

# **BUKO** Info

**Hochschulpolitische Informationen der Bundeskonferenz**



BUNDESKONFERENZ DES WISSENSCHAFTLICHEN UND KÜNSTLERISCHEN  
PERSONALS DER ÖSTERREICHISCHEN UNIVERSITÄTEN UND KUNSTHOCHSCHULEN

Sondernummer 1 / 1991

A-1090 Wien, Liechtensteinstraße 22a, Telefon (0222) 31 99 315-0, 31 99 316-0

**SONDERHEFT**

## **Vorschläge zur Hochschulreform**

**April 1991**

**Inhalt**

Zu diesem Sonderheft	Seite 3
Vorschläge zur Hochschulreform	Seite 4
<b>A. Personalstruktur</b>	Seite 4
1. Zielvorstellungen zur Personalstruktur	Seite 4
2. Rahmenbedingungen einer sachgerechten Personalausstattung und -Struktur	Seite 5
3. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung einer funktionsgerechten Personalstruktur	Seite 6
a) Anforderungsprofil an Hochschullehrer	Seite 6
b) Rekrutierung von Hochschullehrern	Seite 6
c) Leistungsanreize	Seite 7
d) Schwerpunktbildungen	Seite 7
e) Mobilität zwischen Fakultäten und Universitäten	Seite 8
f) Auslandsaufenthalte	Seite 8
<b>B. Entwicklung der Selbstverwaltungsfähigkeit</b>	Seite 9
1. Stärkung hochschuleigener Planung durch Vermehrung autonomer Kompetenzen	Seite 9
a) Ordentliche bzw. außerordentliche Dotationen	Seite 9
b) Personalplanung	Seite 9
c) Bau- und Raumplanung	Seite 9
d) Planung der Lehre	Seite 10
2. Organisation und Leitungsstrukturen	Seite 10
a) Verhältnis Kollegialorgan-Vorsitzender	Seite 10
b) Rektor	Seite 10
c) Institutsorganisation	Seite 11
d) flexible Leitungsstrukturen in der Forschung	Seite 11
e) Vorsitz in Kommissionen	Seite 11
f) passives Wahlrecht für leitende Funktionen	Seite 11

## ZU DIESEM SONDERHEFT

Aus Anlaß einer in der Öffentlichkeit zunehmenden Diskussion über die Probleme der Universitäten und Kunsthochschulen sowie der von der Bundesregierung in ihrem Arbeitsübereinkommen geäußerten Absicht, noch in dieser Legislaturperiode deren Organisation neu zu gestalten und nicht zuletzt aus den in der Zwischenzeit gemachten Erfahrungen; hat die Bundeskonferenz die von ihr im Juni 1989 vorgelegten Vorschläge zur Hochschulreform neuerlich diskutiert und legt sie nun in zum Teil vertiefter, zum Teil ergänzter Form vor. Ausgeklammert bleibt dabei der Teil, der sich mit der Studienreform befaßt, weil er noch einer eingehenden Diskussion, unter anderem in Hinblick auf die aktualisierte Frage der Fachakademien bedarf, und daher zu einem späteren Zeitpunkt nachgereicht werden wird. Festzustellen ist, daß die Bundeskonferenz von ihren grundsätzlichen Vorstellungen in den Vorschlägen 1989 nicht abgegangen ist, ja sich zu diesen durch neuerliche Überlegungen bestärkt bekennt. Das gilt vor allem für das Ziel der Schaffung einer einheitlichen Hochschullehrerkategorie, die inkeiner Weise im Sinne einer Nivellierung verstanden wird, sondern im Gegenteil eine stärkere Differenzierung nach tatsächlich erbrachten Leistungen ermöglichen soll. Vor allem aber dient der damit verbundene Abbau rein formaler Hierarchien der Schaffung einer kooperativen und damit auch flexiblen Forschungsorganisation. Diese ist wiederum notwendige Voraussetzung für einen innovativen Forschungsschub.

Die Organisation der Arbeit in Form von Kooperation ist Ausdruck einer kulturellen Weiterentwicklung, die sich als neue gegenüber der althergebrachten hierarchischen Organisation nur mühsam durchsetzen kann. Fast jeder von uns ist versucht, sich der bequemen, vordergründig effektiv erscheinenden Strukturen zu bedienen. Die Tatsache, daß wirtschaftliche Unternehmen bei komplexen Produkten zunehmend auf kooperative Arbeitsmodelle übergehen, zeigt zumindest die darin liegende Möglichkeit der Produktivitätssteigerung. Allerdings ist eine Organisationsform nur dann gut, wenn die darin handelnden Menschen zur Ver-

wirklichung der angestrebten Ziele motiviert werden können. Solche Formen zu finden, sind wir in der angelaufenen Diskussion aufgerufen. Das Folgende wird als Beitrag dazu verstanden. Möge der Widerspruch uns weiterhelfen.

