

BU I KO

3
93

BUNDESKONFERENZ
DES
WISSENSCHAFTLICHEN
UND
KÜNSTLERISCHEN
PERSONALS DER
ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTEN UND
KUNSTHOCHSCHULEN

*Hochschulpolitische Informationen
der Bundeskonferenz*



Entscheidungs- strukturen

Berufsbild
Vertragsassistent

WissenschaftlerInnen-
netzwerk

Assistenten gesucht





Die Entscheidungsstrukturen des geplanten UDG 93

Die Regierungsvorlage (RV) sieht in der Universitätsorganisation im wesentlichen drei Stufen vor, die Ebene des Instituts, der Fakultät und der gesamten Universität. Auf jeder Ebene werden die Entscheidungsbefugnisse auf ein monokratisches (operatives) und auf ein kollegiales (strategisches) Organ aufgeteilt. Auf der Institutsebene gibt es den Institutsvorstand und die Institutskonferenz, auf der Fakultätsebene den Dekan und das Fakultätskollegium (hier kommen noch ergänzend hinzu der Studiendekan und die Studienkommission), auf der Universitätsebene den Rektor und den Senat. Es scheint also diese Gliederung dem bestehenden UOG 75 zu entsprechen. Dem ist aber bei genauer Betrachtung nicht so.

Ein wesentlicher Unterschied besteht einmal darin, daß die meisten Entscheidungen dem Bundesminister weggenommen und den universitären Organen übertragen worden sind. Beim Bundesminister verbleiben u.a. die Bestellungen von Bundesbeamten und die Zuteilung des Budgets an die Universität, das im wesentlichen nur nach Personalaufgaben und Ausgaben für Anlagen und Aufwendungen gegliedert ist. Das bedeutet im Unterschied zu jetzt, daß die Universitätsorgane nicht nur Vorschläge an das Ministerium beschließen, sondern tatsächlich und endgültig entscheiden. Es ist das der Inhalt der vielgerühmten Erweiterungen der Autonomie.

Der zentrale Unterschied zum gegenwärtigen UOG ist die Verteilung der

Entscheidungsbefugnisse zwischen Kollegialorganen und monokratischen Organen. Die Kollegialorgane haben im wesentlichen (auf einige Unterschiede in den jeweiligen Ebenen soll hier nicht eingegangen werden) neben verschiedenen Vorschlagsrechten und der Durchführung von Wahlen hinsichtlich inhaltlichen Entscheidungen nur das Recht, Richtlinien für die Tätigkeit der monokratischen Organe zu erlassen. Alle Einzelentscheidungen hingegen sind von den monokratischen Organen zu treffen. Dabei sind sie ausdrücklich an die Richtlinien des Kollegialorgans gebunden. Auf den ersten Blick hat man den Eindruck, daß daher die wesentlichen Entscheidungen von den Kollegialorganen ausgehen. Doch dem ist bei genauer Betrachtung keineswegs so.

Einmal ist das monokratische Organ, soweit es nicht durch Gesetze oder sonstige Verordnungen gebunden ist, überall dort in seiner Entscheidung frei, wo keine Richtlinien bestehen oder worüber Richtlinien nichts sagen. Diesem Argument könnte man entgegenhalten, daß dort, wo das Kollegialorgan an bestimmte Entscheidungen interessiert ist, es eben Richtlinien erstellen wird. Doch die Erlassung von Richtlinien, die das Handeln der monokratischen Organe in der Praxis genau vorherbestimmt, ist eine äußerst schwierige und aufwendige Sache. Wer einmal in einer Kommission Richtlinien erstellt hat, zB für die Vergabe von Lehraufträgen, wird sich erinnern, daß sich bei Anwendung der Richtlinien oft herausgestellt hat, daß viele Sonderfälle nicht bedacht worden sind, und daß man sich auch für die allgemeinen Fälle die Auswirkungen anders vorgestellt hat. In der Regel wird daher das Kollegialorgan überfordert sein und entweder auf Richtlinien ver-

zichten oder sie in Form von allgemeinen vagen Zielvorgaben erlassen. Dadurch verbleibt aber dem monokratischen Organ ein weiterer Spielraum.

Für jene Fälle, die durch die Richtlinien mehr oder weniger vage vorherbestimmt sind, sieht die RV vor, daß die monokratischen Organe an die Richtlinien der Kollegialorgane gebunden sind. Doch eine Bindung ist immer nur so wirksam wie sie effektiv ist oder durchgesetzt werden kann. Nicht umsonst sagt man, daß ein Gesetz nur dann perfekt ist, wenn bei Nichtbeachtung eine Sanktion folgt. Die in der RV vorgesehene Sanktion ist nun die, daß die Entscheidung der monokratischen Organe, die den Richtlinien entsprechen, mit 2/3 Mehrheitsbeschluß des Kollegialorgans sistiert werden können. Daß eine solche Mehrheit in der Praxis kaum erreichbar ist, ist leicht einzusehen, und soll es nach den politischen Mentoren dieser RV auch gar nicht. Interessant ist in diesem Zusammenhang allerdings die Begründung, mit der die Forderung nach Reduzierung des Erfordernisses für Sistierungsbeschlüsse auf eine einfache Mehrheit abgelehnt worden ist. Da ist einmal das Argument gefallen, daß es für das monokratische Organ möglich sein muß, schmerzhaft Entscheidungen zu treffen und daß der Spielraum für solche Entscheidungen bei einer Sistierungsmöglichkeit durch einfache Mehrheit zu eng sei. Das Argument überrascht zunächst, weil man sich fragt, welche schmerzhaften Entscheidungen das sein sollen, die nicht schon vorher das Kollegialorgan durch die Beschließung der Richtlinien gewollt hat. Es liegt also die Vermutung nahe, daß man dem monokratischen Organ dadurch die Möglichkeit einräumen wollte, schmerzhaft Entscheidungen auch gegen die Richtlinien zu treffen

oder aber, daß man mit vagen Richtlinien rechnet und bei Auslegungswidersprüchen der Auslegung durch das monokratische Organ den Vorzug geben wollte.

Andererseits hatte man offenbar auch Angst, das Kollegialorgan könnte, selbst richtlinienwidrig, bestimmte Konsequenzen aus den Richtlinien nicht mehr wollen und daher durch Sistierung aussetzen. In diese Richtung geht das zweite vorgebrachte Argument, daß bei einfachen Mehrheiten es zu zufälligen Beschlüssen kommen könnte, vor allem dann, wenn sich die personelle Zusammensetzung ändere. Daß diese Gefahren bestehen, ist nicht zu bestreiten, insbesondere dann, wenn die Richtlinien nur vage Zielvorschriften haben und nicht, wie es sein sollte, genaue Handlungsanweisungen enthalten.

So verständlich das Bestreben nach Manövrierfreiheit der monokratischen Organe auch sein mag, so liegt doch darin ein wesentlicher Unterschied im demokratischen Verständnis. Es geht in der Regierungsvorlage letztlich nicht darum, die Entscheidung besser oder

effizienter zu machen, sondern, auf Grund eines tiefliegenden Mißtrauens gegenüber kollegialen Entscheidungen, darum, die Entscheidungsgewalt auf Einzelpersonen (in der Regierungsvorlage auf Professoren) zu verlagern. Es fragt sich aber, wer im Durchschnitt und auf Dauer gesehen die richtigen Entscheidungen trifft:

Das monokratische oder das Kollegialorgan. Die Mißbrauchsmöglichkeiten bestehen wohl auf beiden Seiten.

Man argumentiert hinsichtlich der besseren Qualität der Entscheidungen der monokratischen Organe damit, daß sie persönlich zur Verantwortung gezogen werden können. Dieses Argument ist nicht sehr stichhaltig. Eine zivilrechtliche oder strafrechtliche Haftung ist in der Praxis kaum vorstellbar, zB. ein Amtshaftungsverfahren, weil ein Dienstposten an ein „falsches“ Institut geraten ist, weil ein Lehrauftrag an eine „falsche“ Person erteilt worden ist, weil Mittel für ein „falsches“ Projekt zugeteilt worden sind. Ähnlich ist es mit einer disziplinarrechtlichen Verfolgung. Verbleiben als Verantwortungsinstrumente noch die Reputation, die Maßnahmen der Auf-

sicht und die demokratisch so gepriesene Möglichkeit der Abwahl bzw. der Nichtwiederwahl nach Ablauf der zeitlich befristeten Funktionsperiode. Was die Reputation betrifft, so treten die Folgen falscher Entscheidungen meist viel später ein und sind dann nicht mehr richtig zuordbar oder sie werden schnell vergessen. Auch dieses Instrument leistet nicht sehr viel. Die Aufsicht könnte noch am ehesten etwas leisten, hat aber den Nachteil, daß sie durch übergeordnete monokratische Organe zu erfolgen hat, die wiederum in einer gemeinsamen Intention bzw. Zielverwirklichung miteinander verbunden sind.

Als letztes Instrument ist noch die Möglichkeit der Abberufung und der Nichtwiederwahl zu betrachten. Vorerst muß deutlich gemacht werden, daß für ca. 50% der Institutsvorstände dieses Instrument nicht greift, weil sie als einzige Professoren im Kleininstitut schon von Gesetzes wegen Institutsvorstände sind. Sie sind nicht zu wählen und können daher auch nicht abgewählt werden. In allen anderen Fällen ist die Abberufung durch das Erfordernis der 2/3 Mehrheit nur in Extremfällen, also praktisch nicht, wirksam und auch die Nichtwahl hat vor allem dort, wo wenig Alternativen zur Verfügung stehen, nicht die erhoffte Wirkung.

