige denn, sie durchzusetzen. Der Grund liegt wohl größtenteils in Bereichen, die wir kaum beeinflussen können, von der Globalisierung bis zu personellen Konstellationen in den Ministerien, von Wahlergebnissen bis

zum „Zeitgeist“; er liegt aber zum Teil auch an uns selbst, die wir nicht bereit waren, uns für unsere Interessen konsequent einzusetzen. Diese Resignation und den Rückzug auf die Förderung der eigenen Karriere zu überwinden, müsste die wichtigste Zielsetzung sein.

Durch die Umstrukturierung sind auch bisher funktionierende Kommunikationswege verschüttet worden. Über die aufgelösten Kurien konnten keine Informationen mehr transportiert werden, andere Informationsquellen sind gleichfalls weggefallen (siehe oben) oder höchstens gelegentlich verfügbar. Die Universitätsleitung tut ihr Bestes, die „human resources“ über ihre Pläne im Unklaren zu lassen, und die wenigen Mitwisser müssen Schweigegebüde ablegen, um von vornherein jegliche breitere Diskussion abzuwürgen. Die Geheimniskrämerei geht soweit, dass sogar Tagesordnungen von Senats- und Ratssitzungen sowie Stimmenverhältnisse bei Fakultätswahlen nicht verlautbart werden dürfen! (Andererseits scheint niemand etwas dabei zu finden, wenn Studentendressen an politische Parteien zwecks EU-Wahlwerbung weitergegeben werden.) Infolgedessen ist eine massive Verunsicherung und Demotivierung der Belegschaft entstanden, die nicht weiß, was ihr bevorsteht, und sich ungeachtet ihrer hohen und höchsten Qualifikationen zu unmündigen Befehlsempfängern degradiert fühlt.

Diese Situation erfordert im Interesse der Universität und der Bildungspolitik im allgemeinen den Aufbau einer starken, kritischen Interessensvertretung der Universitätslehrer/innen. Dazu wäre aber eine Neuverteilung der Aufgaben nötig. Diese könnte aus meiner Sicht folgendermaßen aussehen:

- Die Gewerkschaft führt die Verhandlungen über den gesamtösterreichischen Kollektivvertrag und unterstützt die lokalen Betriebsräte bei der Erfüllung ihrer Aufgaben.
- Der Betriebsrat nimmt seine gesetzliche betriebliche Vertretungsfunktion wahr und hilft einzelnen Kolleg/inn/en bei ihren individuellen dienstlichen Problemen (wobei für Beamte in weiterer Folge der ZA tätig wird).
- Der ULV (ggf. auch weitere Fraktionen) widmet sich universitätspolitischen Aufgaben auf Bundes- und Universitätsebene.

Es kann nicht unsere Aufgabe sein, die Wünsche, Zielsetzungen und Maßnahmen der Universitätsleitung nach unten zu transportieren, zu erklären und zu rechtfertigen; vielmehr sollten vor allem die Anliegen der Mitarbeiter an die Leitung herangetragen und so weit wie möglich durchgesetzt werden!

Hans Taeuber

Zum 1. Diskussionspapier des ULV (Hans Taeuber) im April 2004

Danke für die E-Mail-Nachricht des ULV und den bisherigen Einsatz. Wenn ich allerdings ...wenn sachlich nötig, sollte man auch eine Konfrontation und den Weg an die Öffentlichkeit nicht scheuen... lese, muss ich sagen, das hätte man schon LÄNGST tun sollen!!! Wie kann es z.B. sein, dass es seit mehreren Jahren de facto keine ao.Dot. mehr gibt (Geräte-Erneuerung und -Neanschaffung), und

das als gegeben und selbstverständlich hingenommen wird?!?!? Das heutige „Globalbudget“ ist ein Hohn dessen, was es noch vor 5 Jahren gegeben hat. Haben die Herrschaften in Leitungsfunktionen, egal ob Uni oder Meduni, überhaupt eine Vorstellung davon, was das bedeutet???

*Mit besten Grüßen, ein erzürnter
Erwin Ivessa*

Die entscheidende Rolle des ULV sollte es meines Erachtens sein, in der schwierigen Phase der Umsetzung des UG, das die demokratischen Mitentscheidungskompetenzen der Universitätslehrer in den Kollegialorganen so stark beschneidet, insbesondere auch den Mittelbau dabei stark schwächt und für Viele dienstrechtliche Neuerungen bringt, dennoch die Interessen der Dienst- und Arbeitnehmer gegenüber der Universitätsleitung wachsam zu beobachten, wirksam zu artikulieren und insbesondere für aktuelle und angemessene

Information über Entscheidungen und wesentliche Schritte in laufenden Entscheidungsprozessen einzutreten.

In dieser heiklen Zeit, die für uns alle noch unklare Veränderungen bedeuten wird, sollte vor allem ein „Miteinander“ mit der Universitätsleitung das Ziel sein, und nicht auf eine strukturelle Konfrontation hingearbeitet werden!

