

95/2

HOCHSCHULPOLITISCHE
INFORMATIONEN
DER BUNDESKONFERENZ

BUKO

BUNDESKONFERENZ
DES WISSENSCHAFTLICHEN
UND KÜNSTLERISCHEN PERSONALS
DER ÖSTERREICHISCHEN
UNIVERSITÄTEN UND
KUNSTHOCHSCHULEN



ZELMITTELPUNKT UNIVERSITÄT UND KUNSTHOCHSCHULE

POLITIK
PLANUNG
PRESTIGE

Impressum

Herausgeber, Medieninhaber und Hersteller:

Bundeskonferenz **des wissenschaftlichen und künstlerischen** Personals,
Lichtensteinstraße 22a, 1090 Wien, Tel.: 0222/31 99 315-0, Telefax: 31 99 317, [e-mail: bundeskonferenzgbukol.bukonf.ac.at](mailto:bundeskonferenzgbukol.bukonf.ac.at)

Vorsitzender: Mag. Walter Schollum
Redaktion: Dr. Kurt Grünewald, Mag.Dr. Sonia Raviola, Mag. Margit Sturm
Graf. Gestaltung / Layout: Mag. Michael Herbst, Beate Milkovits
Druckerei: Schreier & Braune, Aegidigasse 4, 1070 Wien

Hinweis:

Das nächste BUKO-Info erscheint im September mit dem Schwerpunktthema "Forschung", Redaktionsschluß für Artikel und Leserbriefe ist der 21. August 1995.

Inhalt

Seite	3	Gespräche - Gerüchte - Aktivitäten
Seite	5	Mehr Prestige für Wissenschaft und Forschung
Seite	9	Planung, Prestige, Politik
Seite	12	Effizienz und Strategie an Universitäten
Seite	16	Planung, Prestige und Personalpolitik
Seite	17	Symposium Niederlande - Österreich 1995
Seite	18	Symposium Niederlande - Österreich
Seite	21	Planung einer Hochschule, die Politik als Komplikation
Seite	25	Dozentin/Dozent - Dinosaurier unter den HochschullehrerInnen?
Seite	27	Die Kommission "Theologische Fakultäten"
Seite	31	Qualität der Lehre - Workshop

Bildnachweis

Titelbild und Gestaltung: Mag. Michael Herbst

Gespräche - Gerüchte - Aktivitäten

Walter Schollum

Dienst- und Besoldungsrecht

Die Sektion Hochschullehrer der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) führt Gespräche mit dem BMWFK - und die Gerüchtebörse an den Universitäten hat Hochbetrieb:

Wie hoch fällt die Lehrverpflichtung für die ProfessorInnen aus?

Wie hoch für die anderen Gruppen?

Wird die Lehrverpflichtung finanziell abgolgten?

Wird es im Herbst noch Lehraufträge geben?

Was passiert mit den DozentInnen, den VertragsassistentInnen, den Privatangestellten im Drittmittelbereich, den alten refundierten AssistentInnen?

Man könnte diese Liste beliebig verlängern. Die verunsicherten KollegInnen rufen in der BUKO an oder melden sich über e-mail. Sie verlangen Informationen und Fakten. Tatsache ist, daß derzeit keine Aussagen über Ergebnisse dieser Gespräche möglich sind. "Verhandlungen" im eigentlichen Sinn können von den Gesprächspartnern nicht geführt werden, da sie der Gewerkschaftsspitze und dem Bundeskanzleramt sowie dem Finanzministerium vorbehalten sind. Die BUKO hat deshalb an den Minister appelliert, die Gespräche so zu gestalten, daß eine Verunsicherung der Universitätsangehörigen vermieden wird.

Begonnen hat die Diskussion mit den Beratungen über das Sparpaket zur Budgetkonsolidierung und den damit zusammenhängenden ressortinternen zusätzlichen Einsparungsmaßnahmen. Darüber hat Kollege Wolf bereits im letzten BUKO-INFO berichtet. Wir haben schon damals darauf hingewiesen, daß es sich bei einigen Punkten nicht um kurzfristige Einsparungsmöglichkeiten, sondern um langfristige Strukturmaßnahmen handelt, die zu diskutieren seien. Nachdem sich Beratungen in einem größeren Kreis zerschlugen, sollten die erwähnten Gespräche zuerst mit der Gewerkschaft und erst

anschließend mit weiteren Standesorganisationen geführt werden. Ziel war es, zu Ostern die Gespräche abzuschließen und anschließend in eine Begutachtungsphase einzutreten. Da sich die Beratungen mit der Gewerkschaft aber nur schleppend weiterentwickeln, dauert die erste Phase immer noch an - ein Ende ist keineswegs abzusehen.

Gesprochen wurde bis jetzt über folgende Punkte:

* UniversitätsprofessorInnen nach UOG 1993 (Anpassung des Dienst- und Besoldungsrechtes an die neue organisationsrechtliche Kategorie der ProfessorInnen)

* VertragsprofessorInnen (Aufgabenbereich, Dienstrecht und Besoldung)

* Lehrverpflichtung von ProfessorInnen, DozentInnen und AssistentInnen (Ausmaß, Typen der Lehrveranstaltungen, Abgeltung)

* UniversitätsdozentInnen (Maßnahmen gegen die Frustration wegen mangelnder Karriere-Perspektiven)

* VertragsassistentInnen (der Dienstgeber möchte eine Parallelstruktur zum UAss)

* Ausbildungsphase für AssistentInnen (Umgestaltung des zeitlich befristeten Dienstverhältnisses)

* RektorInnen-Sonderverträge und Amtszulagen (Höhe und Art der Sonderentgelte, Amtszulagen für nebenamtliche akademische Funktionäre)

Zu all diesen Punkten gibt es nach den Aussagen der Gesprächspartner keine gesicherten Ergebnisse, sondern nur Wünsche, Absichtserklärungen und ein Ausloten der Möglichkeiten.

Die BUKO hat sich aber bereits zu folgenden Themen geäußert:

Lehrverpflichtung:

Die Lehrverpflichtung muß nach Richtwerten gestaffelt sein:

ProfessorInnen 6 Stunden, DozentInnen 4 Stunden und AssistentInnen 2 Stunden. Das geringere Ausmaß bei den DozentInnen und AssistentInnen wird mit den von ihnen verlangten zusätzlichen Qualifikationsleistungen begründet. Eine höhere Lehrleistung der ProfessorInnen kann, nimmt man die Einheit von Forschung und Lehre als Maß, nicht ernsthaft in Betracht gezogen werden. Die finanzielle Abgeltung muß sich zumindest an den entfallenden Lehraufträgen und Kollegiengeldern orientieren.

VertragsassistentInnen:

Das Problem liegt hier bei den Teilzeitbeschäftigten. Die BUKO fordert eine Lösung auf der Basis eines öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisses. Beispiele für die Umsetzbarkeit dieser Forderung findet man bei der Stundenreduzierung der Bundeslehrerinnen und bei der Teilkarenzierung der UniversitätsprofessorInnen.

Ausbildungsphase für AssistentInnen:

Änderungen des derzeitigen Dienstrechtes werden von der BUKO nur dann akzeptiert, wenn eine qualitative Verbesserung für den gesamten Hochschullehrerbereich erzielt wird. Das Ziel müßte die gemeinsame Hochschullehrerkategorie sein. WS Herausbrechen einzelner Laufbahnabschnitte wird strikt abgelehnt.

DozentInnen:

Die BUKO unterstützt alle Maßnahmen, die für die DozentInnen zusätzliche Perspektiven eröffnen.

Weiters fordern wir eine baldige Regelung der Dienstverhältnisse für die Drittmittel-Angestellten und eine Lösung der Probleme im Bereich der alten refundierten AssistentInnen.

Der ursprüngliche Zeitplan, der eine parlamentarische Befassung eventuell noch vor den Sommerferien anstrebte,

Editorial

kann nicht mehr eingehalten werden. Unter der Annahme, daß nach Gesprächen mit allen Standesvertretungen die eigentlichen Verhandlungen beginnen und zügig abgeschlossen werden können und die Zustimmung von Finanzministerium und Bundeskanzleramt ebenfalls rasch erwirkt wird, ist frühestens im Herbst dieses Jahres mit Gesetzesformulierungen zu rechnen. Das Inkrafttreten neuer Bestimmungen ist also vor Oktober 1996 nicht zu erwarten. So verlautete es aus unserem Ministerium. Allerdings ist im Herbst wieder mit neuen Sparmaßnahmen zu rechnen.... !

UOG 93

Die Betreiber der UOG-Reform haben immer betont, daß die angebliche Misere des UOG 1975 nur durch klare Entscheidungsstrukturen, Managementfähigkeiten, strategisches Planen usw. behoben werden kann. Wir haben deshalb gefordert, daß entsprechende Ausbildungsmöglichkeiten in ausreichendem Ausmaß angeboten werden. Das von der Gewerkschaft gemeinsam mit dem BMWFK durchgeführte Seminar war hier ein guter Ansatz, fand aber keine Fortsetzung. Insbesondere die Schulung im strategischen Denken und Handeln ist für die Mitglieder der neuen Universitätsorgane unverzichtbar. Sollten nicht ehestens entsprechende Maßnahmen ergriffen werden, besteht die Gefahr, daß notwendigerweise die strategischen Organe den neuen Aufgaben nicht gewachsen sind. Da wir dem UOG 93 zwar kritisch gegenüberstehen, an funktionierenden Universitäten jedoch größtes Interesse haben, wiederholen wir die Forderung nach entsprechender Ausbildung. Wir selbst haben bereits die Initiative ergriffen und ein Seminar in Linz diesem Thema gewidmet. Der in diesem Heft publizierte Beitrag von Karl Mazzucco entspricht seinem dortigen Referat. Dr. Christian Horak vom Institut für Unternehmensführung der Wirtschaftsuniversität Wien fungierte als Gruppentrainer. In seinem Einführungsvortrag über das Stakeholder-Management für Non-Profit Organisationen definierte er wesentliche Grund-

begriffe und versuchte, die für Unternehmen entworfenen Handlungskonzepte auf die Universität anzuwenden. Die TeilnehmerInnen erarbeiteten am Beispiel der Definition von Ziel- und Anspruchsgruppen Konzepte zu Strategiebildungsprozessen, die eine sinnvolle Ressourcen- und Personalplanung ermöglichen.

Die Umsetzung des UOG 93 erfordert hohe professionelle Kompetenz im Organisations- und Managementbereich, da Entscheidungen getroffen werden müssen, die die Strukturen der Universitäten grundlegend und langfristig verändern.

Auch das BUKO-Seminar im Herbst dieses Jahres, das der Einführung und Fortbildung von BUKO-VertreterInnen dienen soll, wird sich zumindest teilweise mit strategischer Planung beschäftigen.

Studienrecht

Der Entwurf eines neuen Studienrechtes liegt nun vor. Es wird großer gemeinsamer Anstrengungen bedürfen, die dort festgeschriebenen Neuerungen mit Leben zu erfüllen. Für die Begutachtung des Entwurfes bitten wir um Mitteilungen aus allen Studien- und Fachbereichen, damit Fehler rechtzeitig eliminiert werden können.

Symposium Niederlande - Österreich 1995

Der niederländische Ministerpräsident Wim Kok kündigte in der Regierungserklärung vom August 1994 Maßnahmen zur Reform des gesamten Hochschulsystems an. Ziel sei es, die ständig steigenden Kosten im Hochschulwesen zum Stehen zu bringen, die Ausgaben in weiterer Folge zu reduzieren und die Effizienz der Ausbildung verstärkt nach wirtschaftsorientierten Gesichtspunkten zu beurteilen.

Das Symposium Niederlande - Österreich stand bereits im Zeichen dieser Umstrukturierungen und Sparmaßnahmen, die sowohl den Universitätsbereich als auch den Fachhochschulbereich betreffen. Die tertiären

Bildungseinrichtungen kämpfen jedoch nicht nur um finanzielle Zuwendung, sondern auch untereinander um die Legitimität ihres Status und der Sinnhaftigkeit ihrer Ziele: Die Ausbildung zur wissenschaftlichen Forscherin/zum wissenschaftlichen Forscher ist langwierig und bedarf wirtschaftlich gesehen auf den ersten Blick einer Rechtfertigung.

Der niederländische Fachhochschulrat hingegen verfolgt eine praxisorientierte, berufsbezogene und ein-kommensorientierte Ausbildungspolitik. Der Plan, im ständigen Dialog mit der Wirtschaft zu stehen, scheint vorerst aufzugehen - und doch sind auch die Fachhochschulen massiv von den im Ministerium getroffenen politischen Entscheidungen zur Kürzung des Budgets und Reduzierung der Studiengänge betroffen.

Die in diesem BUKO-Info enthaltenen Artikel geben ein Stimmungsbild wieder und informieren über die hochschulpolitische Entwicklung in den Niederlanden.

Planung - Prestige - Politik:

diese Begriffe bilden die inhaltliche Klammer zwischen den Beiträgen dieser Ausgabe des BUKO-Info. Die Hebung des Prestiges des Wissenschaftsbereiches, für die sich der Minister einsetzt, ist eine Sache, die Planung der Entwicklung der Universität durch die Betroffenen eine andere. Angesichts der internationalen Herausforderungen und der enger werdenden budgetären Spielräume sind die geforderten Weichenstellungen aber letztlich politische.

Mag. Dr. Sonia Raviola
(Stv. Generalsekretärin der BUKO)
Mag. Margit Sturm
(Generalsekretärin der BUKO)
Ass.-Prof. Mag. Walter Schollum
(Vorsitzender der BUKO)

Mehr Prestige für Wissenschaft und Forschung

Ein Gespräch mit Bundesminister Dr. Rudolf Scholten



BUKO-INFO: Sie haben kürzlich in einem Pressegespräch darauf hingewiesen, daß erfolgreiche Forschungsinstitutionen eines gemeinsam haben, nämlich prägende Führungspersonlichkeiten an der Spitze. In welcher Weise wollen Sie als Wissenschafts- und Kulturminister prägend wirken?