Andererseits sind die Ängste gegenüber den Kollegialorganen nur teilweise berechtigt. An die Stelle einer letztlich kaum faßbaren Verantwortlichkeit des monokratischen Organs tritt die Auseinandersetzung verschiedener Interessen. In der durch Kompromiß getroffenen Lösung findet man eine Garantie guter Entscheidungen, wenn das Kollegialorgan gut, im Sinne einer angemessenen Interessensvielfalt, zusammengesetzt ist. Die Miteinbeziehung der in ihren Interessen Betroffenen ermöglicht die Einbringung verschiedenster Aspekte und hat auch den Vorteil, daß durch den Kompromiß eine Akzeptanz der Entscheidung herbeigeführt wird und dadurch mittelbar die verschiedenen Beteiligten integriert

Inhalt	Zum UDG 1993	
	- Die Entscheidungsstrukturen	S.2-4
	Meinungen	
	- Wissenschaftlerinnennetzwerk	S. 4-7
	- Universität im Niedergang	S.8-9
	Assistent(Inn)en gesucht	
	- Fachhochschulstudiengang	S.9
	Berufsbild Vertragsassistent	S. 10-12
	Wissens- und Technologietransfer	S. 12-13
	Evaluierung der Lehre	S.14
	Impressum	S.16

werden. Demgegenüber ist beim monokratischen Organ die Gegenüberstellung eines breiten Spektrums von Aspekten nur erreichbar, wenn das betreffende Organ es selbst will, bzw. auf Grund seines Charakters oder seiner Fähigkeiten dazu in der Lage ist. In diesem Zusammenhang sollte man sich nochmals die Frage stellen, ob im Durchschnitt und auf lange Dauer gesehen die Entscheidungen des monokratischen oder des kollegialen

Organes besser sind.

Ohne Zweifel ist die Herbeiführung kollegialer Entscheidungen sehr mühsam und oft frustrierend, wie jede demokratische Regierung mühsamer ist als eine autoritäre. Das ist aber kein Argument gegen deren Qualität und Effizienz. Es ist leicht vorstellbar, daß manche, die als Rektoren oder Dekane sich um die Durchsetzung ihrer Vorstellungen vergeblich bemüht haben,

das monokratische Modell bevorzugen. Sie sollten sich doch einmal überlegen, ob sie sich vielleicht deshalb mit ihren Vorstellungen nicht durchsetzen konnten, weil diese nicht akzeptabel waren. Für mich ist jedenfalls der mühsame Weg demokratisch herbeigeführter Entscheidungen zu bevorzugen.

*Univ.-Doz. H. HOFER-ZENI,
Inst. f. Verfassungsrecht, Univ. Salzburg*

WissenschaftlerInnennetzwerk

Die Wiederbelebung des akademischen Mittelbaus im Rahmen eines WissenschaftlerInnennetzwerks (WissenschaftlerInnennetzwerk zur Sicherung der Selbstbestimmung wissenschaftlicher Arbeitsprozesse).

1. Ausgangssituation

Mittelbauveranstaltungen erinnern gelegentlich an Kameradschaftszusammenkünfte im Hochschuldienst ergrauter Veteranen, bei denen einige Kolleginnen der Herrenrunde zur Zierde gereichen.

Die Themen der Hochschulstrukturdiskussion sind so ausgelutscht, daß der fade Geschmack, den ihre wiederkehrende Diskussion hinterläßt, durch die alte Inhalte in immer neue Thesen gegossen werden, nur noch durch zunehmende Mengen geistiger Getränke gelindert wird, die nach diesem ritualisierten Tagewerk die Abende verschönern helfen.

Das Wegbröseln der Basis junger Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler trotz zunehmenden Problemdrucks hat so nicht nur etwas mit den schlechter werdenden Zeiten zu tun, sondern auch etwas mit unserer eigenen Unfähigkeit, die ökonomische

und politische Krise der europäischen Industrienationen und ihre hochschulpolitischen Auswirkungen als eine Herausforderung zu begreifen, die neue Antworten erfordert.

hinzu kommt, daß zumal der deutsche, akademische Mittelbau unfähig erscheint, zu begreifen, daß er seine Existenz nichts anderem verdankt, als den Zufälligkeiten einer nationalen Hochschulgesetzgebung, die den Mittelbau im Rahmen der westdeutschen Gruppenuniversität als eine eigene Statusgruppe neben den Professoren, den Studierenden und den "sonstigen" Beschäftigten der Universität definierte. Eine in sich selbst höchst heterogene Gruppe, die aus mindestens zwei in ihrer Interessenlage höchst unterschiedlichen wissenschaftlichen Mitarbeitergruppen besteht, den Dauerbeschäftigten auf den Funktionsstellen und den befristet beschäftigten Nachwuchswissenschaftlern auf Qualifikationsstellen, tut sich offensichtlich hart, zu einer gemeinsamen Zielsetzung zu finden, die politisch offensiv vertreten werden könnte.

2. Interessengegensätze innerhalb der Gruppe des akademischen Mittelbaus

Eine Diskussion um gemeinsame Ziele

hat also nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn es uns gelingt der List des Gesetzgebers, der eine heterogene und damit politisch handlungsunfähige Standesgruppe geschaffen hat, die List der Vernunft entgegenzusetzen, die die Grenzen der hochschulpolitischen Vereinsmeierei und des standespolitischen Tagungsaktionismus durchbricht.

Beginnen wir mit der Anerkennung der Realitäten. Zwischen der Gruppe der unbefristet beschäftigten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und der Gruppe der befristet beschäftigten, die eine unbefristete Stelle nur noch über die Ochsentour der Habilitation erreichen können, gibt es keine Gemeinsamkeit der Interessen, sondern einen echten Interessengegensatz.

Während die unbefristet Beschäftigten eine Vermehrung dieser Art von Beschäftigungsverhältnissen fordern müssen, allein um ihre organisatorische Basis zu verbreitern, müssen die befristet Beschäftigten eine Umwandlung dieser unbefristeten Stellen in Professorenstellen fordern, um ihre Chancen, eine unbefristete Professorenstelle zu ergattern, zu erhöhen.

Wenn es in Zeiten des Stellenabbaus

Meinungen

nicht gelingt, diesen Interessen Gegensatz in einem gemeinsamen Interesse aufzuheben, wird er sich zu einer Zerreißprobe für den akademischen Mittelbau auswachsen, durch den seine politische Handlungsfähigkeit in dem Ausmaß beeinträchtigt werden wird, in dem durch interne Streitereien die Einsatzbereitschaft der letzten Gutwilligen verschlissen wird.

Gibt es also eine Chance, die gegensätzlichen Interessen zu versöhnen?

3. Die Selbstbestimmtheit wissenschaftlicher, künstlerischer und unternehmerischer Tätigkeit als Chance zur Reorganisation des "Mittelbaus"

Innerhalb der Universität gibt es sie wohl kaum - schon deshalb nicht, weil ein größerer Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses, der für eine relativ kurze Zeit dem akademischen Mittelbau in den Universitäten angehört, wieder aus den Universitäten ausscheidet und das angestrebte unbefristete Beschäftigungsverhältnis außerhalb der Universität findet.

In diesem Personaltransfer liegt aber auch eine gewaltige Chance für unsere Gruppe. Wir müssen nur das gemeinsame Interesse artikulieren, das den akademischen Mittelbau in den Universitäten mit den Kolleginnen und Kollegen eint, die außerhalb der Universität in Forschungseinrichtungen und Managementpositionen wissenschaftlich arbeiten.

Dieses gemeinsame Interesse gibt es, weil es eine gemeinsame Bestimmung wissenschaftlicher und darüber hinaus sogar künstlerischer Arbeit und unternehmerischer Tätigkeit gibt: eine weitgehende Selbstbestimmung des Arbeitsprozesses - jedenfalls idealiter.

So wie ein Unternehmer unternehmerische Ziele setzt und sie mit Strategien zu erreichen versucht, über deren Auswahl er selbst bestimmt, so ist wissenschaftliche Arbeit dadurch charakterisiert, daß sie sich ihre Ziele selbst setzen muß, weil sie sich vorab im Forschungsprozeß gar nicht festlegen

lassen, wenn nicht selbst versteckte Eier immer wieder neu entdeckt werden sollen. Die Freiheit der Forschung garantiert überdies, daß die Wahl der Mittel und Strategien im Forschungsprozeß ebenso eigenverantwortlich erfolgen kann, wie ein unternehmerisch Tätiger über den Einsatz seiner unternehmerischen Mittel entscheiden kann. Analoge Bestimmungen dürften für weite Bereiche künstlerischer Tätigkeit gelten, soweit sie sich aus finanziellen Abhängigkeiten vom privaten und staatlichen Mäzenatentum befreien kann. Auf Differenzierungen muß an dieser Stelle verzichtet werden. Selbstverständlich ist nicht jede wissenschaftliche Arbeit selbstbestimmte Arbeit. Vor allem im akademischen Mittelbau geht es weitgehend um das Lösen von Fragen, die der Vorgesetzte stellt, mit den Mitteln die er vorschreibt, so wie unternehmerische Tätigkeit häufig durch das alles beherrschende Unternehmensziel des ökonomischen Erfolges diktiert wird.

hier kommt es aber auf das Gemeinsame an und diese Gemeinsamkeit ist zwischen den im akademischen Mittelbau der Universitäten Beschäftigten und den häufig akademisch vorgebildeten Managern und mittleren Unternehmern weit größer als es den immer noch in Klassengegensätzen Denkenden Verbands- und Gewerkschaftsfunktionären scheint.