*Herbert Hofer-Zeni*

*Vorsitzender der Hochschulreformkommission*

Die vorliegenden Vorschläge zur Hochschulreform sind das Ergebnis intensiver Beratungen sowohl in der Hochschulreformkommission (vgl. BUKO-Info 4/1990), als auch im Plenum der Bundeskonferenz. In diesem Sinne stellen sie die konsensuale Auffassung der in der BUKO vertretenen Repräsentanten der österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen über die zukünftigen Randbedingungen dar, unter welchen eine verbesserte Aufgabenerfüllung der Hochschulen erreicht werden kann. Sie sind weder im Anspruch auf Vollständigkeit, noch mit dem Ziel, auf alle Fragen definitive Antworten geben können, erstellt. Auch ihr Grad an Konkretisierung ist unterschiedlich. Sie begnügen sich in bestimmten Bereichen bewußt mit der Niederschreibung grundsätzlicher Positionen, zu einzelnen Themen sind aber auch ins Detail gehende Lösungsvorschläge enthalten. Die Formulierungen gehen überwiegend von der Organisation der Universitäten aus. Da sie sich auch auf die Hochschulen künstlerischer Richtung beziehen, sind die verwendeten Begriffe im entsprechenden Kontext sinngemäß zu adaptieren.

Die Vorschläge der Bundeskonferenz zur Hochschulreform stehen hiemit der Diskussion auf breiter Ebene offen. Verbunden damit sind sowohl die Absicht, zu kritischen Anregungen Anstoß geben zu wollen, als auch das Ersuchen um Rückmeldungen jeder Art.

*Helmut Wurm*

*Vorsitzender der Bundeskonferenz*

# VORSCHLÄGE ZUR HOCHSCHULREFORM

Die folgenden Vorschläge werden im Rahmen einer den traditionellen Vorstellungen über die Funktion der Hochschulen verpflichteten Konzeption gemacht, die sich des gesellschaftlichen Auftrags von Wissenschaft und Bildung bewußt ist, in der die Hochschulen nicht nur eine erhöhte Sensibilität gegenüber den ihnen von außen gestellten Fragen der Zeit entwickeln, sondern diese auch kritisch reflektieren müssen. Die Universität ist Teil der Gesellschaft. Sie hat zur Lösung der gesellschaftlichen Probleme beizutragen:

1. durch Produktion neuen Wissens,
2. durch Weiterentwickeln und Verfügbarmachen vorhandenen Wissens
3. durch Weitergabe des Wissens und
4. durch Aufbau einer kritischen Einstellung zur gesellschaftlichen Entwicklung.

Das sind die Ziele ihrer Forschungsbemühungen und ihres Auftrags, die Jugend zu bilden und für den Beruf vorzubereiten, sowie die Gesellschaft ständig weiterzubilden. Unumgänglich notwendig ist dabei die stärkere Beachtung interdisziplinärer Zusammenhänge und eine demokratische Einstellung zur Wissenschaft.

Hochschullehrer(-innen) können diesen Aufgaben nur gerecht werden, wenn sie ihr Bestes geben und dies in Unabhängigkeit tun können, wenn ihre Entfaltungsmöglichkeiten vor allem von ihren Fähigkeiten, und nicht von hierarchischen Positionen abhängig gemacht werden; wenn Auseinandersetzung und Zusammenarbeit in der Durchführung von Forschungsaufgaben, von Lehre und Verwaltung auf gegenseitiger Achtung beruhen. Dies setzt wiederum eine Weiterentwicklung des demokratischen Bewußtseins der Hochschulangehörigen beider Behandlung organisatorischer, wissenschaftlicher und pädagogischer Fragen voraus. Die gegenwärtigen Mitbestimmungsformen sind nach Ansicht der Bundeskonferenz nur ein erster organisationsrechtlicher Schritt dahin.

Die Autonomie der Hochschulen ist unverzichtbar. Sie ist aber auch Herausforderung und Prüf-

stein für die Fähigkeit, sowohl der Institution Hochschule selbst, als auch jedes einzelnen Hochschulangehörigen, die Aufgaben der Selbstverwaltung zu meistern. Selbstverwaltung bedeutet nicht nur Freiheit bei Entscheidungen, sondern auch Belastung mit Verwaltungstätigkeiten und Auseinandersetzung mit Problemen, die von Wissenschaftlern üblicherweise als unwesentlich abgetan werden. Aus den Prinzipien von Demokratie und Autonomie ergeben sich die Vorschläge der Bundeskonferenz für die Verbesserung der Organisation, der Personalstruktur und der Leitungsstrukturen der Hochschulen.

## A. PERSONALSTRUKTUR

### 1. Zielvorstellungen zur Personalstruktur

Erfolgreiche Aufgabenerfüllung der Hochschulen setzt eine geeignete personelle Struktur voraus. Ein wesentliches Ziel der zukünftigen Personalstruktur muß nach Ansicht der Bundeskonferenz der Abbau rein formaler Hierarchien innerhalb der Hochschullehrer sein, da diese fortschritts-hemmend und forschungsfeindlich sind. Solche Hierarchien, gepaart mit der Organisation in kleine Facheinheiten, führen zu einer Konzentration der Forschung auf eine Person, auf die alle Forschungsaktivitäten sowie der Einsatz von Personal und Sachmitteln zugeschnitten sind. Die Entfaltung anderer, untergeordneter Hochschullehrer hängt von einem auf diese Person bezogenen "Interesse" und nicht grundsätzlich von deren Leistungsfähigkeit ab. Entscheidungen werden letztlich monokratisch und nicht gemeinsam von allen in einem Fach tätigen Hochschullehrern getroffen. Sie können vor allem beliebig sein, ohne daß jemand zur Verantwortung gezogen wird. Gruppenarbeit wird dadurch organisatorisch und ideell erschwert. Durch die Konzentration der Forschungsaktivitäten auf eine Person tritt nicht selten eine "Versteinigung" in der Entwicklung des betroffenen Fachgebietes ein.