Minister SCHÖLTEN: Der Bereich Wissenschaft und Forschung braucht eine wesentlich stärkere Verankerung im Bewußtsein der Bevölkerung, um für die Zukunft des Landes als entscheidend wahrgenommen zu werden. Wenn wir heute eine Befragung machen würden, welche Dinge für Österreichs Zukunft wichtig sind, befürchte ich, daß der Bereich Forschung, wenn überhaupt, zu wenig oder zu schwach vorkommt. Das halte ich für schlecht, und daher denke ich, daß man den Bereich wesentlich präsenter machen muß. In der medialen Situation unserer Gesellschaft heißt das, daß wir identifizierbare Personen beispielhaft vorstellen müssen. Wenn Sie sich sowohl die Unternehmungen ansehen, die als forschungsintensiv bekannt sind, als auch verschiedene Disziplinen, in de-

neu Österreich inhaltlich eine starke Position einnimmt, so ist das immer mit entscheidenden Persönlichkeiten und mit deren Biographien verknüpft. Konkretes Beispiel: Es gibt eine erfreuliche Zunahme von wissenschaftlichen Beiträgen im Rahmen der Nachrichtensendungen des ORF. Die meisten dieser Beiträge sind nur thematisch beschrieben und leider selten mit einer Forscherpersönlichkeit verknüpft. Wir stellen häufig Projekte öffentlich vor, es gelingt aber nicht oft, über die wissenschaftlichen Ecken der Medien hinaus zu kommen. Um stärker in das Bewußtsein der Bevölkerung vorzudringen, müssen wir in den allgemeinen Meldungsbereich kommen, nicht nur im ORF, auch in den Zeitungen.

BUKO-INFO: Stellen Sie sich diesbezüglich vor, Außeninstitute oder generell den Wissenschaftsjournalismus zu fördern, also Institutionen, die dieses Kommunikationsproblem zwischen Wissenschaft und Öffentlichkeit überwinden helfen sollen, oder soll es eine Aufgabe der Wissenschaftler werden, Ihre Forschungsergebnisse einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln?

Minister SCHÖLTEN: Ich glaube, das kann nur eine kooperative Aufgabe sein: Die Zugänge, die wir zu den Medien haben, müssen genutzt werden, und die Bereitschaft der Wissenschaftler, in die Öffentlichkeit zu gehen, muß größer werden.

BUKO-INFO: Wissenschaft als Beruf auszuüben, bedeutet, sich mit einem Spezialgebiet bis ins letzte Detail zu beschäftigen. In den Medien und auch im Management sind Generalisten mit großem Überblick und der Fähigkeit, Zusammenhänge herzustellen,

gefragt. Können Sie sich eine Verankerung solcher widersprüchlicher Anforderungen im Berufsbild des Wissenschaftlers vorstellen?

Minister SCHÖLTEN: Da muß man zwei Dinge auseinanderhalten. Das eine ist, ich glaube nicht, daß man eine stärkere Öffentlichkeit z.B. durch die Finanzierung von Wissenschaftsjournalisten erkaufen kann. Zum anderen meine ich, daß jene Wissenschaftler, die bereit und begabt sind, und die auch auf Grund ihrer Themen in der Lage sind, stärker an die Öffentlichkeit zu gehen, der Wissenschaft insgesamt zu nützen. Die Disziplinen, Fachrichtungen oder Spezialisierungen, die in der Öffentlichkeit nicht so stark präsent sind, werden deshalb inhaltlich nicht schlechter bewertet werden. Aber wir brauchen einige konkrete Beispiele, die eine Gesamtstimmung fördern. Das wird mit Sicherheit nicht ein repräsentativer Querschnitt der österreichischen Wissenschaft sein können.

BUKO-INFO: Ich möchte auf die Umsetzung des UOG'93 kommen. Die Aufgaben, die sich aus der neuen Organisationsstruktur ergeben, können mit den bisher gängigen Methoden wahrscheinlich nicht bewältigt werden. Könnten Sie sich vorstellen, z.B. Managementausbildungen für Universitätslehrer zu fördern oder möglicherweise sogar unter den Dienstpflichten einzureihen?

Minister SCHÖLTEN: Ich glaube, daß wir in diesem Bereich einiges tun müssen. Aber zur Klarstellung, damit es diesbezüglich kein Mißverständnis gibt: Daß wir Wissenschaft im öffentlichen Bewußtsein stärker verankern wollen, bedeutet nicht, daß wir

Politik

uns um nichts anderes zu kümmern haben. Der deutliche Zug, den ich unterstütze, ist jener zu einer verstärkten Autonomie der Universitäten. Das bedeutet auch, daß man Aufgaben wahrnehmen muß, die sich aus diesem Mehr an Selbständigkeit ergeben, und d.h. auch Übernahme von geschäftsführerischen Tätigkeiten.

Es gibt zwei extreme Modelle: die autonome Universität, die auch selbst geschäftsführerisch tätig wird, freilich mit aller infrastrukturellen Unterstützung des Ministeriums. Das Gegenbeispiel wäre das zentralverwaltete System, in dem zwar für die Wissenschaftler der momentane Vorteil entsteht, daß sie sich zur Gänze auf ihre wissenschaftliche und ihre lehrende Tätigkeit konzentrieren können und ihnen das Management abgenommen wird, aber um den Preis einer vollkommenen Abhängigkeit von der zentralen Verwaltung. Ich meine, daß die Vorteile des autonomen Systems eindeutig überwiegen, auch wenn das einhergeht mit verstärkten Anforderungen im Managementbereich. Bei all dem darf nicht übersehen werden, daß wir mit Wissenschaftlern eines nicht tun sollten, was man mit keiner Gruppe tun soll, nämlich sie so zu pauschalisieren. Man kann nicht den typischen Wissenschaftler konstruieren, den Mann oder der Frau bestimmte Eigenschaften zuschreiben und davon ausgehend den Typus Wissenschaftler definieren und sich nur mehr um dieses Grundmuster kümmern. Sie wissen ja genauso gut wie ich, daß es unter den Wissenschaftlern eine breite Palette an unterschiedlichen Schwerpunkten persönlicher Begabungen, Neigungen und Interessen gibt, wie in jeder anderen Berufsgruppe.

BUKO-INFO: Zum Dienstrecht: Seit über die stundenmäßige Festlegung der Lehrverpflichtung für Professoren diskutiert wird, gibt es an den Universitäten eine Menge Gerüchte und Spekulationen, was die Beispielwirkung für Dozenten und Assistenten und die Konsequenzen für die Verteilung von Lehraufträgen angeht. Können Sie dazu Stellung nehmen?

Minister SCHÖLTEN: Man muß zu den aktuellen Entwicklungen im bezug auf das Dienstrecht den grundsätzlichen Ablauf schildern. Zum Zeitpunkt des letzten Budgets wurde eine Reihe von Begleitgesetzen in anderen, aber auch in unserem Bereich verhandelt. Vom Finanzminister wurden Bedingungen aufgestellt, die von der Regierung insgesamt akzeptiert wurden, was von jedem Ressort als Budgetbegleitgesetz einzubringen war. Für die Wissenschaft war vorgesehen, daß wir einen sehr deutlichen Akzent im Dienstrecht - insbesondere was die Lehrverpflichtung betrifft - setzen. Wenn Sie sich erinnern, wurde parallel dazu auch für den Schulbereich verhandelt und bei den Lehrern kam es zu gewaltigen Einschnitten. Uns ist es weitgehend gelungen, diesen akuten Zusammenhang Budget 1995 und DienstrechtSNovelle aufzuheben. Wir wollen das mit einer gewissen Ruhe und Sachbezogenheit separat diskutieren und nicht in Nachtsitzungen, die in den letzten Tagen vor dem Budgetbeschluß stattgefunden haben, weil so keine gute Lösung gefunden werden kann. Damit haben wir erreicht, daß an den Universitäten wesentlich weniger Aufregung entstehen mußte, als das z.B. im gesamten Schulbereich der Fall war. Das befreit uns aber nicht von der Verpflichtung, daß wir dieses Thema jetzt vor dem Sommer gemeinsam abschließen müssen. Wenn uns das nicht gelingt, dann haben wir bei den Budgetverhandlungen 1996 unter Garantie keine Möglichkeiten, uns neuerlich abzukoppeln. Diese Prognose kann mit Sicherheit gestellt werden, daß die Bedingung zur Erarbeitung von sachlich gerechtfertigten Lösungen in den Verhandlungen zwischen Personalvertretungen, Gewerkschaft und Wissenschaftsminister besser sind, als wenn diese Fragen in der hochpolitischen und brisanten Phase der Budgetverhandlungen 1996 diskutiert werden. Also mein Appell heißt, vor dem Sommer muß die inhaltliche Entscheidung gefallen sein, und das sage ich ganz im Interesse der Betroffenen.

BUKO-INFO: Gibt es schon Zwi-

schenergebnisse dieser Gespräche?

Minister SCHÖLTEN: Einige Zwischenergebnisse können jetzt schon genannt werden. Es wird einen einheitlichen Typ des Hochschulprofessors - also keine Unterteilung in Ordentliche und Außerordentliche Professoren - geben. Es wird überlegt, für Dozenten eine eigene Gehaltsstaffel zu schaffen. Sie werden dann zwar weiterhin der Mittelbaukurie angehören, aber nicht mehr unter dem Titel Univ.-Ass. sondern mit dem Titel Univ.-Doz. Sie haben das Recht auf eigene Lehre und werden auch dienstrechtlich nicht mehr in einem Verhältnis zu einem Professor stehen, sondern selbständige Mitglieder des jeweiligen Institutes sein. Dann gibt es noch die Überlegung, daß die wissenschaftliche Karriere erst mit dem Doktorat beginnen sollte. Hierzu sind aber die Beratungen noch nicht am Ende angelangt. Diskutiert wird natürlich noch über die Lehrverpflichtung für die Professoren. Konkret geht es um die Ausformung des Begriffes „Richtwert“ und um die Anrechnung von unterschiedlichen Typen von Lehrveranstaltungen. Geeignet hat man sich bereits über das Sabbatical sowie der Diplomanden- und Dissertantenbetreuung.

BUKO-INFO: An dem Entwurf zum Vertragsassistentengesetz, wie er im Dezember vorgelegt wurde, hat die BUKO kritisiert, daß eine Parallelschiene zum Univ.-Ass. im privatrechtlichen Bereicheingerichtetwürde. Wie stehen Sie dazu und wie stehen Sie zur Pragmatisierung im Hochschulbereich generell?

Minister SCHÖLTEN: Ohne Zweifel sind in der heutigen Zeit Pragmatisierungen - noch dazu in einem Bereich, der sehr stolz darauf ist, ein sehr kompetitiver, zu sein - nicht gerade das modernste Instrument. Gleichzeitig habe ich Respekt vor bestehenden Lösungen. Es kann wohl nur darum gehen, daß für die Zukunft flexiblere Modelle gesucht werden, die

diesem Argument des qualitativen Wettbewerbes, das ja auch von allen Betroffenen immer wieder geführt wird, Rechnung tragen. Das ist nicht ein Argument für Einsparungen und gegen Planstellen, sondern einzig ein Argument für Wettbewerb.

Wenn Sie sich so manches Institut ansehen, an dem es kaum mehr eine Möglichkeit gibt, Veränderungen durchzuführen, weil es zur Gänze durch pragmatisierte Assistenten besetzt ist, und diese auch nicht jünger werden, dann ist das ein Strukturproblem, das man sehen muß. Es muß klar erkannt werden, daß wir flexiblere Modelle finden müssen, die in der Zukunft wieder mehr Beweglichkeit herstellen. Das ist nicht zuletzt auch ein Thema im Zusammenhang mit dem Dienstrecht, z.B. was die Professoren auf Zeit betrifft. Ich halte die Doppelargumentation im bezug auf den Wettbewerb für unhaltbar, einerseits dafür zu plädieren, daß der qualitative Wettbewerb Gültigkeit haben muß, und auf der anderen Seite, diesen Wettbewerb nicht wirksam werden lassen zu können. Daher werden wir in den neu hinzukommenden Bereichen mit Sicherheit etwas vorsichtiger agieren müssen. Wir leben nun einmal nicht in der Zeit, in der die Pragmatisierung die ideale Gestaltung einer Laufbahn ist. Im neuen Dienstrecht ist der Typus des Vertragsprofessors vorgesehen, darauf bestimmte Zeit, etwa 4 bis 5 Jahre, an der Universität tätig sein wird.

Gedacht ist hier vorrangig an jene, die als Ersatz für die hauptamtlichen Funktionäre nach dem UOG'93 bestellt werden oder auch für bestimmte Institute oder Studieneinrichtungen, die besonderen Trends unterliegen, z.B. Mode, oder Architekturtheorie, sodaß man alle paar Jahre eine neue Richtung oder einen neuen Stil einbringen kann. Für diese Möglichkeiten wird man den Vertragsprofessor statuieren.

BUKO-INFO: Wettbewerbsbedingungen im Hochschulbereich zu schaffen, würde aber ganz grundsätzliche Neugestaltungen des Dienstrechts zur Folge haben müssen. Es könnten doch nicht nur die Nachteile für die Betrof-

fenen, die sich durch die Philosophie eines Dienstverhältnisses auf Lebenszeit vor allem in den Anfangsjahren in relativ geringer Bezahlung zeigen, erhalten werden, ohne daß andere Maßnahmen, die eine Flexibilisierung, die auch im Interesse der Betroffenen ist, vorgesehen werden.