4. Der von der ökonomischen Konkurrenz ausgehende Veränderungsdruck

Trotz konkreter Beschränkungen im Einzelfall geht es in diesen Bereichen um selbstbestimmte gegenüber fremdbestimmter Arbeit, die aber einerseits sachlichen Beschränkungen, dem Unternehmenserfolg einerseits und überholten hierarchischen Abhängigkeiten in der Universität andererseits unterliegt.

Die für Organisationsentscheidungen ausschlaggebende Frage kann also nur lauten, ob durch gesellschaftlich historische Entwicklungen, Beschränkungen, die im konkreten Einzelfall der

Selbstbestimmung im Arbeitsprozeß entgegenstehen, nicht nur reduziert worden sind, sondern sogar gezielt reduziert werden müssen, wenn wissenschaftliche und künstlerische Arbeit und unternehmerische Tätigkeit erfolversprechend ausgeführt werden sollen. Die Antwort auf diese Frage interessiert Wissenschaftlerinnen in Managementpositionen mindestens ebenso brennend wie Wissenschaftlerinnen in den Universitäten und anderen staatlich geförderten Forschungseinrichtungen.

Solange es Konkurrenz gibt, wird im ökonomischen Bereich, zumindest langfristig die Zielsetzung "ökonomischer Erfolg" eine fixe Größe bleiben. Die Frage ist dann aber, ob selbstbestimmte wissenschaftliche Arbeit etwas dazu beitragen kann, dieses unumgängliche Ziel aller unternehmerischen Tätigkeit langfristig zu realisieren. Die Frage beantwortet sich in einer Gesellschaft, deren internationale Konkurrenzfähigkeit von ihrem Innovationspotential abhängt, von selbst, zumal wenn in dieser Gesellschaft die Produktion das Erschließen und die Verwertung des produzierten Wissens, also das Wissensmanagement, immer mehr zum eigentlichen ökonomischen Wachstumsfaktor wird.

Streit gibt es nur noch darüber, wer über die Produktion von Wissen entscheidet und unter welchen Bedingungen das Wissensmanagement optimal funktioniert, unter Bedingungen hierarchischer Fremdbestimmung oder unter den Bedingungen selbstbestimmter wissenschaftlicher Arbeit.

Dieser Streit ist aber nur noch als Rückzugsgefecht derjenigen zu verstehen, die bei einem Abbau von Hierarchien um ihre Privilegien fürchten müssen. In den Universitäten ist dies vor allem die Professorenschaft, die in der Tat nach der Beseitigung feudaler Privilegien alt aussähe. Gegen diese Standesgruppe sprechen die Fakten. Ein Großteil der Forschungs- und Lehrleistungen in den Universitäten wird eben vom akademischen Mittelbau und nicht von der Professorenschaft er-

bracht, auch wenn dieses Faktum etwas dadurch verschleiert wird, daß diese Standesgruppe über die fast ausschließlichen Entscheidungsbefugnisse verfügt und so einen Teil der vom akademischen Mittelbau erbrachten Leistungen sich selbst gutschreiben kann. Wenn aber in der Großindustrie unter Druck der internationalen Konkurrenz überflüssige Hierarchieebenen verschwinden, dann werden diesem Druck die postfeudalen Universitäts-hierarchien nur um den Preis der Provinzialisierung der Lehre und der Forschung stand halten können.

Die Zustände an den deutschen Universitäten geben für diesen schleichen den Prozeß der Provinzialisierung bereits ein beredtes Zeugnis. Prognosen sind hier längst von den Fakten eingeholt. Deutsche Spitzenforschung gibt es zwar noch, aber wenn sie nicht in die USA ausgewandert ist, dann zumindest in außeruniversitäre Forschungseinrichtungen. Dies liegt sicher nicht an der mangelnden Genialität einzelner Forscher, sondern an überlebten Hochschulstrukturen, die nicht Genialität, sondern Mittelmäßigkeit fördern.

Der ökonomische Erfolg Japans mit seinem Konsensmodell der Entscheidungsfindung, bei dem alle Beteiligten am forschungsgesteuerten Produktionsprozeß solange diskutieren, bis sich alle Beteiligten, Unternehmer, Wissenschaftler und Politiker, mit einer gemeinsamen Zielsetzung identifizieren und sie zur Zielsetzung des eigenen Handelns machen können, spricht hier eine deutliche Sprache. Das japanische NM und die von ihm erfolgreich betriebene Industriepolitik macht vor, wo es in Zukunft langgehen muß, wenn man wieder Anschluß an die internationale Spitze finden will.

Alle Anzeichen der ökonomischen Entwicklung, etwa in der Computerindustrie oder der Automobilindustrie sprechen dafür, daß sich die nach einer Konsensfindung selbstbestimmten Wissenschaftsprozesse durchsetzen werden. Die europäische Diskussion ist demgegenüber dramatisch rückstän-

dig. Einerseits werden die alten Ängste vor einer „Verwertung“ von Forschungsergebnissen für ökonomische Zwecke zumindest in den Geistes- und Sozialwissenschaften, und hier leider vor allem in der Gruppe des sogenannten akademischen Mittelbaus, weiter kultiviert, andererseits glaubt die Forschungspolitik dem durch eine weitere Hierarchisierung der forschungspolitischen Entscheidungsstrukturen entgegenwirken zu können. Letzteres ist nur ein Zeichen für die Hilflosigkeit und das Versagen der Wissenschafts- und Forschungspolitik.

Das Herabsinken des europäischen Standortes auf das Niveau eines Entwicklungslandes in der Informationsgesellschaft ist so vorprogrammiert.

5. Organische Konsequenzen für die Mittelbaurbeit: Aufbau internationaler Netzwerke

Was hat das alles mit dem akademischen Mittelbau an den Universitäten und seiner besonderen Arbeitssituation zu tun? Die Antwort ist einfach.

Entweder wir begreifen, daß wir in unserem eigenen und im gesamtgesellschaftlichen Interesse dazu beitragen müssen, verkrustete Hochschulstrukturen aufzubrechen oder unsere eigene wissenschaftliche Arbeit wird für den gesellschaftlichen Fortschritt immer bedeutungsloser werden, weil dieser Fortschritt in Zukunft an Europa ebenso vorbeigehen wird, wie er bereits an den heutigen Entwicklungsländern vorbeigeht - ganz abgesehen davon, daß sich unsere Gruppe an inneren Interessengegensätzen aufreiben wird, wie bereits eingangs betont.

Wenn wir aber endlich damit aufhören uns vor der Verwertung unserer Forschungsergebnisse zu ängstigen und sie im Gegenteil als eine Chance begreifen, aktiv zur Gestaltung unserer gesellschaftlichen Lebensbedingungen beizutragen, dann werden wir auch gegen den Widerstand verkalkter Kreise der Professorenschaft Bündnispartner gegen feudale Hochschulhierarchien in Politik und Wirtschaft finden. Dazu brauchen wir uns eigentlich nur

daran erinnern, daß viele der Entscheidungsträger in diesen Bereichen inzwischen ehemalige Kollegen sind, mit denen sich einfach aufgrund der gemeinsamen Erfahrung einer Hochschulsozialisation eine Gesprächsbasis finden läßt. Ein gemeinsames Interesse verbindet uns mit den intelligenteren politisch Verantwortlichen genauso wie mit den wirtschaftlichen Entscheidungsträgern: Das, den europäischen Standort durch die Sicherung der ökonomischen Konkurrenzfähigkeit an der Spitze der gesellschaftlich-historischen Entwicklung zu halten oder ihn wieder dorthin zu bringen. Daraus lassen sich dann auch organisatorische Konsequenzen ableiten:

5.1. Erweiterung der Organisationsbasis

Die Zielsetzung, am gesellschaftlichen Innovationsprozeß mitzuarbeiten, erfordert eine Einbeziehung von WissenschaftlerInnen, die außerhalb der Universitäten arbeiten, weil einerseits die relevanten Innovationen ihren Ursprung bereits außerhalb der Universitäten haben und selbst dann, wenn die Innovationen von den Universitäten ausgehen, bedarf die Umsetzung einer engen Kooperation mit WissenschaftlerInnen außerhalb der Universitäten.

5.2. Abbau des dauerbeschäftigten wissenschaftlichen Personals in den Universitäten

Um das noch vorhandene wissenschaftliche Potential in den Universitäten zu nutzen, bedarf es zwar unbefristet beschäftigter wissenschaftlicher MitarbeiterInnen in den Universitäten, aber selbst Angehörige dieser Personenkategorie sollten möglichst frühzeitig Gelegenheit zu Praxiskontakten gegeben werden, damit sie außerhalb der Universität möglichst frühzeitig, spätestens nach der Promotion in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis überwechseln können. Für diese Praxiskontakte sind Modelle im Rahmen eines person- und projektbezogenen Wissenstransfers zu entwickeln.

Meinungen

5.3. Neue Organisationsformen für WissenschaftlerInnen

Da die Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Universitäten nur eine Teilgruppe innerhalb der großen Gruppe der wissenschaftlich am gesellschaftlichen Innovationsprozeß Beteiligten sein kann, muß neben der Organisation in Konvente, Landesvertretungen und Bundesvertretungen; die z.B. durch das deutsche Hochschulgesetz oder das österreichische UOG vorgegeben ist, eine neue Organisationsform geschaffen werden, die in der Lage sein muß, flexibel zu reagieren und ihren Mitgliedern praktische Vorteile in der Alltagsarbeit des Wissensmanagements zu bieten. Da Wissensmanagement am besten in Netzwerken funktioniert, bietet sich eine Netzwerkorganisation an, die die vorhandenen Informationsnetzwerke, wie sie durch die Daten- und Informationstechnik angeboten werden, optimal nutzt.