Der Hierarchieabbau soll keinesfalls einer Nivel-

lierung Vorschub leisten, sondern im Gegenteil alle verfügbaren intellektuellen, innovativen Kräfte an den Hochschulen zur Entfaltung bringen. **Organisatorische bzw. fachliche Leitungsfunktionen sollen durch jene übernommen werden, die dazu durch vorher erbrachte Leistungen am besten ausgewiesen sind.** Die volle Entfaltung der einzelnen Kräfte darf aber nicht zur Vernachlässigung der dem einzelnen übergeordneten Aufgaben in Lehre und Forschung führen. Wenn auch ein Höchstmaß an individueller **Autonomie der Hochschullehrer** anzustreben ist, so ist andererseits in Spannung dazu die **Notwendigkeit zur Erfüllung vorgegebener übergeordneter Aufgaben** durch die einzelnen Funktionseinheiten anzuerkennen.

In Anwendung dieser Grundsätze vertritt die Bundeskonferenz die Auffassung, daß an die Stelle von verschiedenen Kategorien eine **einheitliche Gruppe von Hochschullehrern** zu treten hat und dementsprechend auch nur mehr **eine Hochschullehrerkurie** existieren soll. Innerhalb der einheitlichen Gruppe von Hochschullehrern soll die **Verteilung der Rechte und Pflichten bzw. der Funktionen abhängig sein von der Qualifikation und der Leistung des einzelnen.** Wesentliches Merkmal einer solchen einheitlichen Gruppe von Hochschullehrern ist die **Durchlässigkeit der Karriere** in beide Richtungen. Das bedeutet, daß **mit steigendem Leistungsnachweis in Forschung, Lehre und Verwaltung sich der jeweilige Aufgabenbereich und die Verantwortung erweitern.** Das bedeutet aber auch, daß die gänzliche oder teilweise Zurücknahme der Leistungsbereitschaft in gewissen Bereichen Auswirkungen haben muß. Soweit es das Gehalt betrifft, knüpft dieses Modell an das allgemein bei Beamten vorgesehene Gehaltsschema mit Biennalsprüngen an; zusätzlich müssen aber Leistungssteigerungen durch ein **Bonussystem** angereizt und solange sie erbracht werden, abgegolten werden. Durch Zuweisung verschiedener Verantwortungsbereiche und Einführung eines Bonussystems kann die einheitliche Hochschullehrergruppe in sich **differenziert** werden. Die Habilitation ist aus den dargelegten Gründen als formalisierter Qualifikationsnachweis entbehrlich. Stattdessen sollen die erbrachten Leistungen in Forschung, Lehre und Verwaltung eine angemessene Verwendung begründen.

Zur Erreichung des Ziels einer einheitlichen Hochschullehrerkategorie schlägt die Bundeskonferenz folgende Maßnahmen vor:

- a) innerhalb des Dienstrechts:
  - Leistungsbeurteilung für alle Hochschullehrer, verbunden mit positiven Anreizen
  - Sicherung von Freiräumen für wissenschaftliche Tätigkeit nach Maßgabe der erbrachten Leistungen
- b) innerhalb des Organisationsrechts:
  - Wählbarkeit jedes in einem Dienstverhältnis zur Universität stehenden Hochschullehrers für jede akademische Funktion
  - Verbesserung und Ausbau der Möglichkeiten für jeden entsprechend qualifizierten Hochschullehrer, nach Maßgabe der übergeordneten Aufgaben und der gemäß a) eingeräumten Freiräume, sich in Arbeitsgruppen einzubringen, Projekte zu leiten oder an ihnen mitzuarbeiten und hierfür entsprechend Personal (Hilfskräfte) sowie Sachmittel zugeteilt zu bekommen
  - die Möglichkeit für ad hoc gebildete Arbeitsgruppen, Drittmittel zu erwerben und über sie verfügen zu können.
- c) innerhalb des Gehaltsrechts:
  - Ersetzung der bestehenden drei Gehaltsstufen (Universitätsassistenten, außerordentliche, ordentliche Professoren) durch eine einheitliche Gehaltsstaffel für Hochschullehrer mit leistungsabhängigen Zulagen.

## 2. Rahmenbedingungen einer sachgerechten Personalausstattung und -struktur

Ein wesentliches Defizit der Personalstruktur österreichischer Universitäten und Kunsthochschulen ist das **Fehlen einer ausreichenden Zahl von Hochschullehrern.** Das für eine erfolgreiche Lehre völlig unzureichende und für die Forschungsarbeit des einzelnen Hochschullehrers unzumutbare Betreuungsverhältnis von Hochschullehrern und Studenten unterstreicht die kategorische **Forderung der Bundeskonferenz nach Anpassung**

## der Zahl von Dienstposten für Hochschullehrer an den Bedarf.

Folgende Gesichtspunkte sind dabei zu berücksichtigen:

Bei der Erhöhung der Planstellenzahl ist auf die sukzessive Verwirklichung einer möglichst **ausgewogenen Altersstruktur** zu achten, um dem akademischen Nachwuchs eine echte kontinuierliche Chance zu geben.