Minister SCHÖLTEN: Ja, mit Sicherheit. Wobei dazu gesagt sei, daß das ja nicht jene betrifft, die derzeit von diesem dienstrechtlichen Schutz bereits erfaßt sind. Pragmatisierungsdiskussionen werden häufig unter dem Aspekt geführt, daß Pragmatisierte entpragmatisiert würden. Das ist nicht der Punkt. Wenn wir uns für den Wettbewerb entscheiden, dann gibt es einen ganz einfachen Maßstab: wenn wir die interessanten, wichtigen Leute, die berufen werden sollen, nicht mehr bekommen, dann haben wir offensichtlich schlechte Bedingungen angeboten. Tatsache ist, daß wir derzeit mit unserem System einigermaßen wettbewerbsfähig sind. Um ein konkretes Beispiel zum Lebenseinkommen zu nennen: In Österreich wurde lange über Emeritierungsregeln diskutiert. Die Emeritierungsregeln, die wir jetzt haben, sind Traummarken für deutsche Professoren. Ich bin nicht jemand, der die österreichischen Regelungen in jedem Detail als die weltbesten darstellen will, das wäre lächerlich, aber ebenso lächerlich ist, wenn wir uns immer als Schlußlicht einordnen. Wir haben derzeit, was das Dienstrecht betrifft, eindeutig gute Wettbewerbsbedingungen. Ich habe in den letzten Monaten keinen einzigen Fall erlebt, in dem eine Berufung an den Dienstrechtsbedingungen gescheitert wäre. Wenn wir aus dem Sicherheitsteil etwas wegnehmen, muß man das im freien Teil ohne Zweifel ausgleichen, sofern man Positionen halten will. Wenn uns das nicht gelingt, werden wir das rasch merken, indem wir die Leute nicht bekommen, die wir wollen, dann muß man das korrigieren. Das System muß beweglich sein, wir können nicht von den Betroffenen Beweglichkeit verlangen und für das System selber unsere Unbeweglichkeit verteidigen. Also

wenn, dann muß ein Mehr an Flexibilität für alle Seiten gelten.

BUKO-INFO: Sie werden verstehen, daß die Sorge der BUKO nicht vorrangig am oberen Ende der universitären Hierarchie ansetzt. Womit wir in der täglichen Praxis konfrontiert sind, sind die Fälle, in denen es z.B. darum geht, daß Vertragsassistentenstellen nicht nur halbiert, sondern mittlerweile schon gedrittelt werden und ähnliches. Und auch hier müßte man sich langsam die Frage stellen, ob für den qualifizierten Nachwuchs die Universität noch attraktiv ist.

Minister SCHÖLTEN: Entschuldigung, aber die Vertragsassistenten schaffen wir ja nicht durch das neue Dienstrecht.

BUKO-INFO: Das nicht, aber das Gesetz - in seiner ursprünglichen Form - legitimiert und erweitert die Spielarten der bisherigen Praxis. Nachdem die Vier-Jahresgrenze gefallen ist und nun Teilzeitbeschäftigung im privatrechtlichen Dienstverhältnis unbegrenzt möglich sein soll, befürchten wir soziale Härten nach zehn oder fünfzehn Jahren universitärer Tätigkeit - zu einem Zeitpunkt, da Umstiegsmöglichkeiten in vielen Bereichen nicht mehr gegeben sind. Leidtragende wären höchstwahrscheinlich vor allem Frauen, denen man vorzugsweise Teilzeitbeschäftigung zuschiebt.

Minister SCHÖLTEN: Ich verstehe das schon, aber nur deswegen, weil wir für Professoren eine Regelung - auf Zeit - möglich machen, ist es doch einigermaßen weit hergeholt, zu sagen, daß sich deshalb die Vertragsassistenten-Situation verschlechtert. Tatsache ist, das bestreite ich auch nicht, daß es bei manchen Instituten Teilungen gibt, die zwar dienstrechtlich korrekt sind, aber die enorme Härten bei den Betroffenen auslösen. Das ist tatsächlich etwas, was wir nur schwer über das Dienstrecht lösen, weil an sich

Politik

ja vom Dienstrecht die Möglichkeit der Teilungen vernünftig ist. Diese extreme Handhabung, die da manchmal stattfindet, ist vielleicht vernünftig, aber nicht menschlich, und ich denke, das kann man jetzt nicht im Einzelfall lösen. Wenn wir die Teilungen unmöglich machen, um diese extremen Fälle zu erschweren, wäre das auch ein Überschießen.

BUKO-INFO: Die BUKO ist dafür eingetreten, daß eine Absicherung der Betroffenen dahingehend angestrebt werden soll, daß eine Ausweitung der Möglichkeiten zur Teilzeitbeschäftigung im öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnis geschaffen werden sollte. Wie stehen Sie zu dieser Forderung?

Minister SCHÖLTEN: Ja, dahin gibt es einen klaren Zug der Zeit. Teilzeitbeschäftigungen werden auch im öffentlich-rechtlichen Dienstrecht ermöglicht werden müssen. Es ist mit Sicherheit nur eine Frage der Zeit, bis das allgemein eingerichtet wird, und da müssen wir, wie bei allen Dingen, schauen, daß wir vorne dabei sind.

BUKO-INFO: Einen anderen Punkt möchte ich noch ansprechen, Sie haben Ihre Initiative zur Förderung von Spitzenwissenschaftlern angeschnitten. Haben Sie dafür spezielle Fachbereiche vorgesehen und welche Auswahlkriterien sollen zum Tragen kommen?

Minister SCHÖLTEN: Die Kriterien werden wir noch vor dem Sommer im Detail vorstellen. Fachbereiche gibt es keine und wird es auch keine geben. Es geht eben nicht darum, daß wir jetzt einzelne Disziplinen besonders kennzeichnen. Es soll ja gerade darum gehen, daß man besonders qualifizierte Wissenschaftler identifiziert und nicht neuerlich Einschränkungen auf einzelne Fachgebiete macht. Es wird ausschließlich um persönliche Qualitäten gehen und nicht um von uns vorgegebene Fachrichtungen. Da die EU in den Rahmenprogrammen, die ja nicht die

ganze wissenschaftliche Palette abdecken, Schwerpunktsetzungen vornimmt und für diese Bereiche internationale Förderungen und Finanzierungen zur Verfügung stellt, drohen die Fächer oder die Disziplinen, die nicht diesem internationalen Trend entsprechen, zu kurz zu kommen. Das heißt, es gibt ein immer stärkeres Auseinanderklaffen zwischen international vorgegebenen und auch national nachvollzogenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen. So kommt es zu Benachteiligungen der Fachrichtungen, die in diesen Programmen nicht vorkommen. Deswegen auch unsere Entscheidung, für dieses spezielle Programm keine neuerlichen Einschränkungen, wie in all diesen internationalen Programmen, vorzunehmen, sondern buchstäblich die ganze Breite der Fächer und Disziplinen einzubeziehen.

BUKO-INFO: Ist aus diesen Maßnahmen der ganz besonderen Förderung einzelner weniger Wissenschaftler auch eine Beispielwirkung für Ihre Vorstellungen für die Ausbildungen an den Universitäten abzuleiten. Wollen Sie auch dort einigen wenigen bessere Möglichkeiten eröffnen?

Minister SCHÖLTEN: Das wäre sogar ein schreckliches Mißverständnis, wenn das als Indiz dafür gesehen wird, daß wir für eine bessere Ausbildung von wenigen sind. Dieses Programm hat ausschließlich zum Ziel, daß wir einer sehr kleinen Zahl von international bewerteten österreichischen Wissenschaftlern besondere Arbeitsbedingungen ermöglichen und ihnen dadurch die Chancen geben, sich dem zweifelsohne schärfer werdenden internationalen Wettbewerb mit besonderen Ausstattungen zu stellen. Aber es ist nicht als eine strukturpolitische Maßnahme zu sehen, daß wir jetzt auf kleine Spitzengruppen setzen. Das hat vielmehr mit dem zu tun, was wir ganz am Anfang besprochen haben, daß wir personalisierte Einzelbeispiele und individuelle Fälle brauchen, die dieses Renommee transportieren können. Strukturpolitisch ist mit Sicherheit die

Aufgabe der Universitäten, das breite Angebot nicht nur inhaltlich, sondern auch qualitativ zu halten, um eben nicht zu einer Zweidrittel-Landschaft der Bildungsgesellschaft zu kommen. Es kann nicht sein, daß man sich um ein Drittel der Hochbegabten besonders bemüht, um dann zwei Drittel, den Rest, zu übersehen. Das kann und soll und wird mit Sicherheit nicht Teil einer von mir gestalteten Politik sein. Das war es in der Schule nicht und das wird es auch an der Universität nicht sein.

Wir danken für das Gespräch.

Das Gespräch mit Bundesminister Dr. Rudolf Scholten führte Frau Mag. Margit Sturm, Generalsekretärin der BUKO.

Planung, Prestige, Politik

Kurt Grünewald

Vom Allgemeinen zum Besonderen
- ein Irrweg der Verführung:

Allgemeine Begriffe haben etwas Nützliches, sie haben Gültigkeit. Jedermann kann in sie verpacken, was ihm beliebt, sie lassen sich spezifizieren für alle Lebenslagen. Es scheint bei oberflächlicher Betrachtung als ob die "Herabführung" solch allgemeiner Begriffe, wie Planung, Prestige und Politik, auf die jeweiligen Böden realer Wirklichkeit zu einer Präzisierung und einer Zunahme der Verbindlichkeiten führen würde. Ich halte dies für fragwürdig, da die Übertragung relativ abstrakter und mit Werten verknüpfter Begriffe auf zunehmend detailliertere Strukturen und "konkretere" Probleme immer eine Einengung sein muß. Zu häufig überwiegt die Erfahrung, daß im Laufe dieses Prozesses bevorzugt das auf der Strecke bleibt, was man als Philosophie, Weltanschauung oder ethische Normen bezeichnen könnte. Diese Einengung durch Ausgrenzung und der Verlust von allgemeinen Wertmaßstäben entzieht dem täglichen Handeln Wesentliches und stellt den unmittelbaren Nutzen und den raschen, sichtbaren Erfolg auf tönernen Füßen.

Da Politik für den Einzelnen durchschau-, begreif- und nachvollziehbar sein sollte, ist von ihr primär die Definition von Zielvorstellungen zu fordern. Die Identifikation mit politischen Zielen kann dabei nicht Sache einiger weniger Regierender sein, sondern sollte, will man auch ihre viel zitierte Umsetzbarkeit, von einer möglichst breiten Mehrheit getragen werden. Dies erfordert zweifellos Diskussionsbereitschaft und ehrliches Abwägen aller Pro und Kontra Argumente und eine Bringschuld geduldigen Erklärens. Hier die nötige Zeit zu opfern, ist keine Fehlinvestition, da alles weitere Handeln von der Güte ausgewählter Zielvorstellungen abhängt. Es ist leider kei-

neswegs Allgemeingut, daß die beste strategische Planung, das hervorragendste Management und der effektivste Mitteleinsatz zur wertlosen, ja gefährlichen Beschäftigungstherapie oder gar zur demagogischen Verführung werden, wenn die Ziele nicht stimmen.

Die allgemeinen Bestimmungen des Gesetzgebers über Grundsätze und Aufgaben der Universitäten sind durchaus zu schätzen. Sie müßten es sein, die allen weiterführenden Paragraphen ihren sichtbaren Stempel aufdrücken und die spürbar sein sollten bis in die letzte Zeile. Auf dem Weg in die letzten Verästelungen von Gesetzen geht jedoch viel verloren von dem, was in allgemeinen Grundsätzen und Präambeln so flüssig als harter Anstand formuliert wurde. Mit der Abgabe von philosophischen, sozial und ethisch einwandfreien Visitenkartchen ist es nicht getan. Das Wort zum Sonntag kann nicht bereits am Montag seine Gültigkeit verlieren.

Insofern ist zielorientierte Planung für (und auch an den) Universitäten oft Neuland für zahlreiche Verantwortliche, insbesondere dann, wenn Ziele bloß Abbild reiner Machtinteressen sind.

Besser als Täuschung ist die Enttäuschung:

Der Dünkel der Erhabenheit ist an den Universitäten nicht wenig verbreitet und zeigt ein zähes Leben. Der Trugschluß, daß die hehre Arbeitsstätte, Titel und Macht Garanten intellektueller Redlichkeit und moralischer Instanz seien, wird durch den Blick hinter die Kulissen nur zu oft erschüttert. Viele der Verantwortlichen erweisen sich allerdings als bebenfest. Manch revolutionärer Impuls verebbt wie die jugendliche Sturm- und Drang-Periode auf dem Weg nach oben und macht

dem Gefühl der Ohnmacht, der Resignation und dem Willen zum Überleben durch Anpassung Platz. Kritik wird nur lauwarm serviert geduldet und jedweder Widerstand wendet sich in fataler Weise gegen den Aufrührer. Es ist daher schwer, über Ziele zu diskutieren und sich Besinnung und Neues zu wünschen. Die Irritation gegenüber jeglichem Hinterfragen ist übergroß, und die Verteidigung des Lustprinzips scheut keine Mittel, den Blick unter die Bettdecke universitärer Machtstrukturen zu verwehren.

Planung beinhaltet daher häufig nichts als die kosmetische Korrektur eingeübter Verhaltensweisen und Übereinkünfte. Es wird der Weg geändert, kaum das Ziel. Legislaturperioden und Wählerstromanalysen bestimmen, wie Amtsperioden von Mandatären und Beliebtheitskalen das Denken in einem Ausmaß, das nicht dazu angetan ist, auch nur einen Bruchteil jener Präambeln und Grundsatzklärungen zu verwirklichen, die Gesetze schmücken. Welches Über-Ich und welche Vaterneurose mag dazu führen, daß Erwartungshaltungen und Vertrauen in leitende und ordnende Instanzen laufend enttäuscht werden müssen? Ist es nicht auch so, daß ich aus gutem Grunde Erwartungen und mit Recht auch Ansprüche an die Politik und ihre Vertreter stelle? Liest man die Passagen der Parteiprogramme und das Kapitel des Regierungsübereinkommens über die Universitäten, so sind es keineswegs Respektlosigkeit und anarchische Gelüste, die einen je nach Temperament verstummen oder laut aufschreien lassen. Der Drang nach Handfestem muß nicht übertrieben sein, wenn der Verdacht geäußert wird, es handle sich hier weitgehend um nichtssagende Phrasen und eine bunte und trotzdem fade Aneinanderreihung von schüchtemen, feigen und kraftmeierischen Schlagwortsammlungen. Wer hängt

Kommentar

nicht gern an Obrigkeiten, wer verliert schon gern seinen Respekt? So freiwillig geschieht das nicht, daß nicht ein gerütteltes Maß an unfreiwilliger Kunst dabei sein muß, uns so sehr vor den Kopf zu stoßen.