Die Frage, auf welche vorhandenen Netzwerke (z.B. Netzwerke der Transferstellen, der Frauenbeauftragten u.ä.) sich das WissenschaftlerInnen-Netzwerk stützen kann, ist pragmatisch zu entscheiden.

5.4. Eigeninitiative statt Vereinsmeierei

In einem Netzwerk gibt es keinen „Vorstand“, sondern nur zeitweise aktiven Knoten, die zum Funktionieren des Informationsaustausches beitragen. Gehandelt werden muß ohnedies vor Ort, dh. Mitglied des Netzwerkes kann auf die Dauer nur sein, wer durch eigene Aktivität zum Informationsfluß und zur Handlungsfähigkeit des ganzen Netzwerk beiträgt.

5.5. Internationalisierung

Da für ein WissenschaftlerInnen-Netzwerk nationale Hochschulgesetze nur eine nebeneordnete Rolle spielen, sie können hinderlich oder förderlich sein, spielen nationale Grenzen beim Netzwerkgedanken keine Rolle.

Nationale Besonderheiten sind nur insoweit relevant, als es in den einzelnen Ländern Strukturen geben mag, die es erleichtern, aktive Knoten aufzubauen. Sofern sich günstige Möglichkeiten bieten, soll man sie nutzen.

5.6. Finanzierung

Da langfristig die am Netzwerk beteiligten WissenschaftlerInnen auch einen konkreten Nutzen aus dem Funktionieren des Ganzen haben werden, kann man auch Beiträge erheben, die sich etwa im Bereich der landesüblichen Gewerkschaftsbeiträge, bzw. Beiträgen zu Berufsverbänden bewegen könnten.

5.7. Interdisziplinarität

Ein wesentlicher Vorzug gegenüber ständisch organisierten Berufsverbänden könnte in der Interdisziplinarität des WissenschaftlerInnennetzwerks bestehen. Nur durch die Interdisziplinarität ist nämlich gewährleistet, daß Mitglieder des Netzwerk praktische Probleme effektiver lösen können, als die auf ihre Fachdisziplinen spezialisierten Fachvertreter („Professoren“).

5.8. Zusammenarbeit mit traditionellen, politischen und gewerkschaftlichen Gruppierungen

Die Kooperation mit den traditionellen außeruniversitären Gruppierungen ist ebenso flexibel zu handhaben wie die mit den inneruniversitären. Wer unsere Arbeit unterstützt, ist unser Freund, wer sie behindert, unser politischer Gegner. Eine Bevorzugung kann es nur in Richtung der traditionellen Mittelbauvertretungen geben, weil ein Teil unserer Mitglieder aus diesen hochschulpolitischen Organisationen kommt und wir uns vorläufig aus ihnen rekrutieren. Diese Offenheit schließt ein, daß wir uns nicht gegenüber den Angehörigen anderer Gruppen der Universität abschotten. Mitglieder des Netzwerkes können so auch Professoren oder Studierende sein. Doppelmitgliedschaften in anderen Gruppierungen sind selbstverständlich nicht aus-

geschlossen, da das Netzwerk strikt auf seine parteipolitische Neutralität achten sollte.

5.9. Ziel des Netzwerkes

Die Sicherung bzw. Erweiterung der Selbstbestimmung wissenschaftlicher und künstlerischer Arbeit sowie unternehmerischer Tätigkeit durch Informationsaustausch und Wissenschaftsmanagement sollte einziges Ziel des Netzwerkes sein. Im Auge aber sollten wir auch die nichtwissenschaftliche Arbeit behalten, weil eigenverantwortete und selbstbestimmte Arbeit sich allmählich immer mehr als effektiver erweist als fremdbestimmte und weil inzwischen in den entstehenden Informationsgesellschaften sowohl die ideellen wie die technischen Voraussetzungen für selbstbestimmte Arbeit in immer größerem Maß vorhanden sind. Selbstbestimmung des Menschen im Arbeitsprozeß könnte so erstmals zu einer historischen Realität werden, in der alte Klassegegensätze aufgehoben werden können.

*Dr. M. BARTL-DÖNHOFF,
clo Lehrstuhl f. Psychologie
Univ. Augsburg*

Universität im Niedergang

Gibt es Wege aus der „Uni-Krise“? * Ich halte die Situation insgesamt für ernst, und das ist sie wahrscheinlich immer. Die Worte „Niedergang“ und „Krise“ halte ich im gegenwärtigen Zeitpunkt für übertrieben. Trotz verschiedener negativer Faktoren - eine für gute Leute geringe Entlohnung, die oft als persönliche Demütigung empfunden wird, geringe Aufstiegschancen für den Mittelbau, äußere Hemmnisse wie mangelnde Literatur- und Geräteausstattung, mangelnde Reise-möglichkeit, - Dr. Bast (BMWF) nannte allgemein auch Frustration, Unlust und Neid - ist die Motivation des wissenschaftlichen Personals gegeben. Man forscht als Sklave des eigenen Wissensdrangs, den man nicht unterdrücken kann. Auch die Lehre gibt Befriedigung. Gefahren bestehen freilich dort, wo der Wissenschaftler die Möglichkeit der Vermarktung seiner Fähigkeiten in Ordinationen, Kanzleien, Architekturbüros u. dgl. hat. Diese Möglichkeit besteht aber nicht in allen Fächern und wird nicht überall genutzt. Für Anfänger gibt es das Problem, daß es oft mehr Mühe kostet, eine Publikationsmöglichkeit zu finden, als die wissenschaftliche Arbeit selbst erfordert hat.

Wenn ich für die Rechtswissenschaft sprechen kann, in der ich den Betrieb seit fast einem Vierteljahrhundert kenne, kann ich mit Freude feststellen, daß die Zahl der Wissenschaftler immerhin so groß ist, daß für alle Fächer Lehrbücher vorhanden und literarische Kontroversen in Zeitschriften möglich sind. Das war nicht immer so. Bis in die Sechzigerjahre schien es, daß es rein personell an den Köpfen fehlt, die eine österreichische Rechtswissenschaft und eine österreichische Rechtsordnung tragen könnten. Für jedes Fach hat es an den Universitäten Wien, Graz und Innsbruck je einen Professor gegeben, der im Lehr- und Prüfungsbetrieb auf-

gegangen ist, kaum einen Assistenten. Heute gibt es zwei weitere rechtswissenschaftliche Fakultäten, jedes Fach ist zwei- bis vierfach besetzt, dazu gibt es einen Haufen Assistenten. Ich nehme an, daß der Aufschwung in anderen Wissenschaftsbereichen ein ähnlicher war.

Die Studenten, die tatsächlich in die Universität kommen, sind in der Mehrzahl eifrig und nett, bisweilen allerdings unreif. Probleme schafft die große Zahl, darauf komme ich zurück. Die Betreuung der Studenten ist schwierig, aber sie findet statt. Auch das muß man in der historischen Dimension sehen.

Früher hat sich die Lehrtätigkeit darauf beschränkt, daß ein Professor aus einem vergilbten Manuskript vorgelesen hat; zu einem Gespräch ist der gemeine Student nicht gekommen. Im Gegensatz zur Meinung von Dr. BAST hat sich die Struktur der Lehre sehr wohl geändert: der Trend geht zur Übung, die Völkerrechtler haben in Salzburg sogar die Vernunft aufgebracht, ihre Hauptvorlesungen einfach durch Konversatorien zu ersetzen. Wenn die Rechtskurse in Wien als Zeichen des Niederganges gewertet werden, so existieren diese schon zumindest seit Anfang unseres Jahrhunderts; der Niedergang wäre dann kein heutiges, sondern schon ein historisches Phänomen.

Man hat mir die besondere Frage gestellt, was die Universität als gesellschaftsprägender Faktor noch leisten kann. Die wesentlichen Leistungen muß die Heranbildung kritischer Menschen sein, die sich aus der wissenschaftlichen Arbeit zwangsläufig ergeben müßte und für die Gesellschaft von größtem Wert ist. Thematisch bin ich nicht der Meinung, daß die gesamte Wissenschaft in allen ihren Zweigen einen gesellschaftspolitischen Auftrag hat bzw. einer Legitimierung bedarf.

Sie befriedigt den schon erwähnten Wissensdrang und ist wie Sport oder Kunst Selbstzweck. Natürlich sind einzelne Disziplinen gesellschaftspolitisch relevant. Die Erfahrung hat gezeigt, daß diese Bereiche für die Erfordernisse der Gesellschaft sehr sensibel - vielleicht zu sensibel - sind; man braucht sich keine Sorgen zu machen, daß sie an der Gesellschaft vorbei forschen. Historiker etwa haben immer darin geschwelgt, geschichtlichen Belege für die jeweiligen Ideale ihrer Zeit zu finden. Woran es vielleicht fehlt, ist der Mut, vor der breiten Öffentlichkeit aufzutreten - auch in der Hitze einer politischen Kontroverse aufzuklären, was man z.B. unter einer Nation verstehen kann - und auch Ergebnisse zu präsentieren, die noch nicht ganz ausgereift sind, wenn sich diesbezügliche Fragen in der Gesellschaft mit Dringlichkeit ergeben.

Eine weitere Frage, die mir gestellt wurde, galt den Problemen der Mittelbauvertreterfirmen. Das Hauptproblem sehe ich darin, daß sich die Anwendung des geltenden UOG noch nicht voll entfaltet hat. Es werden weiterhin Informationen geortet, es gibt weiterhin - auch im Mittelbau - „maßgebliche Herrn“, die die Entscheidungen vorbestimmen wollen. Es wäre der Informationsfluß zu verbessern. Der Refonnentwurf geht leider in die verkehrte Richtung.