Weiters ist eine sachgemäße Ausgewogenheit der Planstellen für Hochschullehrer und jener für das **technisch-administrative Personal** herzustellen.

Besondere Bedeutung wird in Zukunft bei weiter bestehender Ressourcenknappheit die **Umverteilung freiwerdender Planstellen** haben.

Zur Erhöhung der Umverteilungsmöglichkeit von Planstellen sowie zur beschleunigten Schaffung einer ausgewogenen Altersstruktur regt die Bundeskonferenz außerdem die Einführung der Möglichkeit der **Früh- und Teilpensionierung** an.

Ebenso sollte die Möglichkeit einer **Teilzeitbeschäftigung** geschaffen werden. Dies soll einerseits auch jenen die Gelegenheit geben, am Hochschulbetrieb mitzuwirken, die aus sozialen, insbesondere familiären Gründen nicht die volle Arbeitszeit hierfür aufwenden können. Andererseits ist dieser Vorschlag auch unter dem Gesichtspunkt des Privilegienabbaus zu sehen, z. B. bei Hochschullehrern, die ihre Arbeitskraft zum mehr oder weniger großen Teil in außeruniversitären Tätigkeiten einsetzen.

Schließlich sollten für alle Hochschullehrer die allgemein für Beamte geltenden **Pensionsbestimmungen** eingeführt werden.

### 3. Einzelmaßnahmen zur Verwirklichung einer funktionsgerechten Personalstruktur

#### a) Anforderungsprofil an Hochschullehrer

Die Vielfalt an Leistungen, die von der Hochschu-

le erwartet wird, kann nur von **Hochschullehrern unterschiedlichen Typs**, d. h. von Hochschullehrern mit jeweils verschiedenen Tätigkeitsschwerpunkten erbracht werden. Unterschiedliche Fähigkeiten werden verlangt, was bedeutet, daß das einheitliche Verwendungsbild des Hochschullehrers obsolet geworden ist. Die Dienstpflichten der Hochschullehrer müssen so formuliert werden, daß für jeden Hochschullehrer die Mitverantwortung für den Erfolg seiner Organisationseinheit in **Forschung, Lehre und Verwaltung** deutlich gemacht wird. Zu den Dienstpflichten ist auch die **Weiterbildung** zu zählen. Jeder Hochschullehrer hat seine Tätigkeit durch einen regelmäßig vorzulegenden Bericht darzustellen.

#### b) Rekrutierung von Hochschullehrern

Bei der Rekrutierung von Hochschullehrern sollen neben der Bewertung der wissenschaftlichen Qualifikation verstärkt folgende **Kriterien** Beachtung finden:

- didaktische und pädagogische Fähigkeit
- soziale Kompetenz (Kontaktfähigkeit)
- Leitungskompetenz (Managementfähigkeit)
- Praxiserfahrung
- Auslandserfahrung.

Der Rekrutierungsmechanismus der Berufung soll weiterhin bestehen bleiben. Die Bundeskonferenz schlägt vor, dabei eine **Probezeit in Form einer Gastprofessur** einzuführen. Spätestens fünf Jahre nach einer solchen Berufung ist zu überprüfen, ob der Betreffende die in ihn gesetzten Erwartungen erfüllt hat. Nur wenn dies bejaht wird, ist die endgültige Berufung auszusprechen.

Gesamtösterreichische Berufungskommissionen werden von der Bundeskonferenz als nicht zielführend angesehen, da sie mit einer autonomen Planung einer Fakultät oder Facheinheit unvereinbar sind. Die **Übertragung des Berufungsverfahrens an das Fachkollegium** gestattet diesem, personal- und forschungspolitische Akzente zu setzen (z.B. Schwerpunktbildungen). Bei der Ausschreibung und Besetzung ist auf **Schwerpunktbildungen** Rücksicht zu nehmen. Die allgemeine Öffnung der Berufungskommissionen für

Außenstehende als Vollmitglieder mit Sitz und Stimmrecht wird wegen der Gefahr unsachlicher, möglicherweise parteipolitischer Einflußnahmen, sowie der Vertretung einseitiger wirtschaftlicher Positionen abgelehnt. Denkbar ist die Beiziehung von außeruniversitären Fachleuten als Auskunftspersonen.

#### c) Leistungsanreize

Die **Leistungsbeurteilung** hat im **autonomen Bereich** zu erfolgen. Leistungen sollen "belohnt" werden:

- durch Auswirkungen im Gehalt (Bonus-system)
- durch vermehrte Zuteilung von Ressourcen
- durch Anspruch auf Freistellung zu Forschungszwecken.

Die gesonderte Abgeltung von Lehr- und Prüfungstätigkeiten steht im Widerspruch zum Berufsbild eines Hochschullehrers und sollte daher Bestandteil der Gehaltsbemessung sein.