*Mit freundlichen Grüßen
Gabriele Kucsko-Stadlmayer*

Ich bedanke mich sehr herzlich bei den ULV-Kolleginnen und -Kollegen für die Teilnahme (in schriftlicher und mündlicher Form) an der Diskussion „Neupositionierung des ULV durch das UG2002“, die uns sicherlich behilflich sein wird, zukünftige Schwerpunkte in unserem hochschulpolitischen Wirken an der Universität Wien (und der Medizinischen Universität Wien) im Interessen unserer Mitglieder zu setzen. Ganz klar ersichtlich ist aber, dass die lokalen UniversitätslehrerInnen-Verbände sehr viel mehr an Engagement und Zeit in die Personalvertretung, mit geänderten Rahmenbedingungen durch das UG2002 (siehe nachstehenden Beitrag), setzen werden müssen, wollen wir den hervorragenden Leistungsstandard von ULV-Mit-

gliedern, die als der Dienststellenausschußvorsitzenden Hochschullehrer (DA-HL) und/oder als deren Stellvertreter gewirkt haben und weiter als Betriebsratsobmänner (und als Stellvertreter) wirken, im dienst- und besoldungsrechtlichen Interesse unserer Klientele halten.

Übergeordnete, hochschulpolitische Tätigkeiten, wie z.B. eine direkte Auseinandersetzen mit dem UG2002 und „Abänderungswünsche“, werden Agenden des ULV-Dachverbandes sein, der über eine österreichweite Kommunikationsplattform verfügt.

*Leopold Jirovetz, ULV-Vorsitzender an der
Universität Wien*

UniversitätslehrerInnen-Verband und Personalvertretung an der Universität Wien (Medizinischen Universität Wien) – einst, jetzt und zukünftig

Betrachtet man die Liste der Vorsitzenden des Dienstenausschusses Hochschullehrer (DA-HL) an der Universität Wien der letzten Jahre, so ist ein deutlicher Bezug zum UniversitätslehrerInnen-Verband nicht zu übersehen. Kollegen, wie Wolfgang Weigel, Ingwald Strasser und Harald Oelschlaeger (um nur einige ULV-Mitglieder zu erwähnen), haben durch Intelligenz, Sachkompetenz, Einsatzfreudigkeit und ein hohes Maß an Menschenkenntnis die dienst- und besoldungsrechtlichen Interessen der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer an der Universität Wien gegenüber dem zuständigen Ministerium und der Universitätsleitung hervorragend vertreten und die jeweiligen Personalprobleme meist einer einvernehmlichen, kollegialen Lösung zugeführt. Mit wenigen Rechtsgrundlagen und effizienten Kontakten zu ULV-Mitgliedern in Interessensvertretungen (BUKO und ZA), zur Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD, BS 13), zur Arbeiterkammer, einigen Mitarbeitern im Ministerium und der Universitätsleitung (Rektorat und Senat) war Personalvertretung unter dem UOG75 und UOG93 eine durchaus bewältigbare hochschulpolitische Tätigkeit, neben Lehre, Forschung und Administrative.

Mit dem UG2002 hat sich aber die Personalvertretung an Universitäten in Österreich immer mehr zu einer Vollzeitbeschäftigung, nicht nur für die (nun) Betriebsratsobmänner, sondern auch deren Stellvertreter entwickelt (30 Wochenstunden sind laut Wolfgang Weigel und Ingwald Strasser der momentane Durchschnitt für ihren Einsatz an der Universität Wien bzw. Medizinische Universität Wien in Personalangelegenheiten). Neben dem Ausfall von wichtigen Kontaktpersonen in einigen oben angeführten Stellen (BUKO – siehe auch Beitrag von Hans Täuber und Ministerium durch einige fragwürdige Personalentscheidungen), einer drastischen Reduktion an Mittelbauvertretern und einer

dadurch (basisdemokratisch bedenklichen) sehr eingeschränkten Mitentscheidung bei den Prozessen der Umsetzung des UG2002 im neuen Senat (siehe auch Ecker/Weber), hat eine nahezu „Kommunikationsverweigerung“ von Mitgliedern des Rektorats und des Universitätsrates die Arbeitsbedingungen der Betriebsräte äußerst schwierig und zeitaufwendig werden lassen.

Wenn man nun in Zukunft diesen Ist-Zustand der Personalvertreter und den enorm angestiegenen Umfang an juristischen Basistexten für Betriebsräte an Universitäten nach UG2002 (siehe Liste von Kucsco-Stadlmayer) betrachtet, ist offensichtlich, daß wir für diese dienst- und besoldungsrechtlichen Interessensvertretung an der Universität Wien (ca. 7.000 Hochschullehrerinnen und -lehrer) mindestens 3 (voll- oder halb-) dienstfreigestellte Profis mit weiteren, kooperierenden Betriebsratsmitgliedern und einem unterstützendem Sekretariat benötigen werden, um alle Anliegen unseres Klientel bearbeiten und einer (halbwegs) zufrieden stellenden Lösung zuführen zu können.