Ich bin Ihnen noch eine Antwort zum Problem der Studentenzahl schuldig. Hier bin ich für möglichst milde Maßnahmen. Die Studentenberatung ist auszubauen, sie sollte nicht erst bei Problemen in Anspruch genommen werden, sondern schon vorsorglich im Regelfall. Der Student bedarf größerer Sicherheit hinsichtlich der Feststellung seiner Begabung und möglichst zuverlässiger Prognosen über den Arbeitsmarkt. Ich will die Hoffnung nicht

Meinungen / FHS

aufgeben, daß dann ein Selbststeuerungsprozeß eintritt, dessen sich die freie Welt auch auf anderen Gebieten rühmt. Zur Feststellung der Begabung können selbstverständlich Prüfungen dienen.

Ich halte aber nichts von einer Beschränkung der Zahl der Wiederholungen. Wenn ein Student es unbedingt will, soll man ihn gegen die Wand rennen und sich den Kopf einschlagen lassen.

Auch das ist ein Stück Freiheit. Für eine Gefahr halte ich die Forderungsmentalität vieler Studenten. Das heißt, eine Mentalität, die die Sorge für das Studium nicht mehr als eine persönliche Angelegenheit des Studenten und seiner Eltern, sondern als eine Leistungspflicht des Staates ansieht. Will der Student auf sein Studium stolz sein, so muß er sich dessen bewußt sein, daß er eine Leistung erbringt und erbracht hat: die Leistung darf nicht an ihm erbracht worden sein. Ohne einem Sozialabbau das Wort reden zu wollen (im Gegenteil ist die Verbesserung der äußeren Lebensbedingungen durch Studentenheime und Mensen eine wichtige Angelegenheit), wäre es doch von Wert, wenn der Student für das Studium selbst gewisse finanzielle Opfer bringen müßte; sie hätten Symbolkraft und könnten sich der Höhe nach auf das dazu gerade noch erforderliche Ausmaß beschränken.

Wenn ich gesagt habe, daß die Motivation der Hochschullehrer gegeben ist, muß ich einen Vorbehalt machen: das kann morgen schon anders sein. Die Alten tun weiter, weil sie sich auf diesen Weg begeben haben. Ob die Universitäten auch für den Nachwuchs attraktiv sind und wie dieser Nachwuchs aussehen wird, bleibt abzuwarten.

Eine weitere bedauerliche Facette ist mir beim Studium des - neuen wie des alten - UOG aufgefallen. Studenten und echte Privatdozenten ausgenommen, sind Angehörige der Universität, Leute, die dafür bezahlt werden. Ein

Nichthabituierter, der sich ohne Bezahlung habilitiert oder sonst forschen will - z.B. ein Lehrer, der einen Aufsatz für den Jahresbericht seiner Schule schreiben will -, gilt als Außenstehender. Hier sehe ich das Bedürfnis einer wenigstens verbalen Öffnung der Universitäten.

Ich fasse zusammen: Es muß noch viel geschehen (z.B. kommunikationsfreundlichere Unterbringung universitärer Einrichtungen). Es drohen Gefahren (das UOG '93 kann eine solche

sein), es ist aber auch schon viel geschehen.

** Beitrag zu einer vom Studienreferat der Hochschülerschaft Salzburg unter Leitung von Christa Putz am 17. März 1993 veranstalteten Podiumsdiskussion. Ein Vorredner war der Leiter der für die Umveritätsreform zuständigen legislativen Abteilung im BMWF, Dr. Gerald Bast.*

OR Dr. W. R. MELL,
Inst. f. Römisches Recht,
Univ. Salzburg

Assisteit(Irlil)en;; *gesucht!*

Fachhochschulstudiengang Elektrotechnik in Wien

Das BGBl Nr. 340/1993 bildet die gesetzliche Grundlage für die Einrichtung von Fachhochschulstudiengängen in Österreich. Ziel sind Studiengänge auf Hochschulniveau, die einer wissenschaftlich fundierten Berufsausbildung dienen. Damit soll eine zeitlich gestraffte, sehr praxisorientierte Alternative zur Hochschulausbildung geschaffen werden.

Der Fachverband der Elektro- und Elektronikindustrie (FEEI) bzw. ein Verein zur Förderung eines Fachhochschulstudienganges hat sich das Ziel gesetzt, einen Fachhochschulstudiengang Elektrotechnik in Wien als Pilotprojekt einzurichten. Neben einer geeigneten elektrotechnischen Grundausbildung soll eine Spezialisierungsmöglichkeit in zwei Fachgebieten; die Vermittlung und wirtschaftswissenschaftlichen und persönlichkeitsbildenden Kenntnisse und Fähigkeiten, Fremdsprachenunterricht sowie ein hoher Praxisbezug durch ein verpflichtendes Praxissemester in einem Unternehmen angeboten werden.

Die für die Antragstellung an den Fachhochschulrat gemäß FHStG notwendigen Unterlagen sollen durch Arbeitsgruppen des Vereins bis Ende 1994 ausgearbeitet werden. Der Studienbetrieb wird im Herbstsemester 1994/1995 aufgenommen werden.

Die Qualität der Ausbildung hängt natürlich sehr wesentlich von der Qualität des Lehrpersonals ab. Der FEEI wendet sich daher an qualifizierte Vertreter des Mittelbaus, insbesondere an den österreichischen Technischen Universitäten, die Interesse an einer Mitwirkung am Aufbau des Fachhochschulstudienganges sowie an der Übernahme einer Lehrtätigkeit haben.

Bei Interesse sowie bei Rückfragen bitten wir um Nachricht an den FEEI, Mariahilfer Straße 37-39, 1060 Wien, z. H Dr. Wolfgang Banyai, Tel. 588 39 DW 21.

Berufsbild Vertragsassistent

Bericht von Lorelies ORTNER und Rüdiger KAUFMANN. (Veröffentlicht in der ÖHZ Nr. 4193)

Die Arbeitsgruppe „Vertragsassistenten“ der Mittelbaukurie an der Geisteswissenschaftlichen Fakultät und des Dienststellenausschusses der Hochschullehrer sowie die Vereinigung der Universitätslehrer/innen an der Universität Innsbruck haben sich in den letzten Jahren mehrfach mit der Situation der Vertragsassistenten und der im Rahmen von Forschungsprojekten beschäftigten Wissenschaftler (= „Projektwissenschaftler“) befaßt. Bei der Diskussion über das Berufsbild der betroffenen Gruppen wurde immer wieder festgestellt, daß kaum Informationen verfügbar sind, z.B. was die Altersstruktur, die Art der Anstellung oder die Dauer der Dienstverhältnisse betrifft. Solche Informationen sind aber wichtig, wenn die für diese Personengruppen gültigen gesetzlichen Bestimmungen beurteilt werden sollen.

Daher führten wir im Wintersemester 1991/92 im Auftrag der Vereinigung der Universitätslehrer/innen eine Erhebung durch, die verlässliche Daten über Vertragsassistenten und „Projektwissenschaftler“ liefern sollte. Dabei wurden an 147 Institute, Kliniken und besondere Universitätseinrichtungen in Innsbruck Fragebögen ausgesandt. Die Beteiligung an der Fragebogenaktion war mit einer Rücklaufquote von 96% erfreulich hoch. Die Bestandsaufnahme erfaßte zum Stichtag 1.11.1991 alle Typen von Vertragsassistenten (Teilzeitbeschäftigte auf Planstellen, Karenzvertretung, Ausländer und „Drittmittel-Angestellte“) sowie zusätzliche Forschungsstellen anderer Art, z.B. Privatanstellungen mit Dienstvertrag, Werkverträgen oder Forschungsstipendien. Gefragt wurde nach Alter, akademischem Grad, Geschlecht, Beginn und Dauer des Dienstverhältnisses, Be-

schäftigungsausmaß und eventuell Geldgeber (bei Drittmittelstellen).

Im folgenden sind die wichtigsten Ergebnisse der Umfrage zusammengefaßt.

1. Anteil von Vertragsassistenten und „Projektwissenschaftlern“ am gesamten „Mittelbau“

Erfaßt wurden 411 Personen. Daß es sich bei diesem Personenkreis nicht um eine zahlenmäßig vernachlässigbare Gruppe des wissenschaftlichen Personals handelt, zeigt die Tatsache, daß die Vertragsassistenten (25%) und die „Projektwissenschaftler“ (10%) zusammen mehr als ein Drittel des gesamten „Mittelbaus“ ausmachen. Die Verteilung dieser Personengruppen ist stark fakultätsspezifisch: Einen hohen Anteil haben die personell insgesamt schwache theologische Fakultät sowie die Naturwissenschaften, wenig Vertragsassistenten und „Projektwissenschaftler“ hingegen sind an der medizinischen Fakultät, der personalintensivsten Universität Innsbruck, beschäftigt.

2. Verteilung der vier Typen von Vertragsassistenten

Von den 270 erfaßten Vertragsassistenten bekleiden 47% als Teilzeitbeschäftigte eine Universitätsplanstelle, 34% sind aus Drittmitteln bezahlte Vertragsassistenten, 16% nehmen Karenzvertretung wahr und 3% sind Ausländer, die nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz nur als Vertragsassistenten, nicht aber als Universitätsassistenten bestellt werden dürfen. Das Beschäftigungsausmaß ist bei diesen vier Gruppen von Vertragsassistenten sehr unterschiedlich. Rechnet man die Anstellungen der 270 Personen in Ganztagsstellenäquivalente um, was den Kosten und der Arbeitsleitung ent-

spricht, so verschiebt sich das Bild: Drittmittelstellen haben den größten Anteil an den 180 Stelläquivalenten, gefolgt von Teilzeitplanstellen.