#### d) Schwerpunktbildungen

Die Bundeskonferenz hält Schwerpunktbildungen bei der Verteilung von Ressourcen für grundsätzlich positiv. Die Schaffung einer adäquaten Grundausstattung für den Routinebetrieb hat aber in den Forschungsbereichen, auf die ein Verzicht nicht möglich ist, grundsätzlich Vorrang vor der Schwerpunktbildung, denn es ist ein primäres gesellschaftliches Anliegen, das Wissen der Zeit verfügbar zu halten. Da die Ressourcen dafür derzeit zu knapp sind, wird es vorerst notwendig sein, **schwerpunktartig die Grundausstattung zu sanieren**. Durch organisatorische, fachliche bzw. gerätemäßige Konzentration lassen sich **Einsparungen** der für die Grundausstattung notwendigen Mittel erreichen. Da hier schwerwiegende und langfristig wirkende Entscheidungen getroffen werden, ist sicherzustellen, daß

- für diese Entscheidungen geeignete Organisationsformen gefunden werden
- Schwerpunktbildungen nur nach vorheriger

- Erhebung eines Leistungsprofils der betroffenen Institutionen erfolgen
- die Auswahl der Gutachter und die Bewertung der Gutachten nach objektiven Kriterien erfolgt
- adäquate Leistungskriterien festgelegt werden.

Bedacht zu nehmen ist dabei darauf, daß

- die Flexibilität in der Forschung erhalten bleibt
- auf Interdisziplinarität besonderes Augenmerk gelegt wird
- die notwendigen Instrumente zur Erhöhung der Mobilität der Hochschullehrer besser nutzbar gemacht bzw. geschaffen werden
- Schwerpunkte langfristige finanzielle Konsequenzen haben, da sie in der Regel in Routinebetrieb übergehen und damit Bestandteil der die Grundausstattung belastenden Tätigkeitsbereiche darstellen
- die Autonomie der Hochschulen berücksichtigt wird.

Die Bedingungen, an die der Bund **Planstellen- und Mittelzuweisungen** über den Grundbedarf hinaus knüpfen soll, können nicht eindeutig definiert werden. Keinesfalls dürfen ausschließlich ökonomische Kriterien (etwa das Vermögen der Drittmittelbeschaffung als Multiplikationskoeffizient) ausschlaggebend sein. Für die Entwicklung von Forschungsperspektiven sowie deren Einordnung in nationale und hochschulautonome Schwerpunktprogramme gibt es kaum einen Nachweis für ihre Sinnhaftigkeit, sondern nur Annäherungen. Zur **Bewertung von Entwicklungsvorhaben** im autonomen Bereich schlägt die Bundeskonferenz vor, **externe Gutachterinstanzen** heranzuziehen (z.B. visiting committees), deren Beurteilungsergebnisse als Entscheidungsgrundlagen zu dienen haben.

Den begutachtenden Instanzen ist Autonomie zu garantieren; ein **Mitspracherecht der betroffenen Hochschullehrer** ist jedoch sicherzustellen. Im Sinne der Planungsflexibilität hat die Begutachtung rasch und effizient zu erfolgen, wobei die antragstellende Institution mitzuwirken hat; Planungsvorhaben sollen laufend evaluiert werden. Diese Verfahren sind in einer Satzung festzuschreiben.

Die Bundeskonferenz schlägt weiters vor, ein **nationales Kuratorium** einzurichten, das aus Vertretern der Universität, Politikern sowie Personen, die die Gesellschaft ausgewogen repräsentieren, besetzt ist und die Aufgabe hat, auf allgemeiner Ebene dem **Nationalrat** Vorschläge über die Einrichtung von Schwerpunkten zur Entscheidung vorzulegen.

Ebenfalls auf nationaler Ebene sollte ein **hochschulautonomes Gremium** diese Schwerpunkte konkretisieren und dem Wissenschaftsminister die Verteilung der dafür vorgesehenen Mittel an die Hochschulen vorschlagen. Dieses gesamtösterreichische Gremium soll von Vertretern der Hochschulen unter Beiziehung von Vertretern betroffener außeruniversitärer Forschungseinrichtungen (Akademie der Wissenschaften, Boltzmann-Gesellschaft u.a.) beschickt werden. Dieses Gremium hat auf Grund des Leistungsprofils der verschiedenen Einrichtungen und der vorhandenen Kapazitäten dem nationalen Kuratorium Vorschläge für die allgemeine Schwerpunktbildung zu machen.

Auf **lokaler** bzw. Universitäts- oder Hochschulebene sollte wiederum ein hochschulautonomes Gremium über die weitere und detaillierte Verwendung der zur Verfügung gestellten Ressourcen entscheiden. Eine beratende Beiziehung lokaler gesellschaftlicher Repräsentanten kann im Sinne einer gegenseitigen Verständigung und einer stärkeren Identifikation sinnvoll sein.

Wesentlich ist in diesem Zusammenhang, daß das Zusammenwirken von Vorschlägen, Beratungen und Entscheidungen **von unten nach oben** und **von oben nach unten** in einem **ständigen Austauschprozeß** garantiert wird. Ebenso ist für eine effektive **Kontrolle** auf der jeweiligen Ebene zu sorgen.

#### e) Mobilität zwischen Fakultäten und Universitäten

Die Bundeskonferenz fordert das BMWF auf, die **Mobilität in Forschung und Lehre** durch entsprechende Maßnahmen verstärkt zu fördern:

- Forschungsprojekte, insbesondere interdiszi-

plinärer Art, sind in wesentlich höherem Ausmaß als bisher zu unterstützen

- Das Instrument der Freistellung nach § 160 BDG ist großzügig anzuwenden
- Das Budget für Stipendien und Reisekosten für Forschungsaufenthalte im In- und Ausland ist zu erhöhen
- Lehraufenthalte im Ausland sind zu fördern
- Die Lehrverpflichtung soll (teilweise) auch an anderen Fakultäten bzw. Universitäten ausgeübt werden können
- Für alle Hochschullehrer soll eine Möglichkeit geschaffen werden, sich (auch vorübergehend) an eine andere Hochschule versetzen zu lassen.