Zerrbild Universität - ein Leitbild für die Hochschulpolitik?

Das Bild des studentischen Tachinierers und Sozialschmarotzers ist vollmundiges Vokabular nicht nur in Versen und Kommentaren der Krone österreichischer Presse. Diese Vorurteile übertragen sich lückenlos auf höhere Kasten universitärer Kreise und daran vermag auch das beinahe aristokratische Attribut, "elfenbeinern" nichts zu ändern. Der Alltag hoher Beamter wird in unerträglichem Ausmaß davon bestimmt, sich fortlaufend anhören zu müssen, wie hervorragend Einzelne und wie dümmlich und niederträchtig ihre Konkurrenten sind. Das ewige Andienen an jene zentralen politischen und ministeriellen Entscheidungsträger, die man vor Ort sonst schmäht und in der theatralischen Pose des lokalen Heroen beschimpft, muß wohl dazu führen, daß nicht das vorteilhafteste Bild der Universität und ihrer Vertreter zentrale Erfahrung am Minoritenplatz ist. Der feine Unterschied zwischen dem Tüchtigsten und dem Besten ist nur wachen Gemütern augenscheinlich. Wenn die besten Verkäufer und die penetrantesten Intervenierer zu häufig den Sieg auf ihre Wimpel stecken, sinkt die Lust zur Planung. Daß mitunter Aufstieg und Karriere auch mit einer negativen Selektion anderer durchaus menschlicher Eigenschaften verbunden sein kann, ist zwar geflügeltes Wort in zahlreichen Gesprächen hinter vorgehaltener Hand, führt aber laut ausgesprochen eher zu Sanktion als zu Reflexion. Man muß kein Eunuche und Verfechter der goldenen Mitte sein, um hier das Fehlen von Ausgewogenheit und Balance zu beklagen. Im harten Wettbewerb um Einfluß, Sympathie und Macht ist Noblesse und Bescheidenheit keine Zier. In Schönheit zu sterben und mit fliegenden Fahnen unterzugehen, ist auch nicht jedermanns Sache. Anpassung beherrscht die Sze-

ne, und man hat auf beiden Seiten gelernt, damit umzugehen. Die Dominanz Einzelner trübt den Blick für den universitären Alltag oft entscheidend, sie dient als Ausrede, Vorwand und Argument. Man plant unter sich am grünen Tisch, geschmückt mit einigen unverbesserlichen Berufsjugendlichen und revolutionären Hofnarren.

Nicht die Idee, Macht und Lobbyismus konditionieren das Handeln:

Ideen, die am bestehenden System rütteln oder dieses hinterfragen, sind in höchstem Maße unbequem, da sie die Ruhe stören. Man verteilt daher die Wortmeldungen unter sich und die Audienzen werden nur unter gleichen gewährt. Hat eine Hand begonnen die andere zu waschen, gibt es in diesem Netz der wechselseitigen Verbindlichkeiten kein Entrinnen mehr, und alle Kraft gilt der Verteidigung von Eigeninteressen. Der "gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft" und "den Problemen der Menschen" wird die Erhaltung von Macht und Einfluß übergeordnet. Störenfriede sind unerwünscht.

Sparpaket für Ideen oder wie teuer sind teure Ziele:

Politische Meinung und Engagement sind an den Universitäten selten geworden, dazu braucht es nicht die Erkenntnis der Hochschülerschaftswahlen. Man bedient sich der Politik vielfach aus den Interessen des Fortkommens und der Ressourcensteigerung, nicht aber aus einer sozialen Verantwortung heraus. Es stimmt, daß die Universität zu oft zum Selbstbedienungsladen verkommen ist, als bloße Erwerbsquelle betrachtet und als Refugium, honoriert seine Hobbies zu pflegen, mißbraucht wird. Die Masse ist stumm. Das Prestige ist das des Einzelnen und das Ansehen der Universität ist Mittel und Zweck, meinen Ruhm und Wert zu erhöhen. Die Gleichgültigkeit gegenüber der Allgemeinheit ist daran gemessen groß. Die politisch gewünschte Positivwerbung für die Wissenschaftsszene ist verständlich und legitim. Ehrlich kann sie aber nur sein, wenn das Positive gefördert

und das Negative erkannt und nicht nur leichtfertig benannt wird. Als Mittel zur Steigerung des Ressortbudgets wäre es zu kümmerlich, sich lediglich dem kurzfristigen Erfolg, der sich an Dotationen, nicht aber an Inhalten mißt, zu verschreiben.

Sich immer und überall mit den anderen zu messen, den Wettbewerb auf allen Fronten zu eröffnen, sich zu konkurrenzieren, egal, um was es sich dreht, kann nicht Ziel der Wissenschaftspolitik sein. Die Zeit, sich generalistisch Eitelkeiten leisten zu können, ist vorbei. Das bloße Schielen nach dem Sieg muß ebenso hinterfragt werden wie die olympische Idee des "nur Dabeiseins".

Wissenschaft ist mehr als Elite, sie ist auch Bildung. Mehr zu wissen, um mehr zu sein, hat viel mit dem Wert zu tun, den man dem Menschen beimißt. Wissenschaftliches Denken kann auch heißen, Aufmerksamkeit zu wecken, Kritik zu schärfen und Grenzen aufzuspüren. Wissenschaftliches Denken kann heißen, Wahrheit zu suchen, Irrtümer zu erkennen, das Wissen um unsere Geschichte zu wahren und Ehrfurcht auch vor dem Rätsel zu haben. Das soll nicht Privileg von Eliten sein. Der Ausdruck Redlichkeit und Demut ist weder fad, altmodisch noch unwissenschaftlich, wenn man darunter versteht ein Wissen zu schaffen, das darin mündet zu erkennen, daß es über die Welt der Zahlen und Formeln hinaus noch Werte gibt, die auf ganz andere Weise betroffen machen und deren Präsenz und Wirklichkeit für die Gesellschaft von zumindest ebenso großer Bedeutung sind, als das nationale Prestige, das man aus rein produkt- und anwendungsorientierten Forschungsbereichen sowie der Vermarktung von Genies zieht.

Camus bemerkt sehr treffend, daß noch niemand für die Entdeckung einer mathematischen Formel oder für den ontologischen Beweis gestorben wäre, wohl aber aus anderen Gründen. Leben, Tod und Sinn sind zentrale Themen, wie das Bedürfnis nach Vertraut-

heit, Klarheit und Sicherheit. Diese so simplen Fragen erlauben keine einfache Antwort. Den Versuch einer Antwort auf diese Fragen müssen wir wagen, weil sie den Menschen im Innersten berühren, mehr als die Entwicklung von Klimaanlage und stärker schmerzen als die Versteuerung des Urlaubsgeldes. Wenn es zum Kern der Dinge geht, geniert man sich unheimlich. Alles ist Gegenstand der Planung und der Debatte, nur die Betroffenheit nicht. Das ist unwissenschaftlich und menschenfeindlich. Aber das sicherste Verschweigen ist nicht das Schweigen, sondern das Reden über die falschen Dinge.

Wissenschaftspolitik kann nicht Kulturheuchelei sein:

Einzelne Vorzeigeobjekte verändern weder soziale noch universitäre Wirklichkeiten. Vornehmstes Ziel sollte es sein, nicht nur das Wissen um die "Dinge", sondern das Wissen um uns selbst zu vermehren. Die wahren Nützlichkeiten liegen in einem verbesserten Zusammenleben und in einer zunehmenden Autonomie der Person. Die Unkenntnis innerer Realitäten hält Zustände der Unfreiheit aufrecht und fördern Abhängigkeiten. Eine gute Politik sollte hier ein Stück Aufklärung nachholen und Entwicklungen Raum geben. Dieser Weg der Befreiung schürt jedoch dort Ängste, wo Kontrolle für unumgänglich erachtet und Dirigismus für zweckmäßig gehalten wird. Zwischen schrankenlosem Individualismus und politischer Bevormundung gibt es allerdings genügend Bewegungsspielraum, der zu nützen ist. Angst und Drohung waren nie ein taugliches Element der Sozialisierung und die Verlockung mit Anerkennung und Geld für willfähiges Verhalten ebenso nicht. So wird anständige Wissenschaft letztlich und mit Sicherheit auch dort stattfinden, wo noch kein Schwerpunkt existiert. Die Erlaubnis zum Denken muß nicht eingeholt werden.

Forschungsschwerpunkte und Prioritäten:

Aufgrund der sich verknappenden Res-

ourcen, aber ebenso aus Gründen einer sinnvollen und effizienten Fokussierung von Forschungsvorhaben, ist die Notwendigkeit von Schwerpunktsetzungen trotz aller berechtigter Einwände und damit verbundener Sorgen gegeben. Es kann nicht zielführend sein, auf allen Gebieten in einen unkritischen Wettbewerb mit allen Industrienationen zu treten. Soziale Auswirkungen sind hier wie soziale Bedürfnisse zu bedenken. Dies erfordert eine sehr große Umsicht und Behutsamkeit in der Auswahl der Strategien von Evaluierung, Trend- und Problemanalysen. Mit reinen Machbarkeitsstudien ist es hier schon deshalb nicht getan, da diese nicht selten Ausdruck einer nur mäßigen Ergriffenheit von politischen Zielen sind und nicht selten eher der Rechtfertigung von schönen Beerdigungen als der feierlichen Taufe von Neuem dienen. Zweifellos sind hier auch Interessen des Staates so zu definieren, daß sie auch den Interessen, nicht den Moden, seiner Bürger entsprechen. Dies bedeutet die Präzisierung gesellschaftspolitischer, bildungspolitischer aber auch wirtschaftsorientierter Ziele mit größtmöglicher Verantwortung für das gemeinsame Ganze. Ein konstruktiver und transparenter Diskurs mit allen Betroffenen hat der Definition von Zielen auch dann voranzugehen, wenn die Politik die Letztverantwortung behält. Nicht die Elitedebatte allein hat die Diskussion zu bestimmen, sondern auch der Wunsch nach einer Beseitigung von Defiziten und krassen Mängeln muß Eingang in unser Denken finden. Lediglich verordnete Forschungsschwerpunkte bergen, ob sie nun politisch oder durch größere Struktureinheiten der Universität autonom gesetzt werden, die Gefahr, daß nicht wenig an Flexibilität, Innovation und Begabungen, als Grundvoraussetzungen wissenschaftlichen Fortschritts, durch mangelnde Förderung verloren geht. Zudem muß berücksichtigt werden, daß in direktiven Systemen, selbst wenn sich diese auf eine gewisse, zumeist allerdings nur initiale demokratische Willensbildung berufen können, die Identifikation mit Zielen nicht für alle gewährleistet ist. Eine zu starke Regle-

mentierung die noch dazu einen beträchtlichen Teil finanzieller und anderer Ressourcen bindet, würde bedeuten, daß individuelle Talente, die sich außerhalb von Spezialforschungsbereichen entwickeln und sich diesen auch nicht zwanglos zuordnen lassen, verkommen. Gerade im Bereich der Wissenschaft zeigt sich, daß streng hierarchisch festgelegte Ziele nicht selten in Sackgassen münden, in denen zwar immer mehr von immer weniger gewußt wird, gleichzeitig aber Phantasie und Risikofreudigkeit, als Bedingungen des Neuen, vernachlässigt werden. Hier das Augenmaß zu wahren, ist von entscheidender Bedeutung, um jungen Menschen jene Chance zu geben, die für ihre Entwicklung so wichtig ist. Zahlreiche Aussagen des Wissenschaftsministers weisen darauf hin, daß er sich dieser Problematik bewußt ist und es nicht schwer sein wird, mit ihm darüber zu philosophieren. Eingedenk dessen, daß auch ein Minister nicht so frei ist, wie wir gern und vielleicht auch recht bequem glauben möchten, wird es darauf ankommen, wie der Schritt vom angenehmen Gespräch zur Gestaltung der Wirklichkeit gelingt. Das wird davon abhängen, wie reflexionsbereit seine Ministerkollegen und -kolleginnen, wie sozialdemokratisch seine Partei und wie abgeschlossen und problembewußt wir Österreicher (nicht nur jene an den Universitäten) sind. Es ist ihm beizupflichten, daß dazu auch ein anderes Bewußtsein und ein positives Bild der Universität nötig ist. Bei allem Negativen ist dieses zu finden. Ein guter Teil des Ärgers, von Mißmut, ja selbst von Verzweiflung rührt daher, daß der Wunsch nach einer universitären Heimat für viele ein großer ist. Dieser Wunsch hat sicher auch mit so etwas wie Liebe zu tun. Aber gerade das sollte uns nicht dazu verleiten, zu lügen. Vielleicht kann aus dieser Sympathie und Sorge etwas Gemeinsames entstehen, das zunehmend klassenkämpferischen Tönen im Vorfeld der Implementierung des neuen UOG entgegenwirkt.

[Univ.-Doz.Dr. K. Grünewald](#)
(Univ.-Klinik, Univ. Innsbruck)

Effizienz und Strategie an Universitäten

Grundsätzliches zu den Aufgaben der strategischen Kollegialorgane nach dem UUG 93

Karl Mazzucco

In den Erläuterungen zur Regierungsvorlage des UOG 93 wird die Meinung zum Ausdruck gebracht, daß „die durch das UOG 75 beabsichtigten Folgewirkungen der Demokratisierung der universitären Entscheidungsprozesse, nämlich eine verstärkte Identifikation der Universitätsangehörigen mit dem Wissenschaftsbetrieb sowie eine Verstärkung der inneruniversitären Kooperation und Koordination und damit im Zusammenhang eine Verbesserung der Aufgabenerfüllung der Universitäten zumindest nicht im erhofften Ausmaß eingetreten“ seien.