Der bei weitem größere Teil der Vertragsassistenten ist an der naturwissenschaftlichen Fakultät beschäftigt, danach folgen Geisteswissenschaften und Medizin. Auch in bezug auf die vier Anstellungsarten bestehen Unterschiede zwischen den Fakultäten: Jus, Geisteswissenschaft und Theologie haben einen hohen Anteil an Teilzeit-Planstellen, im Bereich von Technik, Naturwissenschaft und Medizin dominieren hingegen Drittmittelanstellungen; Vertragsassistenten aus Gründen der Karenzvertretung waren im November 1991 vor allem an der sozialwissenschaftlichen und an der medizinischen Fakultät beschäftigt.

Die Vertragsassistenten sind auf relativ wenige, vor allem naturwissenschaftliche Institute konzentriert. Nur an acht Instituten sind mehr als fünf Vertragsassistenten tätig, nur an zwei Instituten mehr als fünfzehn. Demgegenüber sind an gut einem Drittel der Institute keine Vertragsassistenten beschäftigt. Die Problematik der Vertragsassistenten ist also fakultäts-, weitergehend sogar institutsspezifisch.

3. Beschäftigungsausmaß bei Vertragsassistenten

Mehr als zwei Drittel aller Vertragsassistenten sind teilzeitbeschäftigt. Neben den Teilzeitplanstellen sind oft auch Karenz- und Drittmittelposten nur Halb- bzw. Zweidrittel-Anstellungen.

4. Altes und neues Dienstrecht

Bereits zum Zeitpunkt der Erhebung, am 1.11.1991, waren drei Viertel aller Vertragsassistenten (vor allem solche auf „naturgemäß“ befristeten Drittmittel-

Berufsbild

tel- und Karenzstellen) nach dem „neuen“ Dienstrecht („Hochschullehrer-Dienstrechtsgesetz 1988“) bestellt; d.h., ihre Anstellung erfolgte nach dem 1.10.1988, und ihre Gesamtverwendungsdauer ist mit vier Jahren gesetzlich begrenzt.

5. Alter von Vertragsassistenten

Die 4-Jahres-Klausel gilt vielfach für über 30jährige - 50% aller Vertragsassistenten, die nach dem „neuen“ Dienstrecht bestellt sind, sind über 30 Jahre alt! Damit ist das Argument, Vertragsassistentenstellen als Rotationsstellen für junge Wissenschaftler freizuhalten (vgl. Vertragsbedienstetengesetz § 53), unhaltbar. Von den bereits vor dem 1.10.1988 („altes“ Dienstrecht) tätig gewesenen Vertragsassistenten sind 80% über 30 und 50% sogar über 35 Jahre alt. Somit korrelieren Lebens- und Dienstalster. Personen auf Vertragsassistentenstellen scheinen also durchaus eine wissenschaftliche Dauerkarriere anzustreben. Durch das „neue“ Dienstrecht wird dies aber verhindert.

6. Akademische Grade der Vertragsassistenten

53% aller Vertragsassistenten haben einen Magistergrad, 39% das Doktorat, 7% der Beschäftigten sind Diplomingenieure, ein Vertragsassistent ist Dozent, vier Personen haben keinen in Österreich anerkannten Titel.

7. Situation der Frauen

Der Anteil der Frauen bei den Vertragsassistenten beträgt rund 32% und ist somit doppelt so hoch wie bei den Universitätsassistenten. Mit dem „neuen“ Dienstrecht ist der Frauenanteil deutlich gesunken, trotz großer Schwankungen ist über die letzten Jahre ein leichter Abwärtstrend erkennbar. Teilbeschäftigung ist vor allem für Frauen wichtig und erwünscht. Dies erklärt, warum ein hoher Frauenanteil vor allem im Bereich der Werkverträge, der Stipendien und der Teilzeitplanstellen zu verzeichnen ist. Möglicherweise ist mit dieser Stellenauftei-

lung aber auch eine Diskriminierung von Frauen verbunden (Abdrängen von Frauen in die „niederen Ränge“ der Universität). Als eher „frauenfreundlich“ erscheinen die juristische, die geisteswissenschaftliche und sozialwissenschaftliche Fakultät, einen niederen Frauenanteil haben hingegen die technische und die naturwissenschaftliche Fakultät. Dabei spielt natürlich auch eine Rolle, daß nicht an allen Fakultäten gleich viel Frauen in Ausbildung sind und daher dementsprechend auch mehr oder weniger Frauen als Wissenschaftlerinnen angestellt werden. Unerwarteterweise ist das Beschäftigungsausmaß bei Frauen und bei Männern annähernd gleich (durchschnittlich 26 bzw. 27 Wochenstunden). Auch in bezug auf das Alter lassen sich zwischen den Geschlechtern keinerlei Unterschiede feststellen.

B. „Drittmittelstellen“

Wissenschaftliche Mitarbeiter werden häufig aus sogenannten „Drittmitteln“ bezahlt. Solche Personen können als Vertragsassistenten („refundierte Stellen“), aber auch als Privatangestellte eines anderen Universitätsangehörigen tätig sein. Dies kann im Rahmen eines Dienstvertrages - als Angestellte - erfolgen. Darüberhinaus besteht die Möglichkeit, wissenschaftliche Mitarbeiter im Rahmen von Werkverträgen, von Honoraren oder von Forschungsbeihilfen/Stipendien zu beschäftigen. Drittmittelangestellte sind - mit Ausnahme von Vertragsassistenten - aufgrund ihres „inoffiziellen“ Daseins schwer zu erfassen. Möglicherweise ist bei dieser Gruppe mit einer hohen Dunkelziffer zu rechnen. Aus Drittmittel bezahlte Wissenschaftler sind vor allem in den naturwissenschaftlichen Instituten beschäftigt. Nennenswert sind daneben auch noch die medizinische; die geisteswissenschaftliche und die technische Fakultät. Die Anstellungen konzentrieren sich auf einige wenige projektmitteleinwerbende Institute (Zoologie, Mikrobiologie, Experimentalphysik, Germanistik, Biochemie). Dennoch stellen Drittmittelposten einen wichtigen Faktor dar, da

Projekte, bei denen ja laufend eine Evaluierung durch - meist internationale - Gutachten stattfindet, in den letzten Jahren ständig an Bedeutung gewonnen haben.

Durch die gesetzliche Begrenzung der Verwendungsdauer, der aus Drittmitteln bezahlten Vertragsassistenten - und durch die Verpflichtung, Vertragsassistenten nach dem Bundesgehaltsschema zu entlohnen - besteht begründeter Anlaß zur Vermutung, daß diese Personen zunehmend in Privatanstellungen abgedrängt werden. Sie befinden sich damit aber häufig in einer arbeitsrechtlich mehr als fragwürdigen Situation (z. B. mangelnder Versicherungsschutz bei Arbeitsunfällen, nichtwerkvertragsgemäße Tätigkeit im Rahmen von Werkverträgen, besoldungsrechtlich starke Benachteiligung gegenüber Vertragsassistenten und erst recht gegenüber Universitätsassistenten). Privatangestellte sind überdies an der Universität beschäftigte Wissenschaftler ohne Recht auf universitäre Mitbestimmung und ohne eigene Interessenvertretung. Da in den allermeisten Fällen direkt oder indirekt wiederum die öffentliche Hand der Geldgeber ist (Bund oder Länder, verstaatlichte Industrie mit Christian Doppler Laboratorien), ist, diese Ungleichrangigkeit umso befremdlicher.

Als Konsequenz der Ergebnisse dieser Umfrage erhebt die Vereinigung der Universitätslehrerinnen an der Universität Innsbruck mit Nachdruck die nachstehenden Forderungen, zu deren Erfüllungen die umgehende Novellierung verschiedener Gesetze erforderlich ist. Diese notwendigen Gesetzesänderungen sind zum frühestmöglichen Zeitpunkt vorzunehmen. Die Erfüllung der Forderungen wird auch die an den Universitäten und Hochschulen immer noch sehr ausgeprägte Diskriminierung der Frauen verhindern.

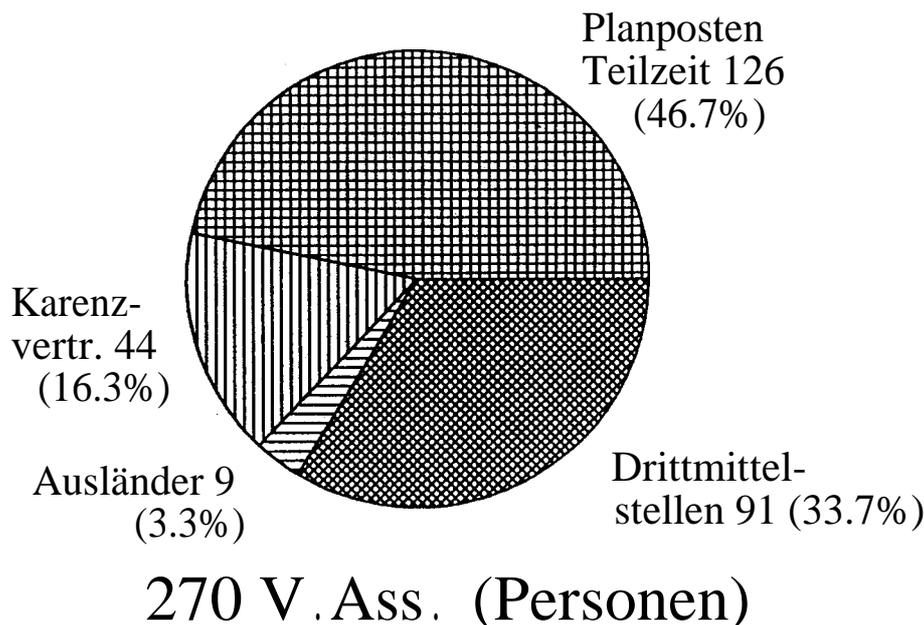
1. Durch Novellierung des Beamten-Dienstrechtsgesetzes ist die Möglichkeit zu schaffen, daß Beamte - und damit auch Universitätsassistenten - auf Dauer Teilzeitbeschäftigt sein können. Gleichzeitig ist das Laufbahn-

schema der Universitätsassistenten für Teilzeitbeschäftigte zu modifizieren. Die bisher auf einer Planstelle teilzeitbeschäftigten Vertragsassistenten sind als Universitätsassistenten mit allen dienst- und besoldungsrechtlichen Konsequenzen zu übernehmen.