Eines der größten Hindernisse für die Mitarbeit an interdisziplinären Projekten ist die Eingebundenheit der einzelnen Hochschullehrer in den Lehrbetrieb und andere Routineaufgaben. Bei verstärkter interdisziplinärer Zusammenarbeit und den damit verbundenen Dienstzuteilungen sind **Ersatzkräfte** notwendig. Der Bundeskonferenz ist bewußt, daß Planstellen für Ersatzkräfte im notwendigen Ausmaß nicht zur Verfügung stehen werden. Es wird daher die **Schaffung eines Planstellenpools** vorgeschlagen, aus dem bei Bedarf Mittel für die Einstellung von Ersatzkräften zur Verfügung gestellt werden. Voraussetzung für die Zuteilung von Mitteln aus diesem Pool sollte die positive Begutachtung eines vorgelegten Projekts sein. Die durch die Höhe der Poolmittel bedingte indirekte Beschränkung der Zahl bzw. des Volumens der Projekte erscheint im Vergleich zu den Problemen, die auftreten können, wenn für fehlende Mitarbeiter überhaupt kein Ersatz eingestellt werden kann, tolerierbar.

#### f) Auslandsaufenthalte

Die **Notwendigkeit von Auslandsaufenthalten** von Hochschullehrern für die - von allen Seiten verlangte - Erhaltung und Steigerung der Qualität der wissenschaftlichen Arbeit an den Universitäten und Kunsthochschulen steht außer Zweifel. Der gegenwärtige Zustand ist völlig unbefriedigend. Die Bundeskonferenz bekräftigt ihre langjährige Forderung, die dafür vorgesehenen Mittel entscheidend zu erhöhen und dienstrechtliche Hemmnisse zu beseitigen.

## B. ENTWICKLUNG DER SELBST- VERWALTUNGSFÄHIGKEIT

### 1. Stärkung hochschuleigener Planung durch Vermehrung autonomer Kom- petenzen

Die Bundeskonferenz bekennt sich generell zum **Prinzip der Hochschulautonomie**. Darunter wird jener Bereich verstanden, in dem die Hochschulen weisungsfrei über ihre Angelegenheiten entscheiden können. Dies ausdrücklich im Wissen darum, daß verantwortungsbewußte Selbstverwaltung für die Hochschulen eine zusätzliche **Belastung** und einen **Mehraufwand** an Arbeit darstellen. Obwohl die Bundeskonferenz prinzipiell dafür eintritt, den Bereich der weisungsfreien Verwaltung auszuweiten, hält sie im Gegensatz zu Vorschlägen, die die Hochschulen als selbständige Wirtschaftskörper gestalten wollen, an der jetzigen Form der Hochschule als **Anstalt des Bundes mit nur teilweise eigener Rechtspersönlichkeit** fest. Dies nicht zuletzt auch deshalb, weil die Idee eines eigenverantwortlichen Wirtschaftskörpers mit der Durchführung von staatlich vorgegebenen, d.h. vom Gesetzgeber bestimmten Aufgaben im Widerspruch steht, was sich entweder negativ auf die Erfüllung der Aufgaben oder auf die angestrebte wirtschaftliche Selbständigkeit auswirkt. Der Bund kann aus seiner Verantwortung für die Hochschulen als **öffentliche Einrichtungen** und aus seiner Verantwortung für **hochschulpolitische Grundsatzentscheidungen** nicht entlassen werden, da nur ein solches System eine offene und gesetzeskonforme Hochschulverwaltung und -politik sichert. Effektive Mitsprache und Mitverantwortung der Hochschulen lassen sich formaljuristisch nicht festschreiben. Sie müssen sich "klimatisch" artikulieren: in der Planungspotenz der Hochschulen; ihrem Vermögen, zukunftsorientierte Vorstellungen zu formulieren.

### a) Ordentliche bzw. außerordentliche Dotationen

Im Rahmen seiner Verantwortung für die Hochschulen hat der Bund für die **Bereitstellung der Grundstruktur** und die **Erfüllung der Grundbedürfnisse** der bestehenden Einrichtungen zu sor-

gen. Sie erstreckt sich auf die ausreichende Ausstattung mit Personal und Sachmitteln im Rahmen der getroffenen hochschulpolitischen Zielsetzungen und Entscheidungen. Daneben soll es die Möglichkeit von Schwerpunktsetzungen geben. Die Bundeskonferenz spricht sich im Hinblick auf mehrjährige Planungsvorhaben für eine größere Flexibilität beim Einsatz finanzieller Ressourcen aus, insbesondere für eine weitgehende Lockerung von der Notwendigkeit zur jährlichen Budgetierung.

### b) Personalplanung

Grundsätzlich steht die Bundeskonferenz auf dem Standpunkt, daß die **Flexibilität der Hochschullehrer freiwillig** und selbstbestimmt sein muß. Arbeitsgruppen, Projektteams usw. sowohl innerhalb, als auch über Fachorganisationen hinaus, sollen sich über Dienstzuteilungen rekrutieren können.