Dieser Satz ist nicht nur beispielhaft für die oberflächliche, lückenhafte und teils falsche Analyse der universitären Situation vor der Reform durch manche Betreiber des UOG 93. Er zeugt, zusammen mit einigen weiteren ähnlichen Sätzen, vielmehr auch davon, welchem Umstand man die Hauptschuld für das angeblich schlechte Funktionieren der universitären Aufgabenerfüllung anzulasten gewillt ist: Der „Konfliktvermeidung“ und „Konfliktverlagerung“ durch die Kollegialorgane, dem Mangel an effizienten Entscheidungsstrukturen und an „klaren Verantwortungslinien“. Zur Behebung dieses Mankos hat man aus der Organisationstheorie ein Modell übernommen, das sowohl die Entscheidungsstrukturen als auch die Verantwortlichkeit soweit verbessern soll, daß das, was angeblich nicht gut funktioniert (klarere Analysen oder Evaluationendessenliegen offenbar nicht vor), in Hinkunft besser funktionieren kann. Das Wesen dieses Modells besteht darin, daß eine Aufgabenteilung zwischen einem strategischen Kollegialorgan und einem operativen „Monokraten“ vorgesehen ist, und zwar in der Weise, daß individuell-konkrete Entscheidungen ohne Zeitverlust und mit Durchschlags-

kraft vom Monokraten durchzuführen sind, der sich dabei allerdings an Spielregeln, nämlich die vom Kollegialorgan zu erstellenden, generell-abstrakten Richtlinien zu halten hat.

Auch andere, gründlichere Analysen orten im nach dem UOG 75 funktionierenden Universitätssystem erhebliche Schwächen:

- * Es meidet inhaltliche Auseinandersetzungen.
- * Es vermeidet die Auseinandersetzung mit der Gesellschaft.
- * Es arbeitet ineffizient (schlechte Relation zwischen Kosten und Leistung).
- * Es ermöglicht dem Einzelnen kaum, wirklich Spitzenleistungen in der Forschung zu erbringen.
- * Es arbeitet schwerfällig und träge, ist wenig innovativ und vor allem nicht zielorientiert.

Die bisherige Praxis

Bisher wurden individuell-konkrete Entscheidungsfälle auf Fakultäts- und Universitätsebene vom zuständigen Kollegialorgan entschieden (z.B. in der Personal-, Budgetkommission). Fast allen Entscheidungen, die in diesen Organen fielen, lagen Anträge einzelner physischer Personen oder formal von Instituten zugrunde, d.h. die Entscheidungen waren rein reaktiv. Generell-abstrakte Entscheidungen waren höchst selten, und wenn es welche gab, betrafen sie lediglich Richtlinien, die ermöglichen sollten, daß individuell-konkrete Entscheidungen weniger willkürlich und rascher fallen (Richtlinien für die Vergabe von Ressourcen, für die Aufnahme von Personal, Habilitationskriterien, Richtlinien zur Erlangung des tit. ao. Prof.-Titels usw.). So gut wie niemals gab es jedoch inhaltliche Diskussionen über die kon-

kreten Aufgaben der Institution Universität, Fakultät etc. und deren optimale Erfüllung.

Auf Institutsebene hatte das Kollegialorgan wenig Kompetenzen, die meisten Entscheidungen waren dem Vorstand als Monokraten zugeordnet. Man kann schwerlich behaupten, daß deshalb irgendetwas besser oder anders funktioniert hätte als auf höherer Ebene. Auch auf Institutsebene sind inhaltliche Diskussionen gewöhnlich tabu, wenn solche zwischen Vorstand und Angehörigen stattfinden, reflektieren sie höchstens Machtverhältnisse.

Die Vermeidung von Zielorientierung und Planung im inhaltlichen Bereich

Diese Verweigerung inhaltlicher Diskussionen ist einer der Hauptkritikpunkte an den Kollegialorganen und der Universitätsdemokratie nach dem UOG 75. In einer Untersuchung der Universität Innsbruck z.B. wurde das weitgehende Versagen der Studienkommissionen in der Organisation didaktisch zufriedenstellender Studien mit der Verweigerung inhaltlicher Diskussionen begründet.

Tatsächlich ist gerade die Vermeidung jeder institutionellen Planung im Bereich von Forschung und Lehre ein Erbe aus der Ordinarienzzeit und hat - das Beispiel Institut zeigt es - so gut wie nichts mit der Universitätsdemokratie zu tun.

In den Fakultätskollegien der damaligen Zeit hatte jedes Fach seinen Hüter, und es war geradezu unmoralisch und strengstens verpönt, sich in fachliche Angelegenheiten eines anderen zu mischen. Jede Art von Prioritätensetzung zwischen Fächern wäre völlig unmöglich gewesen.

Individuelle Planung und Zielorientierung

Um Mißverständnisse zu vermeiden, sei hier betont, daß das Fehlen institutioneller Planung und damit auch Verantwortlichkeit keineswegs bedeutet, daß es an der Universität überhaupt keine inhaltliche Planung oder Verantwortlichkeit gegenüber der Gesellschaft gäbe. Selbstverständlich hat jeder Wissenschaftler an der Universität seine persönlichen Zielvorstellungen für seine Forschung und Lehre, viele von ihnen fühlen auch eine Verantwortlichkeit für ihr Tun gegenüber der Gesellschaft. Dies führt aber keineswegs additiv zu einem institutionellen Profil, zu institutioneller Planung und institutioneller Verantwortlichkeit. Denn so wie die Frage nach guter Forschung und Lehre an 10 verschiedene Wissenschaftler 10 verschiedene Antworten ergeben wird, die einander teilweise widersprechen und teilweise ausschließen, so wirkt unkoordinierte Planung keineswegs synergistisch, sondern behindert sich gegenseitig. Dies mag einer der Hauptgründe dafür sein, warum in Österreich Spitzenforschung fast unmöglich ist - wir behindern uns gegenseitig zusehr. Ein System, das allein auf individuelle Bestrebungen aufbaut, ist auch nicht effizient. Wenn in benachbarten Laboratorien aufgrund mangelnder Koordination mehrfach die gleiche teure Apparatur angeschafft wird und dann überall nur zu 20 % ausgelastet ist, erleidet das System erheblichen Schaden.

Wenn jeder die Verantwortung gegenüber der Gesellschaft aus seinem Blickwinkel sieht, kommt es auch zu keiner institutionellen Verantwortlichkeit. In der Ordinariatsuniversität wurden die persönlichen Ziele des Einzelnen zu institutionellen Zielen deklariert. Ein Vorteil für den Ordinarius konnte so als Vorteil für die Institution deklariert werden. Die Mißstände, die sich in dieser Zeit eingeschlichen haben, sind, weil die Hochschuldemokratie auf Institutsebene nicht voll eingeführt wurde, heute noch nicht ganz überwunden. So gibt es noch immer Vorstände, die ihren „Untertanen“

Forschungszeit als Belohnung für gezieltes Verhalten gewähren.

Die Universität: Institution oder Organisation ?

Von einer Institution kann im soziologischen Sinn nur dann gesprochen werden, wenn eine gemeinsame Aufgabe, ein Profil, eine corporate identity, eine Struktur, die über die Addition der Einzelinteressen hinausgeht, vorhanden ist. Die Angehörigen sind am Erfolg der Institution, an ihrem Ruf, interessiert, weil dann die Zugehörigkeit einen Wert darstellt, und tragen nach ihren Möglichkeiten zu diesem bei. Der Erfolg einer Institution wird umso größer sein, je besser sie plant, d.h. je stärker alle Mitarbeiter akkordierte Ziele anstreben (an einem Strang ziehen), je gezielter sie ihre Möglichkeiten nützt und ihre Ressourcen einsetzt und je stärker sie auf Synergismen durch kluge Arbeitsteilung setzt.

Wenn in der Universität keine inhaltlichen Diskussionen stattfinden, kann es auch keine akkordierten Unternehmensziele, keine corporate identity und keine Auseinandersetzung der Institution mit der Gesellschaft geben. Das Fehlen von institutionellen inhaltlichen Profilen zeigt vielmehr, daß die Universität mit ihren Teilmittlungen keine Institution ist.

Die Universität, jedenfalls die im deutschen Sprachraum, ist vielmehr eine Organisation, die die individuellen Interessen ihrer Mitglieder verwaltet ein Befund, der in der Vergangenheit mehrfach erhoben wurde und sogar Thema soziologischer und philosophischer Symposien in Europa war.

Warum ist die Universität keine Institution ?

Die Beantwortung dieser Frage gibt gleichzeitig die Antwort darauf, warum inhaltliche Diskussionen, Entwicklungsplanung und Zielorientierung in Kollegialorganen so konsequent vermieden werden.

Jede inhaltliche Diskussion, Planung und Zielorientierung bedeutet Bewertung, Abschätzung von Erfolgsaussichten im Zusammenhang mit Wünschen

von „Kunden“ im weitesten Sinn und Prioritätensetzung - das heißt auf Universitätsebene die Forcierung bestimmter individueller Vorhaben zugunsten anderer. Schon die Vorstellung eines solchen Szenarios wird als Einschränkung der persönlichen wissenschaftlichen Freiheit empfunden und damit -irrigerweise- als Verstoß gegen den Artikel 17 StGG, der von der Verfassung garantierte Freiheit von Forschung und Lehre. Die Vorstellung von der prinzipiellen Gleichwertigkeit jeder wissenschaftlichen Disziplin oder Teildisziplin ist eine der heiligsten Kühe unseres Universitätssystems und ich bekenne gerne, daß auch ich nicht gerne der Schlachtung beiwohnen möchte.

Auch ist das Mißtrauen groß, daß Prioritätensetzungen derzeit eher die Kräfteverhältnisse in einem Kollegialorgan widerspiegeln würden als kluges, zukunfts- und erfolgsorientiertes, verantwortungsbewußtes institutionelles Vorgehen. Dem kann man ebenfalls kaum widersprechen.

Zielorientiertes institutionelles Vorgehen wird sich nur dann entwickeln können und von den Mitgliedern der Institution getragen werden, wenn über den Ruf der Institution und dessen Konsequenzen eine Umwegrentabilität für das einzelne Institutionsmitglied zu erkennen ist. Es muß also eine Evaluation von Institutsleistungen von außen geben (nicht unbedingt in einer ritualisierten Form), damit ein solches System funktionieren kann. Das ist derzeit nicht der Fall.

Auch hat bis jetzt der Mangel an Autonomie, d.h. die Unmöglichkeit, gravierende inhaltliche Entscheidungen an der Universität zu treffen, selbst Interessierte und fortschrittlich Denkende daran gehindert, Aktivitäten zu setzen, die nur Mißtrauen erzeugen, aber letztlich zu nichts führen können.

Die Vorwürfe an die Universität, ihre Kollegialorgane (und ihre Institutsvorstände !), nicht inhaltlich zu diskutieren, den Dialog mit der Gesellschaft und die Verantwortung ihr gegenüber zu meiden, zu wenig für Effizienz zu sorgen und Geld zu verschwenden, so-

Strategische Planung

wie ihre Aufgaben nicht gut genug zu erfüllen, gehen daher ins Leere. Es hätte kaum andere Möglichkeiten zu handeln gegeben.

Die Zukunft

Anders stellt sich die Situation in der Zukunft dar. Der Grad der Autonomie wurde erhöht, es können in Hinkunft mehr strukturelle Entscheidungen, also Entscheidungen, die vorausschauender Klugheit, gesellschaftlichen Verantwortungsbewußtseins, prioritärer Festlegungen, kurz einer zielorientierten Entwicklungsplanung bedürfen, an der Universität selbst fallen. Die Konkurrenz zwischen den Universitäten Europas wird durch stärkere Bezugnahme aufeinander zunehmen. Das Interesse der Öffentlichkeit an den Universitäten wird durch deren hohe Kosten, die gestiegene Anzahl der Absolventen, die kritischere Einstellung zur Wissenschaft und die stärkeren Anforderungen verschiedener gesellschaftlicher Gruppierungen an die Universität steigen, ebenso wird der Rechtfertigungsdruck gegenüber der Öffentlichkeit höher werden. Das neue UOG sieht durchaus Evaluierungsinstrumente von außen (z.B. durch das Kuratorium) vor. Die Gliederungen der Universität werden gut daran tun, die Zeichen der Zeit rechtzeitig zu erkennen und sich als Institution mit Programm und Profil zu positionieren.

Was ist strategische Planung ?

Über wenig Begriffe gibt es in der derzeitigen „Satzungs“diskussion so viele Mißverständnisse wie über den Begriff „strategisches Planen“. Da Entwicklungsplanung an der Universität in der Vergangenheit bestenfalls als Versuch, so viel wie möglich an zusätzlichen Ressourcen herauszuschlagen, um durch stetes Stopfen von Mündern kein Klima von Unzufriedenheit aufkommen zu lassen, mißverstanden wurde, gibt es keine Tradition an strategischem Planen und daher auch häufig keine Idee, worum es sich dabei handeln könnte, da ja Inhaltliches selbstverständlich unter die Wissenschaftsfreiheit fällt. Am häufigsten

denkt man bei „strategischen Richtlinien“ an jene Richtlinien, die sich manche Kollegialorgane verordnen, um die individuell-konkreten Fälle gerecht und unabhängig von der „Tagesverfassung“ entscheiden zu können. Solche Rezepte mögen auch für die operativen Organe nützlich sein, und es wird durchaus Sinn machen, den Monokraten derartige Entscheidungshilfen in Personal- und Budgetfragen mitzugeben. Es hieße aber, das Scheitern der Universitätsreform vorzuprogrammieren, wollte man sich als strategisches Organ ausschließlich darauf beschränken.