2. Durch Novellierung des Vertragsbedienstetengesetzes ist für die als „Projektwissenschaftler“ tätigen Vertragsassistenten die Höchstverwendungsdauer von vier Jahren ersatzlos zu streichen. Die Anstellungsdauer soll ausschließlich durch die Erfordernisse des durchzuführenden Projektes bestimmt werden.

3. Die im Rahmen eines Forschungsprojektes tätigen Privatangestellten und Stipendiaten sind arbeits- und besoldungsrechtlich den Universitätsassistenten gleichzustellen.

4. Durch Novellierung der organisationsrechtlichen Vorschriften sind alle Arten der „Projektwissenschaftler“ in die demokratische Mitbestimmung an Universitäten und Hochschulen miteinzubeziehen.



Dr. L. ORTNER u. Dr. R. KAUFMANN,
Inst. f. Germanistik, Univ. Innsbruck

Wissens- und Technologietransfer

Bericht über die Tagung veranstaltet von der BUKO und BAM, Augsburg, 2.-3.7.1993

Das vom Prorektor der Universität Augsburg, Herrn Professor Gottlieb, eröffnete Workshop kam durch einen Beitrag des ehemaligen Siemensvorstandes H. R. Franz sehr schnell zur Sache.

Die technologische Entwicklung in Wachstums- und Schlüsselindustrien befindet sich schon längere Zeit, nicht erst seit dem Ausbruch der aktuellen ökonomischen Rezession, in einer Schiefelage: Deutschland erzielt zwar noch Export-erfolge, aber nur noch mit traditionellen Produkten und im wesentlichen auf dem europäischen Binnenmarkt. Darauf wies R. Franz,

früher zuständig für Halbleitertechnik und Mikroelektronik, zu Beginn der Tagung hin. In der Beurteilung der kritischen politischen und ökonomischen Krisensituation stimmte er mit den Aussagen des Sprechers des bayerischen akademischen Mittelbaus überein. Wir klopfen uns gegenseitig zu sehr auf die Schultern und merken nicht, daß unsere technologische Vorrangstellung in entscheidenden Bereichen verloren zu gehen droht. Markant meine H. Franz dazu: *„Wer meint, etwas zu sein, hört auf, etwas zu werden“*.

Der Leiter der Abteilung Technologietransfer der Daimler-Benz-Holding, Herr Töpler, beeindruckte die Tagungsteilnehmer an der Universität Augsburg mit dem gewaltigen Forschungs-

potential von etwa 3000 Wissenschaftlern in den Forschungs- und Entwicklungsabteilungen des Konzerns. Er beeindruckte auch in der Diskussion zu Verkehrsproblemen durch eine umfassende Sachkenntnis. Hier wurde deutlich, daß Wissens- und Technologietransfer keineswegs nur in einer Richtung, von der Universität in die Praxis, fließt, sondern ein wechselseitiger Prozeß des Gebens und Nehmens sein muß. Die Stärke der Universitäten könnte dabei gerade darin liegen, daß sich das Forschungspotential der Industrie eher einseitig auf anwendungsnaher Felder konzentriert, während die Universitäten aufgrund der staatlichen Subventionierung sich breiter Grundlagenforschung nicht nur in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, sondern

Wissens- u. Technologietransfer

auch in den Geistes- und Sozialwissenschaften widmen können. Diese Arbeitsteilung kann aber nur funktionieren, wenn der Transfer besser organisiert wird als bisher, wobei dem akademischen Mittelbau eine entscheidende Rolle zukommen könnte, wenn erst einmal strukturelle Hindernisse in den Universitäten abgebaut würden. Hier wäre der Gesetzgeber gefordert, unsinnige Relikte der Ordinariennuniversität wie hierarchische Abhängigkeiten zu beseitigen. Der stellvertretende Vorsitzende der BUKO, K. Mazzucco, votierte für eine unabhängigere Stellung des akademischen Mittelbaus und die Stärkung der Selbstverantwortung, um kreatives Potential zu erschließen. Gerade in Österreich habe man damit beim Aufbau von Transferinstitutionen - den österreichischen Außeninstituten - beste Erfahrungen gemacht. Beispielsweise war die erste landesweite Wissenschaftsmesse von der BUKO organisiert worden und habe große Aufmerksamkeit gefunden. Ähnliche Schwierigkeiten bei der Außendarstellung von Forschungsergebnissen aus den Geistes- und Sozialwissenschaften wie in Deutschland gibt es allerdings auch in Österreich. Möglicherweise müssen Wissenschaftler in diesen Fächern erst etwas lernen, was Techniker vorgemacht haben und erfolgreich praktizieren, nämlich "Klinkenputzen" und aggressives Marketing

von Forschungsergebnissen. Welche Erfolge man damit erzielen kann, zeigen bekannte Beispiele, wie das von Herrn Professor Milberg in Dornach gegründete Anwenderzentrum für Produktionstechnik, dessen Arbeitsweise Herr Naber eindrucksvoll darstellte. Letzterer zeigte sich allerdings seinerseits beeindruckt von der Vorgehensweise in einem sozialwissenschaftlichen Projekt, das von Frau Prof. Pfaff an der Universität Augsburg betreut wird, bei dem es sich um ein Altenprojekt handelt und das, wie sie berichtete, u. a. auf eine Initiative des akademischen Mittelbaus zurückgeht. Es zeigt sich daran, daß auch "Geisteswissenschaftler nicht immer zu spät kommen müssen", Eine gute Präsentationsmöglichkeit auch für sozialwissenschaftliche Projekte könnten Messebeteiligungen sein, wie Herr Steffen von der TU-München als bayerischer Messebeauftragter ausführte.

Auch mit ihren technischen Fächern betreten die Universitäten in Karlsruhe 1978 zunächst ja einmal Neuland und wirkten neben den Industrieausstellern als Exoten. Konkurrenz kann also durchaus das Geschäft beleben. Dies zeigt sich auch in der schwäbisch-bayerischen Transferszene, die von Herrn Winkler dem Transferbeauftragten der IHK kompetent beschrieben wurde. Durch das Auftreten des An-

wenderzentrums für Produktionstechnik in Augsburg ist die ortsansässige Fachhochschule zur Stärkung des mittelständischen Transferinstitutes NIITA stimuliert worden. Da auch die Handwerkskammer über eine gut funktionierende Transfereinrichtung verfügt, fehlt im Netzwerk der lokalen Transfereinrichtung eigentlich nur noch der größte Wissensanbieter, die Universität Augsburg, wie der Transferbeauftragte und Tagungsorganisator bedauernd feststellte. Aber Wissenstransfer an einer Universität mit 15000 Studierenden und etwa 450 Wissenschaftlern kann auf die Dauer eben nicht nebenher und ehrenamtlich ohne jegliche personelle und sachliche Infrastruktur betrieben werden. Die schlechte Ausstattung von Transferinstitutionen ist aber nicht nur ein Augsburger Problem.

Die notgedrungene Produktion von Forschungsergebnissen "auf Halde", die nicht in die Lösung praktischer Probleme einfließen können, weil sie der außeruniversitären Öffentlichkeit nicht bekannt gemacht werden können, ist letztlich eine Verschleuderung von Steuermitteln. Dabei wäre die Zugänglichkeit von Forschungsergebnissen durch die Möglichkeiten moderner Informationsverarbeitung technisch leicht zu gewährleisten, wie der Transferbeauftragte der TU-Graz, Herr Holzer vorführte. Es gibt also noch viel zu tun, und der akademische Mittelbau wäre auch hier bereit anzupacken, wenn er nicht ständig durch strukturelle Hemmnisse der Hochschulgesetzgebung daran gehindert würde.

Die europäischen Industrienationen werden sich entscheiden müssen, ob sie sich noch lange Universitäten leisten wollen, in denen ein großer Teil des wissenschaftlichen Potentials brachliegt, weil eine kleine Gruppe, keineswegs die Mehrheit der Hochschullehrer, nicht auf ihre ständischen Privilegien aus dem 19. Jahrhundert verzichten will.

R. DENZEL (BUKO),
Dr. M. BARTL-DÖNHOF
(Univ. Augsburg)



(Göttlicher, Denzel, Bartl-Dönhoff)



Evaluierung der Lehre

der Lehre" erfolgte basierend auf sechs jeweils zweitägigen Klausurtagungen, die in der Zeit von September 1992 bis Mai 1993 stattfanden.

Als Arbeitsgrundlagen dienten ausgewählte Materialien und Literatur, Input-Referate der Gruppenmitglieder und Überblicksreferate zur Evaluierungssituation in Deutschland und in den Niederlanden.