Bei der Schaffung von **Planstellen für die Grundausstattung** ist an die **Verantwortung des Bundes** zu erinnern; die Verteilung und Umschichtung innerhalb der Hochschulen/Fakultäten soll durch die autonomen Gremien entschieden werden.

Personen sind nicht so mobil wie Sachmittel; hier haben Marktmechanismen ihre Grenzen. Die Bundeskonferenz verweist in diesem Zusammenhang auf das gegenwärtige Dienstrecht, das Momente einer abgestuften sozialen Sicherheit vorsieht.

### c) Bau- und Raumplanung

Die Herstellung von **angemessenen Arbeitsbedingungen für alle Hochschullehrer** wird von der Bundeskonferenz dringend gefordert. Anzustreben ist dabei eine bedarfsgerechte Egalität der räumlichen Zuteilung für alle Universitätsangehörigen.

Bei der **Bauplanung** sind die **Mitwirkungsmöglichkeiten der Universitäten** zu erweitern. Die Bundeskonferenz schlägt vor, ein gesamtösterreichisches Gremium mit einer Mitentscheidungskompetenz bei der Erstellung von Prioritäten und

generellen Richtlinien der Bauplanung zu betrauen; je nach Vorhaben ist eine zusätzliche Vertretung der betroffenen Hochschule zu sichern.

#### d) Planung der Lehre

Die normativen Grundvoraussetzungen für den Lehrbetrieb hat der Bund zu garantieren (Pflichtangebot); die dezentrale **Flexibilität der Studien** (Studienpläne, Wahlpflichtfächer, Wahlfächer) gemäß den hochschuleigenen Schwerpunktsetzungen hat innerhalb eines festgesetzten Rahmens **autonom** durch die Studienkommissionen zu erfolgen. Wegen der daraus mit großer Wahrscheinlichkeit resultierenden und auch erwünschten Verschiedenartigkeit von Studienvorschriften ist die **Mobilität der Studenten durch entsprechende Anrechnungsvorschriften** zu sichern.

## 2. Organisation und Leitungsstrukturen

Die gegenwärtig geführte Diskussion, die Hochschulen in Analogie zu wirtschaftlichen Unternehmen zu organisieren, verdeckt wesentliche Unterschiede. So ist den Hochschulen anders als einem Unternehmen der **Aufgabenbereich gesetzlich vorgegeben**; anders als bei Unternehmen ist die **Kontrolle der Leistung nicht durch einen freien Markt**, sondern durch Evaluierung durch die scientific community bestimmt. Dies war einer der Gründe, die Hochschulen als staatliche Einrichtungen mit weitgehender Autonomie in Fragen der Forschung und Lehre zu schaffen. Die Legitimation der Entscheidungen der Hochschulen besteht in der **Identifikation aller Entscheidungsorgane mit der Gesamteinstitution**. Dies bedeutet einen gemeinsamen Willensbildungsprozeß von unten, der allerdings Aufwand und Engagement verlangt.

Die Idee, einen externen Manager, der mit dem universitären Betrieb nicht vertraut ist, an die Spitze der Hochschule zu setzen und mit monokratischer Entscheidungsbefugnis auszustatten, ist mit diesen Grundsätzen nicht vereinbar. Die Bundeskonferenz schlägt daher den **Ausbau der Rektoratsverfassung** vor.

#### a) Verhältnis Kollegialorgan - Vorsitzender

Auch wenn es vorteilhaft sein kann, in bestimmten Bereichen Einzelorganen mehr Entscheidungskompetenzen zu übertragen, so soll doch die grundsätzliche **Entscheidungshoheit bei den Kollegialorganen** liegen, die diese im Wege genereller Richtlinien ausüben. Die Ausführung durch die monokratischen Organe muß jedoch einer begleitenden Kontrolle durch das anordnende Kollegialorgan unterliegen.

Die Bundeskonferenz spricht sich **gegen eine Verlängerung der Funktionsperiode** der Vorsitzenden von Kollegialorganen aus. Eine auf zweimal beschränkte Wiederwahl in ununterbrochener Reihenfolge sollte jedoch möglich sein. Die Einführung einer zu langen Funktionsperiode steht in Widerspruch mit dem Grundsatz, daß solche Funktionen von Hochschullehrern ausgeübt werden sollen.

#### b) Rektor

Die wesentlichste vom Rektor erwartete Eigenschaft ist seine "**soziale Kompetenz**", die Fähigkeit zum Konfliktmanagement, die Dialogfähigkeit mit den anderen Organen der Hochschule. Alle Aufgaben, die andere Eigenschaften erfordern, sind delegierbar. Der Rektor sollte daher ein **gewählter Hochschullehrer** sein. Nur damit ist nach Auffassung der Bundeskonferenz eine ausreichende Kenntnis des Systems, dem er vorsteht, sichergestellt. Zur Unterstützung des Rektors soll eine **Stabstelle** eingerichtet werden, der Manager und Sachbereichsleiter zugeordnet werden.