Der von den Vätern der Reform aus der Organisationstheorie entnommene Begriff „strategisches Planen“ bedeutet dort natürlich inhaltliches Planen, Festlegung von „Unternehmenszielen“, Auseinandersetzung mit dem „Bedarf der Gesellschaft im allerweitesten Sinn und Plänen, sich in der Vielfalt der Möglichkeiten als Institution zu positionieren, Prioritäten zu setzen, etc. Nur wenn der Begriff so verstanden wird, macht die Aufgabenteilung zwischen strategischen und operativen Organen Sinn, greift die Autonomisierung und Institutionalisierung der Universität und werden Engagementbereitschaft und Initiativkraft der Angehörigen zum Erfolg der Institution beitragen.

Die Festlegung der Unternehmensziele kann daher nur Aufgabe der strategischen Organe sein.

Wollte man sie den Monokraten überlassen, werden sich Mißstände wie in der alten Ordinariatsuniversität entwickeln, und es wird sich auf Dauer kein Aufbruchsklima erzeugen lassen. Wird wie bisher die inhaltliche Planung ganz unterdrückt, riskieren wir eine reine top down-Prioritätensetzung, die allein nicht in der Lage ist, die bestehenden Möglichkeiten optimal aususchöpfen.

Der Erfolg der Reform wird also nicht so sehr dadurch entschieden, ob Kollegialorgane in Hinkunft wirklich keine individuell-konkreten Entscheidungen mehr fällen, sondern nur mehr generell-abstrakte. Diese Meinung ist durch eine falsche Analyse der Fehler des alten Systems zustande gekommen. Der Erfolg wird

dadurch entschieden, ob Kollegialorgane in Hinkunft in der Lage sein werden, Forschungs- und Lehrkonzepte, d.h. Prioritätensetzungen, bei unseren Aufgaben im Hinblick auf Zukunftschancen zu erarbeiten.

Man sollte nicht glauben, daß Prioritätensetzungen in der Ressourcenvergabe derzeit nicht stattfinden. Sie finden statt, nur nicht koordiniert und nicht im Zusammenhang mit institutionellen Positionierungen und Erfolgsabschätzungen, sondern je nach verteilendem Organ nach der Gießkanne, der Reihenfolge des Einlangens von Begehren, dem Bekanntheitsgrad oder dem Grad des Befreundetseins mit dem Antragsteller oder nach dem Grad von dessen Wohlverhalten. Da diese Verteilungen unkoordiniert verlaufen, kommt kaum jemand bei uns in die Lage, Spitzenleistungen zu erzielen. Irgendetwas fehlt dazu immer ! Ist es nicht besser, ein solches System der Verteilung durch bessere Planung zu ersetzen ?

Die Freiheit der Wissenschaft und die institutionelle Entwicklungsplanung

Entwicklungsplanung auf institutioneller Ebene besteht in einem Abschätzen der Möglichkeiten und Chancen, die aufgrund der Ressourcenlage in einer Institution gegeben sind und in einem Plan, anhand dieser Abschätzung die vorhandenen Ressourcen so ertragreich wie möglich zu nutzen. Es ist kein Instrumentarium, das dem Einzelnen irgendetwas verbieten sollte oder kann. Nach wie vor denkt ja nicht die Institution, sondern es ist das Engagement und die Kreativität der Institutsangehörigen und deren Begeisterung für die Sache, die eine Entwicklungsplanung und eine stärker zielorientierte Vorgangsweise der Institution tragen müssen. Deshalb muß die Diskussion und der Beschluß dazu auch in Kollegialorganen fallen. Dennoch muß auch im Auge behalten werden, daß jeder zwar Ideen haben und äußern kann, wie er will (sofern sie nicht gegen Gesetze verstoßen), aber nicht die Umsetzung jeder Idee vom Staat

bezahlt werden muß.

Es muß klar sein, daß bei der strategischen oder Entwicklungsplanung sich die Begriffe individuell-konkrete und generell-abstrakte Entscheidung sehr stark annähern und vermischen. Denn es geht ja durchaus darum, z.B. bei der Erstellung eines institutionellen Forschungskonzepts die an einem Institut vorhandenen Forschungsrichtungen in ihrer Bedeutung für ein Institutsprofil zu werten, einzuschätzen und entsprechend der Einschätzung zu unterstützen. Unweigerlich werden hier Diskussionen und Beschlüsse relativ konkret sein, wenngleich sie auch hier nicht unbedingt den individuell-konkreten Einzelfall der Ressourcenzuteilung zum Gegenstand haben müßten.

Auf bestehende Rechte, wie z.B. das Recht eines Mittelbau-Angehörigen, Forschungsleistungen zu erbringen, oder das eines berufenen Professors, Berufungszusagen umsetzen zu können, muß Bedacht genommen werden. Entwicklungsplanung kann nicht in Zwangsmaßnahmen münden. Motivation und Überzeugung sind das anzuwendende Instrumentarium. Institutsangehörige müssen das Gefühl haben, durch einen persönlichen Verzicht letztlich besser dazustehen, weil es dem Institut besser geht. Breiten sich Frustration und Demotivation aus, war die Planung schlecht, weil Effizienz auch den optimalen Einsatz der Institutsangehörigen bedeutet. Ähnliches gilt auch für höhere Ebenen (Fakultät, Universität): Die Planung beschäftigt sich grundsätzlich nicht damit, etwas zu verbieten, sondern überlegt, was im Hinblick auf angestrebte Ziele prioritär zu fördern ist.

Ich bringe nun Beispiele aus einem mir bekannten Institut einer Medizinischen Fakultät in Österreich:

Dieses Institut ist überwiegend mit Forschung beschäftigt, Lehrverpflichtungen hat es nur sehr wenig, sodaß die Lehrbelastung des Einzelnen sehr gering ist. Es gibt am Institut 25 Akademiker, auf die die staatlichen und privaten Mittel aufzuteilen sind.

Ursprünglich, noch vor 10 Jahren, erfolgte die Aufteilung so, daß jeder Akademiker in einen Bestellblock

schrrieb, was er an Verbrauchsgütern haben wollte. Die Unverschämten und Verschwender wurden bei diesem System belohnt, die Verantwortungsbeußten bestraft. Auf Vorschlag des Mittelbaues wurde das Finanzierungssystem geändert: Der jährlich zur Verfügung stehende Betrag wurde zweigeteilt, die eine Hälfte wurde als Sockelbetrag nach der Gießkanne aufgeteilt, jeder (Professor wie Mittelbau) erhielt den gleichen Betrag. Die andere Hälfte wurde auf Antrag und unter Berücksichtigung der Leistung vergeben (von der Institutskonferenz !). Die Effizienz stieg durch diese einfache Maßnahme ungeheuer. Erstens begann jeder zu sparen, zweitens stieg die Publikationsleistung sowohl quantitativ wie qualitativ, weil jeder sich bemühte, in den besten Zeitschriften seines Faches zu publizieren.

Manche Kolleginnen und Kollegen wollten aus Abteilungen oder Arbeitsgruppen ausscheren und eigene Ideen verwirklichen. Die Institutskonferenz ließ sich diese Ideen vorlegen und gab je nach Kompliziertheit der Fragestellung einen Zeitrahmen vor (z.B. 2 Jahre), innerhalb dessen sich zeigen sollte, ob der neuen Idee der Durchbruch gelingen könnte oder nicht. Solche Zeiträume sind inzwischen verstrichen und eine der neuen Arbeitsgruppen wurde wegen zu geringen Erfolges mit Zustimmung des Leiters wieder aufgelöst, eine andere erhält nun mehr Förderungen (technisches Personal, Diplomanden, etc.).

In einem weiteren Schritt wurde die Qualität der Forschung definiert, die das Institut erreichen sollte. Es wurde angestrebt, die Ressourcenvergabe so zu gestalten, daß 2-3 Gruppen internationale Spitzenstellungen erreichen können, andere Gruppen definierten unter Zustimmung der Institutskonferenz ihre Aktivitäten so, daß sie in der Gesundheitspolitik unseres Landes eine wichtige Rolle spielen wollten und daher auf internationale Anerkennung keinen so großen Wert legten. Damit verbunden war ein freiwilliger Verzicht auf Teile des Sockelbetrags. Eine dritte Gruppe schließlich wollte Forschung nur in Einheit mit der Leh-

re, um sich die entsprechende Lehrkompetenz zu erhalten, durchführen. Dies wurde dort akzeptiert, wo entsprechende Lehrleistungen vorlagen. Auch eine solche Festlegung (alles auf freiwilliger Basis !) hat natürlich Konsequenzen für die Ressourcenzuteilung.

Selbstverständlich werben viele Institutsangehörige zusätzlich Mittel von außen ein, die sie nach eigenem Gutdünken verwenden. Arbeiten, die mit Hilfe solcher Mittel entstehen, haben auch schon zu einer Neubewertung im Rahmen des Institutskonzepts geführt.

Inzwischen haben sich erstaunlich schnell (innerhalb von 2 Jahren) Ergebnisse dieser Politik eingestellt. Nach der jüngsten Erhebung der citation indices haben für 1994 drei Angehörige des Hauses (1 Frau, 2 Männer) über 130 Zitierungen (Selbstzitierungen schon abgerechnet) aus der ganzen Welt vorzuweisen. Das sind internationale Spitzenwerte. Die drei sind ständig zu Kongressen zwischen Tokio und Montreal als invited speakers eingeladen und ziehen viele Gäste aus dem Ausland ans Institut.

Drei andere Gruppen spielen eine wichtige Rolle im österreichischen Gesundheitswesen und werden für die Aufklärung der Bevölkerung, für Gutachten und Untersuchungen von den Behörden eingesetzt, und drei weitere Gruppen sind wegen der hervorragenden Ausbildung, die man in ihren Arbeitsgruppen genießt, bei Studenten aller einschlägigen Richtungen gefragt und gesucht.

Die Freiwilligkeit und Bereitschaft der Kollegenschaft, mitzuarbeiten, wäre allerdings nicht so hoch gewesen, hätte nicht eine gewisse Gefahr bestanden, daß das Institut von der Auflösung bedroht ist.

Zusammenfassung

1. Defizite und Schwächen unseres Universitätssystems beruhen nicht auf mangelhaften Entscheidungsstrukturen und unklaren Verantwortungslinien, sondern auf einem Mangel an zielorientierter Arbeit der Institutionen.

Strategische Planung

2. Verknappung der Ressourcen und verstärkter Rechtfertigungsdruck, der von außen auf die Universitäten wirkt, zwingen zu effizienterer Arbeit und mehr Auseinandersetzung mit der Außenwelt.
3. Dies kann nur durch mehr institutionelle Planung und Zielorientierung erreicht werden.
4. Institutionelle Planung und Zielorientierung bedürfen des Rückhalts und der Kreativität der Universitätsangehörigen und sind daher Sache der Kollegialorgane.
5. Entwicklungsplanung wird nur statt-

finden, wenn sie auch positive Auswirkungen auf alle Institutionsangehörigen hat bzw. die Angehörigen dies annehmen.

Zum Schluß noch einmal der Apell, rechtzeitig das System der Gießkanne zu verlassen und zu einem zielorientierten Verfahren der Ressourcenverteilung zu gelangen. Sorgen wir auch dafür, daß die operativen Organe nach strategischen Plänen vorgehen müssen. Nur dies schützt uns vor Willkür. Es ist im Gegensatz zu dem, was die Schöpfer des UOG 93 anscheinend

geglaubt haben, nicht die Geschwindigkeit der Entscheidungen, die verbessert werden muß, nein, es ist das Ziel von Bedeutung, das von allen koordiniert angestrebt werden soll. Ansonsten sind die Universitäten nach einem Song von Hellmut Qualtinger in der Lage des „Wilden mit seiner Maschin“, der da singt: „I hob zwoa ka Ahnung, wo i hinfahr, oba dafür bin i gschwinda durt“.

OR Dr. K. Mazzucco
(Institut für Tumorbiologie,
Universität Wien)

Planung, Prestige und Personalpolitik Oft ist es nur eine Frage des Anstandes

Michael Herbst

Zufällig ist, daß die Begriffe Planung, Prestige und Politik alle mit demselben Buchstaben beginnen, das Stilmittel der Alliteration allein ließ die Redaktion jedoch nicht diesen Titel wählen, denn keinesfalls zufällig ist die Beziehunghaftigkeit der Begrifflichkeiten.

Hinter jedem der Worte steht eine Fülle möglicher Interpretationen und jeder assoziiert aus seiner Erfahrung etwas anderes im universitären Alltag, und doch bedingen sich die Begriffe mehr und unmittelbarer als augenscheinlich. Man braucht nur manche personalpolitische Entscheidungen vor dem Hintergrund der Fragen: „Welche Planung, wessen Prestige und welche Politik liegen der Entscheidung zugrunde?“ analysieren, entlarvt man die Motive der Agierenden: Oft sind es die niedrigsten und dümmsten, geleitet von Unverstand und Eitelkeit. Es ist mitunter entmutigend und frustrierend und führt vielfach zu ohnmächtiger Wut gegenüber den scheinbar Mächtigen - nach einiger Zeit stellt sich das Gefühl der Trauer ob der verbauten Chancen und letztlich das Empfinden einer unendlichen Leere ein: „Nichts gibt so

sehr das Gefühl der Unendlichkeit als wie die Dummheit“ (Ödön von Horváth).

Was mehr konnte der Kollege vom anderen Institut tun, als seinem hohen Qualitätsanspruch treu zu bleiben, als einziger am Institut zu publizieren, über Gebühr seine Zeit zu opfern, weil es im Interesse des Hauses und erst zuletzt in seinem eigenen war? Was mehr konnte er tun als gegen den Widerstand des Institutsleiters die Kommunikation mit anderen Instituten zu suchen, um Sinnvolles aufzubauen und auf die Vernunft in Sachentscheidungen zu hoffen?