Die ersten drei Klausursitzungen dienten der Erarbeitung der Grundlagen zur Verfolgung des oben angeführten Projektauftrags, die vierte und fünfte der Erarbeitung von Vorschlägen zu den im Entwurf zum "UOG 93" enthaltenen Bestimmungen für die gesetzliche Verankerung der Lehrveranstaltungsevaluierung im neuen Organisationsrecht der Universitäten. In der fünften Klausurtagung wurde weiters ein vorläufiger Entwurf eines Berichts der Arbeitsgruppe diskutiert sowie beschlossen, die von den einzelnen hochschulpolitischen Vertretungsorganen in die Arbeitsgruppe nominierten Vertreter zu ersuchen, in ihren Organisationen eine Meinungsbildung zu diesem Bericht herbeizuführen und Rückmeldungen an die Arbeitsgruppe abzugeben.

In der letzten Klausursitzung wurde der Bericht auf Basis der eingegangenen Stellungnahmen überarbeitet und seine Endredaktion vorbereitet.

Die Arbeitsgruppe hat im Rahmen ihrer Diskussionen zur Umsetzung des Arbeitsauftrages das Ziel einer Evaluation von Lehre über den Beurteilungsaspekt Einzellehrveranstaltung hinaus, auf das gesamte Curriculum (Studienplan) ausgedehnt. Diese Erweiterung wird damit begründet, daß Evaluationsergebnisse einzelner Lehrveranstaltungen (nur) im Zusammenhang mit damit in Bezug stehenden Lehrveranstaltungen eines Studienabschnitts sowie dem

gesamten Studienplan und übergeordneten Ausbildungszielen zu sehen und zu bewerten sind.

Die Frage von Anreizen bzw. Konsequenzen und Sanktionen positiver und negativer Art nahm in den Diskussionen der Arbeitsgruppe - wie auch den eingelangten Stellungnahmen zum Rohentwurf des Berichtes - naturgemäß einen breiteren Raum ein, als in dem vorgelegten Endbericht zu Ausdruck kommen kann. Jedenfalls hat sich die Arbeitsgruppe - gestützt auch auf ein entsprechendes Rechtsgutachten des Verfassungsdienstes des Bundeskanzleramts vom 29. April 1992 - darauf verstanden, daß die im Artikel 17 des Staatsgrundgesetzes (mit) verankerte "Freiheit der Lehre" nicht bedeuten könne, daß die Effizienz des Lehr-/Lernprozesses und die Zielerreichungen der einzelnen Ausbildungsabschnitte keiner Überprüfung unterliegen dürfen.

In dem Ende Juni 1993 an die Hochschulplanungskommission abgegebenen Bericht wurde aus der Einsicht der Arbeitsgruppe heraus, daß Evaluation der Lehre mehr ist, als die semesterweise flächendeckende Massenbefragung in allen Lehrveranstaltungen, versucht, die Notwendigkeit der Entwicklung eines Gesamtkonzepts und eines daraus abgeleiteten Rahmenprogramms zur Evaluierung universitärer Lehre darzulegen.

In der nächsten Sitzung der Hochschulplanungskommission, welche für 5. Oktober 1993 terminisiert ist, wird es voraussichtlich zu einer Beratung über den Bericht - der erst ab diesem Zeitpunkt als "offiziell" anzusehen sein wird - und einer Empfehlung über die weitere Vorgangsweise an den Minister kommen.

*Univ.-Doz. Dr. Helmut WURM,
Physiologisches Institut, Univ. Graz*

Wie im BUKO-Info 4/92 berichtet, wurde von BM Busek auf Empfehlung der Hochschulplanungskommission vom 2. März 1992 die Arbeitsgruppe „Evaluierung der Lehre“ eingesetzt, um ein Konzept der Lehrveranstaltungsevaluierung an Universitäten (und Hochschulen) zu erarbeiten.

Anfang Jänner 1993 wurde der Arbeitsauftrag der Gruppe dahingehend geändert, bis zum Ende des Monats März 1993 eine Stellungnahme zu den Bestimmungen betreffend Evaluierung der Lehre im Entwurf des "UOG 93" zu erarbeiten und die Tätigkeit der Arbeitsgruppe danach vorerst zu unterbrechen.

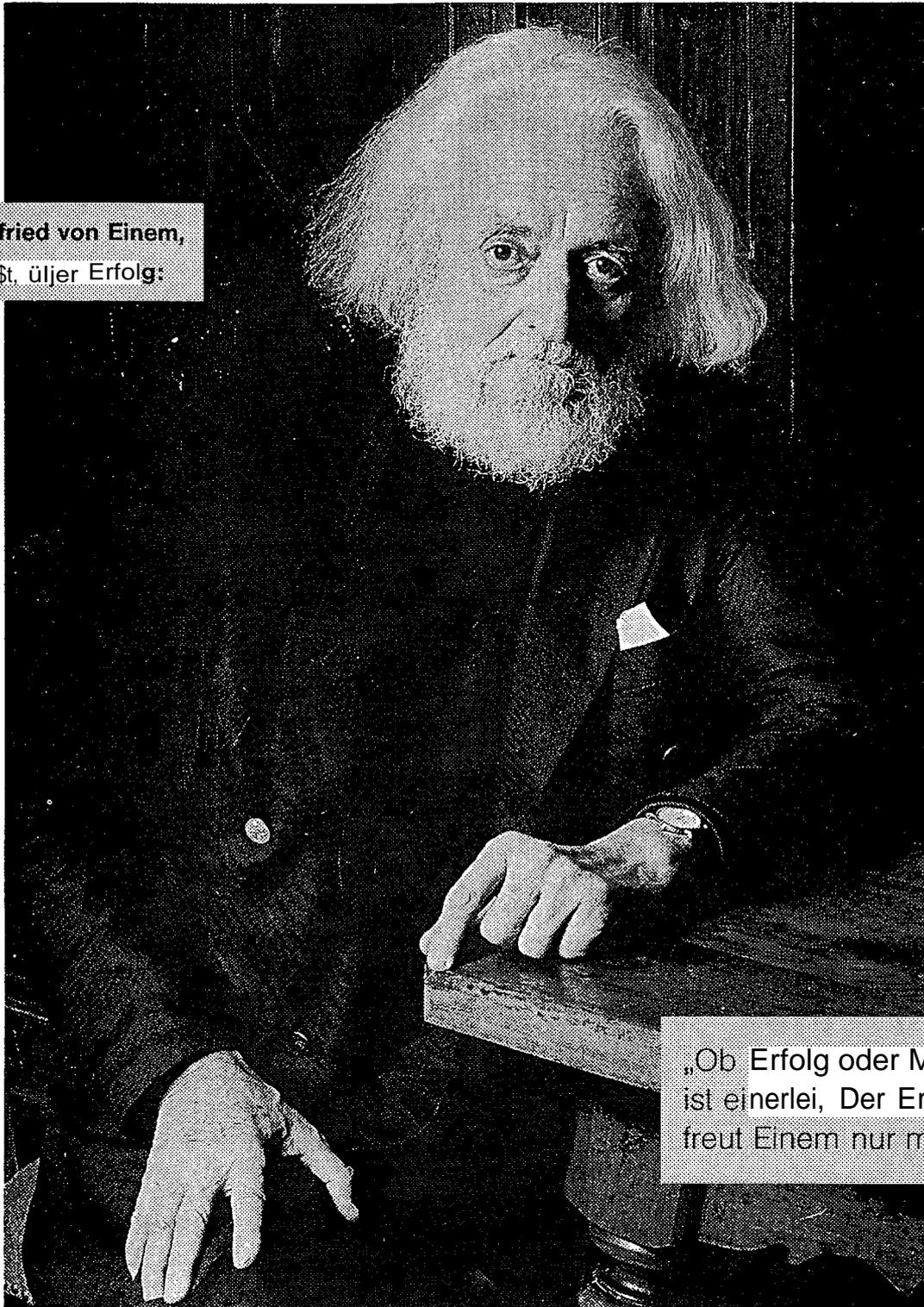
Diese Entscheidung ist vor dem Hintergrund der Debatte um das neue Organisationsrecht der Universitäten zu sehen und findet ihre Begründung in der Ansicht, daß es nicht zielführend erscheine, den bestehenden Arbeitsauftrag vertiefend weiterzuverfolgen, solange keine Klarheit über die zukünftigen, für die inhaltliche Arbeit relevanten gesetzlichen Randbedingungen gegeben sei.

Nach Erstellung dieser Stellungnahme wurde die Arbeitsgruppe ersucht, die bis dahin erarbeiteten Gedanken zum ursprünglichen Arbeitsauftrag zusammenzufassen und ihre Arbeit mit Vorlage eines Berichts im Monat Juni 1993 abzuschließen.

Die Ausarbeitung des Abschlußberichtes der Arbeitsgruppe "Evaluierung

CA, die Bank zum Erfolg, präsentiert: Gedanken zum Erfolg.

Prof. Gottfried von Einem,
Komß,gn \$t, üljer Erfolg:



„Ob Erfolg oder Mißerfolg
ist einerlei, Der Erfolg
freut Einem nur mehr.“



CREDITANSTALT

Impressum:

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

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

Telefax: 31 99 317

Vorsitzender: Ass.-Prof. Mag. Dr. Norbert FREI

Redaktion: Mag. DDr. Renate DENZEL

Layout: Beate MILKOVITS

Graf. Gestaltung: Miriam WEIGEL

Druckerei: Schreier & Braune, Aegidigasse 4,
1060 Wien

P.b.b.

Erscheinungsort Wien

Verlagspostamt 1090 Wien