Die Büroleitung (Manager) soll über Vorschlag des Rektors bestellt werden. Dafür sollten privatrechtliche Dienstverhältnisse begründet werden, die aus einem den haushaltsrechtlichen Vorschriften nicht unterliegenden Budget getragen werden. Für eine solche Funktion kommen dienstfreigestellte Hochschullehrer oder externe Personen in Frage. Die Stabstelle ist **zuständig für den autonomen Wirkungsbereich** und unterstützt den Rektor, insbesondere durch **konzeptuelle Vor- und Zuarbeit und Informationsbeschaffung**. Sie ist daher nicht dem Universitätsdirektor, sondern

dem Rektor zu unterstellen und bildet so ein Gegengewicht zur Universitätsdirektion, die sich damit ihren eigentlichen Aufgaben zuwenden kann. Der Rektor soll für spezifische Aufgaben **Referenten bzw. Sachbereichsleiter** einsetzen können. Dabei ist ein gleicher Modus wie bei der Rektorswahl oder eine Wahl aus dem Kreis des Senats vorzusehen. Dies kann in einem Universitätsstatut bestimmt werden.

Ein Weisungsrecht des Rektors gegenüber dem Universitätsdirektor im übertragenen Bereich wird von der Bundeskonferenz abgelehnt, da der Rektor damit in den Weisungszusammenhang gegenüber dem Ministerium eingebunden würde.

#### c) Institutsorganisation

Die Absicht des UOG, **Großinstitute** zu schaffen, ist nur in wenigen Einzelfällen realisiert worden und in den meisten davon ist durch eine Verselbständigung der einzelnen Hochschullehrer die Organisation der Kleinstinstitute praktisch erhalten geblieben. Die Mehrheit der Institute sind weiterhin "Ein-Ordinarien-Institute": ein Professor mit einem oder mehreren Assistenten. Eine solche Organisationsform mit engem Fachbereich verschärft die Abgrenzung der Fächer, weil jeder Hochschullehrer sich mit dem Fachbereich der Organisation identifiziert und damit die Organisationseinheit personalisiert wird. Im Gegensatz dazu ermöglichen und fördern **größere Einheiten** eine **größere Mobilität der Hochschullehrer**, sachliche und persönliche Gruppenbildungen mit verschiedenen Interessen innerhalb der Einheit, Flexibilität in der Aufgabenverteilung, bessere Lösung von betriebswirtschaftlichen Problemen, optimale Nutzung von Räumlichkeit und Geräten, Fachgespräche und Gedankenaustausch.

Daher ist mit allen Mitteln darauf hinzuwirken, daß in Zukunft größere organisatorische Einheiten verwirklicht werden. Das kann durch tatsächliche Realisierung von Großinstituten gemäß UOG geschehen oder durch Schaffung neuer Organisationsformen, wie z. B. ein **Departmentsystem**. Auch eine Trennung der Studien- und Forschungsorganisation ist zu erwägen. Entscheidend ist jedenfalls, daß diese Einheiten eine **Mindestgröße**

**nicht unterschreiten** dürfen (wobei in gewissen Fachbereichen begründete Ausnahmen möglich sein sollen).

#### d) flexible Leitungsstrukturen in der Forschung

Die Bundeskonferenz ist der Ansicht, daß alle Formen von **Zusammenarbeit über Fakultäts-grenzen** hinweg stärker als bisher zu fördern sind. Das Prinzip der Freiwilligkeit muß erhalten bleiben, Rechtsansprüche sollten in einem gewissen Ausmaß verankert werden.

#### e) Vorsitz in Kommissionen

Die Bundeskonferenz schlägt eine Angleichung an alle anderen Leitungsfunktionen, d.h. **eine höchstens zweimalige Wiederwahl des Vorsitzenden** vor. Die Bestimmung, daß in manchen Kommissionen der Dekan/Rektor kraft Amtes den Vorsitz führt, ist zu streichen.

#### f) passives Wahlrecht für leitende Funktionen

Der Abbau rein formaler Hierarchien und die Zuweisung der Aufgaben je nach Qualifikation bedeutet, daß **jeder Hochschullehrer grundsätzlich jede Aufgabe in Forschung, Lehre und Verwaltung** übernehmen kann, sofern er dazu **auf Grund seiner bisher erbrachten Leistungen fähig** ist. Die Prüfung der Voraussetzungen hat durch das jeweilige Kollegialorgan zu erfolgen. Für Verwaltungsfunktionen wird man auf die Kompetenz zur Leitungsfähigkeit besonderes Augenmerk richten müssen.

Für die Bundeskonferenz ist daher die Forderung nach einer **Ausdehnung des passiven Wahlrechtes auf alle Hochschullehrer** unverzichtbar, auch wenn dies individuell einen karrieregefährdenden Arbeitsmehraufwand bedeuten kann. Das notwendige **Anforderungsprofil für diese Funktionen** (Führungsqualität, Managementeigenschaften, Integrationsfähigkeit, Entscheidungskompetenz, etc.) und das **Bekenntnis zur autonomen Selbstverwaltung durch alle Hochschullehrer** sind Rechtfertigung für diese Forderung.

***Impressum:***

***Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:***

Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und  
künstlerischen Personals, Liechtensteinstraße 22a,  
1090 Wien, Tel.: 0222/3199 315-0, 3199 316-0  
Telefax: 31 99 317

Vorsitzender: Univ.-Doz. Dr. Helmut WURM

***Redaktion:*** Mag. DDr. Renate DENZEL

***Layout:*** Beate MILKOVITS

***Druckerei:*** Schreier & Braune, Aegidigasse 4,  
1070 Wien

P.b.b.

Erscheinungsort Wien

Verlagspostamt 1090 Wien

Postgebühr bar bezahlt

**DRUCKSACHE**