Mitnichten - bei anstehender Verlängerung fehlte dem Institutsleiter die kleinste menschliche Größe.

Es ist wohl die dümmste Personalpolitik, sich nicht für ausgezeichnete Mitarbeiter einzusetzen und diese zu entlassen, ohne bessere zu haben, abgesehen von der Hybris schadet es zutiefst der Sache und dem Prestige des Institutes, das einmal mehr unter Beweis stellte, daß so etwas wie Planung dort nicht geschieht, denn welcher Teil einer Planung kann es sein, sich selbst den Lebensnerv zu ziehen?

Nach Kryptischem Konkretes:

Wenn Personalpolitik sich danach richtet, möglichst Blinde um sich zu scharren, damit der Einäugige König bleibt - wenn die Auswahl der Mitarbeiter nach Kriterien der persönlichen Abhängigkeit, des individuellen Vorteils oder nepotistisch getroffen wird - wenn nicht die Leistungen des einzelnen neidlos anerkannt werden, weil sie als Konkurrenz zur eigenen nicht erbrachten Leistung als unerträglich empfunden und aus Prestige Gründen falsche Urheberschaften angegeben werden - wenn aus kleinlicher Angst vor demokratischen Entscheidungen die Betroffenen ausgegrenzt werden und diktatorisch entschieden wird, und sich in einem solchen Klima der Repression niemand in der eigenen Kurie außer dem Dienststellenobmann finden läßt, der sich ebenso engagiert für die gerechte Sache einsetzt, dann ist das eine miese Politik!

[Ass.Prof. Mag. M. Herbst](#)
(Institut für Werkerziehung,
Akademie der bildenden Künste, Wien)

Symposium Niederlande - Österreich 1995

"Unterricht und Forschung in europäischer Perspektive"

Michael Muhr

Vom 24. bis 28. April 1995 fand dieses Symposium für den Hochschulbereich von Österreich und den Niederlanden in Amsterdam, Rotterdam und Den Haag statt, um die Intensivierung der Kontakte zwischen kleineren Ländern in einem größeren Europa zu verstärken. Ziel dieser Veranstaltung war die Vertiefung der Zusammenarbeit in den Bereichen Unterricht und Forschung, wobei folgende Themengebiete behandelt wurden:

- die Ausbildung von Forschern,
- die Entwicklung des Fachhochschul-Unterrichts sowie
- die Intensivierung der kulturellen Kontakte.

Diese Aufgaben sollten im Gedankenaustausch und im Kennenlernen in kleineren Gruppen im Gespräch mit Lehrenden und Lernenden sowie in Diskussionen über grundlegende Richtlinien der Hochschulpolitik bewältigt werden. Den österreichischen Teilnehmern aus dem Universitäts-, Hochschul- und Fachhochschulbereich war dabei vor allem die Gelegenheit gegeben, die Hochschullandschaft der Niederlande kennenzulernen. Dies ist insoweit wichtig, um für Entwicklungen sowie Möglichkeiten der Neustrukturierung der österreichischen Bildungslandschaft gut vorbereitet zu sein bzw. daran mitarbeiten zu können.

In den Niederlanden gibt es derzeit 13 Universitäten mit etwa 175.000 Studierenden (ca. 14.000 Teilzeitstudierende), die eine ungebundene wissenschaftliche Grundlagenforschung betreiben und sich um die Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses sorgen. Neben einer Landwirtschaftsuniversität sowie drei

technisch ausgerichteten Universitäten haben die anderen Universitäten entweder eher einen geistes- und sozialwissenschaftlichen Schwerpunkt oder eher ein geistes- und naturwissenschaftliches Profil.

Die etwa 80 Fachhochschulen mit etwa 250.000 Studierenden (ca. 55.000 Teilzeitstudierende) verfolgen eine betont praxisnahe, berufsorientierte Ausbildung. Es werden derzeit sieben Studienrichtungen betrieben: Landwirtschaft, Lehrerausbildung für die Grundschulen, Technik, Wirtschaft, Sozialarbeit, Gesundheitsfürsorge und Kunst.

Das Vollzeitstudium an Universitäten und Fachhochschulen dauert in der Regel vier Jahre, wobei die höchste zulässige „Einschreibhöchstdauer“ sechs Jahre beträgt. Eine Fortsetzung des Studiums ist nach dieser Zeit nur unter anderen Bedingungen möglich.

Für das Teilzeitstudium beträgt die zulässige „Einschreibhöchstdauer“ neun Jahre. Dabei wendet sich das Teilzeitstudium nicht an reguläre Schulabsolventen mit Hochschulzugangsberechtigung, sondern an Studienwerber, die aus sozialen oder beruflichen Gründen dem Studienprogramm im Vollzeitstudium nicht folgen können. Es besteht daher für den Studienbewerber die Notwendigkeit, sich bewußt für ein Vollzeit- oder Teilzeitstudium zu entscheiden, wobei diese Entscheidung aber rückgängig gemacht werden kann.

Nach dem Abschluß des Studiums verläßt der größte Teil der Absolventen die Hochschulen. Etwa höchstens 30% der Absolventen werden für die zweite Phase eines weiterführenden Studiums zugelassen. Diese zweite Phase dient einerseits der berufsbedingten Vorbe-

reitung für bestimmte Tätigkeitsfelder (Mediziner, Lehrer, Ingenieure) und andererseits zur Heranbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Diese Studiengänge haben je nach Fachrichtung eine Dauer von 1,5 bis 4 Jahren. Die Auswahl der zum Studium berechtigten Kandidaten erfolgt durch die Fakultäten, die im Rahmen der Forschungsfinanzierung die entsprechenden Mittel beantragen. Daneben wurde noch eine begrenzte Anzahl von Forschungszentren gegründet, an denen Wissenschaftler, Doktoranden und Habilitanden gemeinsam in einem Fachgebiet Forschungsarbeit leisten. Die Entscheidung zur Gründung solcher Zentren wird einem strengen Prüfungsverfahren unterworfen.

Studiengebühren mußten in den Niederlanden schon immer entrichtet werden, wobei in den vergangenen Jahren diese kontinuierlich gestiegen sind. Allerdings gibt es daneben ein umfassendes System der Studienfinanzierung, das bislang noch unabhängig vom Einkommen der Eltern ist, aber die Wohnmöglichkeit der Studierenden berücksichtigt. Von Exmatrikulierten, die weiter an Lehrveranstaltungen teilnehmen wollen, werden höhere Studiengebühren und auch Prüfungsgebühren verlangt.

Eine wichtige Stellung in der Hochschullandschaft der Niederlande nimmt die Evaluation sowohl der Forschung als auch der Lehre ein. Die Überprüfung der Forschungsprogramme auf Einhaltung eines hohen Qualitätsstandards, auf ihre wissenschaftliche Zweckmäßigkeit, ihren Beitrag zum Erkenntnisfortschritt sowie ihrer gesellschaftlichen Relevanz erfolgt durch entsprechende wissenschaftliche Gesellschaften und durch eine international besetzte Experten-

Niederlande

kommission.

Die Evaluierung der Lehre wird durch eine Untersuchungskommission aus in- und ausländischen Hochschullehrern, Hochschuldidaktikern sowie Vertretern der Berufspraxis vorgenommen. Das Verfahren sieht mehrere Schritte vor, wobei die Fakultäten zu folgenden Problemfeldern Stellung nehmen müssen:

Organisationsstruktur, Studentenprofil, Studienprogramm, Lehrprozeß, Lehrorganisation/Lehrmanagement, Interne Qualitätsbeurteilung sowie Absolventenprofil.

Dabei wird von der Untersuchungskommission großer Wert darauf gelegt, daß die Studierenden sowohl bei der Erstellung der Selbstuntersuchung der Fakultäten als auch beim Besuch der Kommission ihre Beurteilung abgeben. Die Erfahrungen mit diesen Modellen der Evaluierung werden insgesamt als sehr positiv beurteilt, wobei die zu untersuchenden Fakultäten meist sehr kooperativ sind, so daß offene Gespräche und eine vertrauensvolle Zusammenarbeit möglich sind.

Diese offenen, Gespräche zeichneten

auch dieses Symposium aus, so daß nach persönlicher Meinung des Verfassers die österreichischen Teilnehmer sehr beeindruckt von der Darstellung des Hochschulsystems der Niederlande waren und viele Anregungen mit nach Hause nehmen konnten.

[Ass.-Prof. Univ.-Doz.
Dipl.-Ing. Dr. M. Muhr](#)

(Institut für Hochspannungstechnik,
TU-(3raz)

Symposium Niederlande - Österreich

Anneliese Legat

Das Symposium Niederlande - Österreich brachte für die Teilnehmer eine Reihe von Anregungen und durch den Vergleich der beiden tertiären Bildungssysteme neue Gesichtspunkte in der Betrachtung der österreichischen Verhältnisse.

Einige wesentliche Punkte sollen daher in ihren Grundzügen skizziert werden:

Studienstruktur

Als Reaktion auf die Diskussionen zu Studienzeitverkürzungen, einer ähnlichen Problematik wie auch in Österreich, wurde bereits 1982 die sogenannte „Zweiphasen-Struktur“ im Regelstudiengang eingeführt. Der erste Abschnitt ist wiederum zweigeteilt. Das einleitende einjährige Propädeutikum dient zur Orientierung in die gewählte Studienrichtung und ist auch mit einer selektiven Funktion einer Eignungsüberprüfung verknüpft. Von der auch an den Berufshochschulen vorgesehenen Einführungsphase kann

in die Propädeutik einer Universität übergewechselt werden. Spätestens im zweiten Studienjahr muß die „Propedeuse“, für die lediglich eine Wiederholungsprüfung gewährt wird, abgeschlossen sein, was zur Fortsetzung mit dem dreijährigen „doctoraal“-Studium, das zum Diplom (doctorandus, ingenieur, meester) führt, berechtigt. Alternativ kann - im Gegensatz zu Österreich - in den Niederlanden auch ein formalisiertes Teilzeitstudium gewählt werden. Bezüglich der Vergabe von Studienplätzen an Universitäten und Berufshochschulen existieren gewisse Beschränkungen, begründet durch Arbeitsmarktsituation und/oder Kapazitätsprobleme an den Universitäten.

Die Programme der einzelnen Studiengänge werden von den Universitäten autonom erstellt und sollen so gestaltet sein, daß es dem Studierenden möglich ist, einen Studienabschluß in 4 Jahren zu erreichen, wobei in die Berechnungsgrundlage einer 40-Stundenwoche Lehrveranstaltungen und Selbststudium

um bei einem Studienjahr von 42 Wochen eingerechnet werden.

Die Studierenden werden automatisch exmatrikuliert, wenn sie das Studium nicht spätestens nach sechs Jahren abgeschlossen haben; ausgenommen davon sind Teilzeitstudenten und Berufshochschulabsolventen, die auf universitäre Studiengänge wechseln. Derzeit werden auch Diskussionen hinsichtlich einer Angleichung der universitären Regelstudiengänge an die Lehrgänge der Berufshochschulen geführt.

Das Promotionsstudium, also die zweite Phase des Regelstudiums, kann bis zu vier Jahre dauern und dient der wissenschaftlichen Vertiefung und wissenschaftlichen Nachwuchsförderung. Erst das Verfassen einer wissenschaftlichen Arbeit (Dissertation) führt zur Promotion. Dieser Abschluß liegt vergleichsweise zwischen österreichischer Dissertation und Habilitation.

Auch in den Niederlanden gibt es Diskussionen, die sich mit neuen Unterrichtsmethoden im Bildungsbereich

beschäftigen. Dabei geht die Tendenz vor allem im universitären Bereich vom Dozieren zum Studieren, von der Wissensvermittlung zur Kenntniserlangung, zum aktiven Selbststudium und zum "Lernenlernen". Der Lernprozeß rückt in den Mittelpunkt, wobei der Lehrveranstaltungsleiter zum begleitenden Berater wird. Trotz der bereits seit 1990 im Bereich der Lehre umgesetzten Evaluierung ist bemerkenswerterweise auch in den Niederlanden bisher keine verpflichtende Pädagogikausbildung für das lehrende Personal an den Universitäten vorgesehen.

Evaluierung

An den niederländischen Universitäten werden seit 1990 Qualitäts-sicherungsverfahren durchgeführt. Evaluierung wird von den niederländischen Universitäten und wohl auch Berufshochschulen als Qualitätspflegeprogramm verstanden und von diesen auch selbst finanziert. Qualitätsbeurteilung dient als Hilfe zur Selbsthilfe und weniger als Kontrollmöglichkeit. Der Evaluierungsvorgang bezweckt eine vorbeugende kritische Selbstbetrachtung und initiiert oft schon mit der Ankündigung einer Evaluierung Änderungsmaßnahmen im Sinne eines „österlichen Hausputzes“. Damit sind aber neben den Verbesserungs- auch Rechtfertigungsfunktionen gegenüber der Gesellschaft verbunden. Die von der Kommission erarbeiteten Ergebnisse, die auch Empfehlungen enthalten, werden durch den Verband der niederländischen Universitäten - auch in Zeitungen - publiziert und legen Rechenschaft ab über die Qualität von Lehre und in Hinkunft auch von Forschung sowie von gesellschaftlicher Dienstleistungen (= soziale Rechtfertigung der Ausbildung), wobei es (vorläufig noch) keinen direkten Zusammenhang zwischen Finanzierung und Dotation der Universitäten und den Evaluationsergebnissen gibt.

Der Evaluierungsprozeß setzt sich aus einer Selbstevaluation der überprüften Institution (unter Mitwirkung von Studenten) und einer komplementär ein-

gebundenen externen, und als Kollegialorgan zusammengesetzten Expertenkommission (Universitätslehrer und Vertreter von Berufsorganisationen, peer review) zusammen. Die Experten werden von den Fakultäten selbst vorgeschlagen und vom Verband der Universitäten ausgewählt. Das Procedere ist fach- bzw. studienrichtungsorientiert, flächendeckend und erfolgt periodisch (alle sechs Jahre).