Dass es schwierig werden wird für diese Betriebsratsfunktionen geeignete Kolleginnen und Kollegen an der Universität Wien (und Medizinischen Universität Wien) zu finden, die auch bereit sind auf Lehre und Forschung (fast) gänzlich zu verzichten, ist nach meinen Erfahrungen ein weiteres Problem, das nur alle Hochschullehrerinnen und -lehrer gemeinsam lösen können.

In diesem Sinne lade ich die werte Kollegenschaft zur hochschulpolitischen Zusammenarbeit im Interesse einer effektiven und allgemein zufrieden stellenden Personalvertretung Hochschullehrer an der Universität Wien (und Medizinischen Universität Wien) ein und wünsche uns M-u-T (Miteinander-unter-Transparenz).

*Leopold Jirovetz
ULV-Vorsitzender an der Universität Wien*

Juristische Basistexte für Betriebsräte (Personalvertreter) an Universitäten nach UG 2002

Rechtsgrundlagen:

Universitätsgesetz 2002 (UG), BGBl I 2002/120
 Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG) BGBl 1979/333 idF BGBl I 2003/130
 Gehaltsgesetz 1956 (GehG) BGBl 1956/54 idF BGBl I 2003/130
 Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) BGBl 1948/86 idF BGBl 2003/130
 Angestelltengesetz (AngG) BGBl 1921/292 idF BGBl 2003/138
 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz BGBl 1993/100 idF BGBl I 2002/119
 Bundes-Personalvertretungsgesetz (PVG) BGBl 1967/133 idF BGBl I 2003/130
 Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) BGBl 1974/22 idF BGBl I 2003/138
 Dienstrechtsverfahrensgesetz 1984 (DVG) BGBl 1984/29 idF BGBl 2002/119
 Amtshaftungsgesetz BGBl 1949/20 idF BGBl 1999/194
 Organhaftpflichtgesetz BGBl 1967/181 idF BGBl 1985/104
 Dienstnehmerhaftpflichtgesetz BGBl 1965/80 idF BGBl 1983/169

Literatur:

Gesetze - Textausgaben:

- Jahrbuch 2004 der GÖD
- Kodex Universitätsrecht, 2002,
Lexis Nexis ARD Orac
- Kodex Arbeitsrecht, 2003,
Lexis Nexis ARD Orac

Gesetzeskommentare:

- *Kucsko-Stadlmayer*, Universitätslehrer-Dienstrecht 2002, Verlag Manz, 2001
- *Mayer (Hrsg)*, Universitätsgesetz 2002, Verlag Manz, einstweilen
nur online-Version: <http://ug.manz.at>
- *Seböck*, Universitätsgesetz 2002, WUV Universitätsverlag, 2. Auflage 2003
- *Mazal/Risak*, Das Arbeitsrecht. System und Praxiskommentar, Lexis Nexis ARD Orac, Loseblattwerk Stand 2004
- *Cerny*, Arbeitsverfassungsrecht ÖGB Verlag: Band 1, 6. Auflage, 2002;
- Band 2 (*Cerny/Gahleitner/Kundtner/Preiss/Schneller*) 2. Auflage 2000;
- Band 3, 2. Auflage 2000;
- Band 4, (*Cerny/Trenner*) 3. Auflage, 2003.

Handbücher:

- *Kucsko-Stadlmayer*, Das Disziplinarrecht der Beamten, Verlag Springer, 3. Auflage 2003
- *Floretta/Spielbüchler/Strasser*, Arbeitsrecht, Manz Verlag, Band 1 (Individualarbeitsrecht) 4. Auflage, 1998;
- Band 2 (Arbeitsverfassungsrecht) 4. Auflage, 2001
- *Schwarz/Löschnigg*, Arbeitsrecht, ÖGB Verlag, 10. Auflage 2003

Informationen:

zum Thema Betriebsrat finden sich außerdem auch auf den Websites des ÖGB: www.oegb.at, des ÖGB Verlags: www.oegbverlag.at und der Arbeiterkammer: www.arbeiterkammer.at

Gabriele Kucsko-Stadlmayer



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: Eine gläserne Universität?	2
Ein Jahr Mittelbauvertretung im Senat nach UG-02	4
Das Universitätsgesetz ist ein Sanierungsfall!	6
ULV vor neuen Aufgaben, 1. <i>Diskussionspapier des ULV</i>	7
Betriebsratswahlen 2004 – Terminplan	9
UniversitätslehrerInnen-Verband und Personalvertretung einst, jetzt und zukünftig	10
Juristische Basistexte für Betriebsräte (Personalvertreter) an Universitäten	11