Folgende Punkte werden durch die „Qualitätsbrille“ in Form einer sektororientierten Qualitäts-sicherung begutachtet:

- * Überprüfung der Organisationsstruktur des Studienprogrammes und der Zielsetzungen der Studiengänge; Berücksichtigung von Berufsprofilen (bei Berufshochschulen auch von konkreten Berufsqualifikationen); Informationsstand der Studenten über Lernziele; Überprüfung von Aufbau, Beschreibung und Beurteilung des Studien-curriculums, Verhältnis Grundstudium und Doktoratsstudium; Lehrveranstaltungsbeschreibung und Vermittlungsformen, Studienbelastung, Prüfungsarten, Diplomarbeit und Praktikum; durchschnittliche Studiendauer und Studienerfolgquote.

- * Studierbarkeit, Studienbetreuung und studienbehindernde Faktoren.

- * Ausstattung und Infra- sowie Organisationsstruktur der Institution, auch in bezug auf Bibliothek und Lehrmittel.

- * Absolventenprofil, Tätigkeitsbereiche der Absolventen, Arbeitslosigkeit, Kontakte zu den Absolventen.

- * Personalausstattung, Zeitaufwand für die Lehre, Lehrqualifikation und hochschuldidaktische Schulung, Personalpolitik der Institution.

- * Internationale Beziehungen und Zusammenarbeit mit anderen Universitäten.

- * Interne Qualitätsbetreuung, Evaluationssystem, Lehrinnovation.

* Analyse der Stärken und Schwächen der geprüften Institution.

Insgesamt kann festgestellt werden, daß das niederländische Bildungssystem des tertiären Sektors durch ein gut ausgebildetes Selbstbewußtsein gekennzeichnet ist, das eine ständige Qualitätsverbesserung anstrebt, ohne sich in negativen selffulfilling prophecies zu ergeben, wie dies manchmal in unseren Bereichen auffällt.

Studiengebühren

Alle niederländischen Studierenden an den Berufshochschulen und Universitäten zahlen Studiengebühren, die durch ein staatliches elternunabhängiges Basisstipendium für alle Studierenden gedeckt sind. Für die kommenden Jahre sind einschneidende Änderungen im Stipendienbereich zu erwarten: Überlegt wird eine Studienunterstützung in Form eines Darlehens, das nachträglich teilweise in ein Stipendium (entsprechend dem aktuellen Basisstipendium) übergehen soll, wenn bestimmte Leistungen erbracht werden. Zudem ist eine Erhöhung der Leistungsnormen (aktuelle Mindestanforderung von 50% der Studienpunkte im ersten Jahr) für den Bezug eines Stipendiums geplant. Die Förderungsdauer ist an die Regelstudienzeiten gebunden. Die Rückzahlung der Darlehen ist mit Berufsausübung und entsprechendem Einkommen gekoppelt (auch als Ausweg für alle, die länger studieren).

Assistenten

Die Zugangsmöglichkeiten zum Promotionsstudium sind beschränkt. Die eigens für diese Ausbildungsphase geschaffenen Stellen (1992: 4900 Assistentenstellen) sind befristete und minderbezahlte Beschäftigungsverhältnisse. Die Doktoranden, die allerdings nicht mehr als Studierende gelten, werden nur geringfügig in der Lehre eingesetzt. Über die Aufnahme eines Assistenten entscheidet die Fakultät. Zusätzlich gibt es noch über Drittmittel, z.B. durch die niederländische Forschungsgemeinschaft, oder aus Mitteln der Auftragsforschung (projektge-

Niederlande

bundene angestellte Forscher) finanzierte Stellen für „Forschungstrainees“.

Diese nicht unproblematischen Beschäftigungsverhältnisse stehen offensichtlich für eine jüngere Entwicklung der internationalen Arbeitsmärkte, die vor allem mit befristeten Arbeitsverhältnissen, Leihkräften und Praktikanten operieren. Dies wird mit der Reaktion auf die hohe Verfügbarkeit von akademisch gebildetem Personal begründet (zu viele Studierende für zu wenig Arbeitsplätze). Vor allem auch im öffentlichen Sektor wird das Risiko vom Dienstgeber auf den Arbeitnehmer überwältigt.

Berufshochschulen

Niederländische Hochschulen präsentieren sich als Berufshochschulen, vergleichbar mit den deutschen Fachhochschulen und ihrer Orientierung an der praktischen Berufsausbildung gegenüber eines wissenschaftlich orientierten höheren Unterrichts. Auch für den niederländischen Bereich gilt, daß ein absolviertes Universitätsstudium ein höheres Sozialprestige genießt als der Titel einer Berufshochschule. Im Gegensatz zu den Universitäten genügt als Zugangsvoraussetzung für das Studium an einer Hochschule die Absolvierung einer mittleren Berufsschule oder das Examen „für den weiterführenden Unterricht“. Für einige Berufshochschulen sind Zusatzprüfungen Voraussetzung, bei anderen gibt es Beschränkungen durch einen numerus clausus, der entweder vom Arbeitsmarkt oder von der Kapazität der Hochschule vorgegeben wird. Ebenso wie in Österreich besteht ein starker Zugangstrend zu Berufshochschulen mit Lehrgängen, die den Sozialbereich abdecken, während die Studierendenzahlen bei technischen Studienrichtungen rückläufig sind.

Sowohl für den Berufshochschulbereich wie für Universitäten, die wie in Österreich für Grundlagenforschung und wissenschaftliche Berufsvorbildung zuständig sind, geht zur Zeit der Trend zu einer Reduzierung der vielfältigen Studiengänge und Fachrichtungen.

Reformen

In den Niederlanden wurden viele von den in den letzten Jahren auch in Österreich diskutierten Reformen umgesetzt. Begriffe wie Autonomie, Effizienz, Wettbewerb, Qualitätssteigerung und Deregulierung blieben keine leeren Schlagworte. Beispielsweise verwalten die niederländischen Universitäten bereits seit 1978 das so begehrte Globalbudget. Die Folgen der auch in Holland immer knapper werdenden finanziellen staatlichen Ressourcen sind jedoch in ihren Auswirkungen auf das niederländische Bildungssystem noch nicht abzuschätzen. Durch die Autonomisierung sind die Universitäten ihrem Schicksal überlassen und müssen mit dem Druck der sinkenden Mittel, wachsender Unterrichtsbelastung, besserer Qualität, höherem Studientempo und größeren Erfolgsraten selbst fertig werden. Es stellt sich aber auch die Frage der bildungspolitischen Auswirkungen, wenn beispielsweise Regelstudiengänge, um den genannten Kriterien zu genügen, entfrachtet und wesentliche Inhalte in den postgradualen Sektor verlagert werden. Aber vielleicht sind diese strukturellen Veränderungen die Antwort auf die Frage des lebenslangen Lernens. Das Regelstudium ist dann lediglich als Ausgangspunkt und nicht mehr als Akkumulation von Wissen für das gesamte Berufsleben zu sehen. Jedenfalls bedingt dies eine Entwicklung der postgradualen Aus- und Weiterbildung.

Andere Auswirkungen der Reformbestrebungen fordern die Kritik von Experten heraus, die anhand von wissenschaftlichen Untersuchungen nachweisen konnten, daß die universitären Organisationsreformen einen hohen Anstieg der Verwaltungskosten, intensive Verteilungskämpfe um finanzielle Mittel und gestiegene Arbeitsplatzunsicherheit nach sich zogen.

Dadurch geraten Institute mit geringen Studentenzahlen und Orchideenfächer in grundsätzliche Existenzängste. Auch die Zuweisung der Finanzmittel durch den Staat, die wesentlich von der Studierendenzahl abhängt, wird wegen der demographischen Abhängig-

keit kritisiert.

Die gewünschte „Qualitätsverbesserung“ ist zu verschwommen und nicht wirklich deutlich zu erkennen.

Dieser Beitrag beruht auf eigenen Wahrnehmungen der Verfasserin und auf Literatur, die im Zuge der Vorbereitungen zu diesem Symposium von der stellvertretenden Generalsekretärin der BUKO, Frau Dr. Sonia Raviola, zusammengetragen wurde, wofür ihr an dieser Stelle herzlich zu danken ist.

[Univ.-Ass.Mag.Dr. A. Legat](#)

(Institut für Österreichische Rechtsgeschichte, Universität Graz)

Planung einer Hochschule, die Politik als Komplikation

Herman Veenema

Die Politik und die Hochschulen

Die Politik in den Niederlanden hat sich in den letzten Jahrzehnten intensiv mit den Hochschulen und Universitäten befaßt. Für wichtige Entscheidungen benötigten die Institute die Genehmigung des [Ministers](#). Im Jahre 1985 führte der Minister eine neue „Policy“ ein: Autonomie und Qualität. Kurz gesagt hieß es, daß die Institute selbständiger geführt werden sollten und daß der Minister sich nicht mehr mit den einzelnen Instituten und Universitäten befassen und nur dann eingreifen würde, wenn die Qualität des Unterrichts eines Institutes nicht in Ordnung ist. Eine gute Planung wäre dabei sehr wichtig.

Die Planung betrifft nicht nur die Frage, welche Institute welche Unterrichtsprogramme anbieten dürfen, sondern auch die Finanzplanung, Personalplanung und Gebäudeplanung der einzelnen Institute.

Obwohl der Minister den Hochschulen und Universitäten tatsächlich Freiheiten gewährt hat, ist die Politik auch während der letzten Jahre ein unberechenbarer Faktor gewesen, der eine gute Planung sehr kompliziert gemacht hat. Die Studentenzahl hat in den letzten Jahren in den Niederlanden erheblich zugenommen. Obwohl die Budgets für die Hochschulen und Universitäten in dieser Periode nicht dementsprechend gestiegen sind, hat die Politik es bei der Regierungsbildung im Jahre 1994 für nötig gehalten, eine enorme Budgetkürzung durchzuführen. Außerdem wurde vereinbart, ein neues System für Universitäten und Hochschulen einzurichten.

Zur Zeit wird überlegt, ob das alles tatsächlich möglich ist und wie es eventuell realisiert werden kann.

In diesem Artikel werde ich beschreiben, auf welche Weise die „Hogeschool Rotterdam & Omstreken“ (Hochschule Rotterdam & Umgebung) sich organisiert hat, um unter diesen schweren Umständen überleben zu können.

Hogeschool Rotterdam & Omstreken (HR&O)

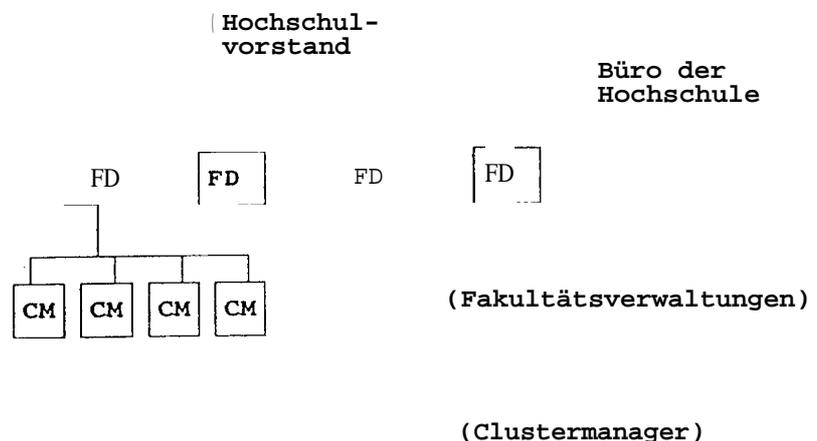
Die „Hogeschool Rotterdam & Omstreken“ ist im Jahre 1988 aus einer Fusion von nicht weniger als 19 Instituten entstanden. Mit fast 13.000 Studenten und 1.500 Mitarbeitern ist sie eine der größten Hochschulen in den Niederlanden. Es gibt vier Fakultäten, die Programme in verschiedenen Disziplinen anbieten.

Die Organisationsstruktur besteht aus drei Ebenen:

Um die Organisation funktionieren zu lassen, wurde 1992 ein Verwaltungskonzept festgelegt, das kurz gesagt folgendes beinhaltet.

Organisation

Die HR&O hat sich für integrales Management entschieden. Die Entscheidung zu integrales Management liegt bei einer professioneller Organisation wie einer Hochschule auf der Hand. In einer Organisation, in der professioneller Berufstätigkeit, in diesem Fall die der Dozenten, eine wichtige Rolle spielt, ist die Distanz zwischen Kursbestimmung und Ausführung in der Regel klein. Zwar ist die Rede von verschiedenen Verantwortlichkeiten auf den einzelnen Ebenen, aber innerhalb des vereinbarten Rahmens müssen alle Professionals die Gelegenheit



Niederlande

bekommen, die eigene, zu ihrem Beruf gehörende, inhaltliche Verantwortung für Durchführung und Einrichtung der Arbeit zu übernehmen. Auf die Hochschule angewandt: Wenn die Fakultät den Rahmen für die Einrichtung des Unterrichts festgesetzt hat, wenn Fakultät und Cluster den Inhalt der Programme in großen Zügen bestimmt haben, dann ist die Berufsausbildungsebene verantwortlich dafür, daß das Unterrichtsprogramm in Einzelheiten bestimmt und die geeignetsten Arbeitsformen festgelegt werden. Der professionelle Charakter der Organisation drückt sich weiter darin aus, daß Dozenten selbständig bestimmen, wie innerhalb des vereinbarten Rahmens Unterricht erteilt wird. Abgemacht wird, welche Qualität das zu liefernde Endprodukt hat. Für die Weise, auf die das vereinbarte Resultat erzielt wird, trägt das professionelle Niveau seine eigene Verantwortung. Im Verwaltungskonzept muß diese Verteilung der Verantwortlichkeit und Zuständigkeit zum Ausdruck kommen.

Kontraktmanagement setzt Output-Steuerung und Output-Finanzierung auf der Grundlage einer bestimmten Führungskultur voraus. Output-Steuerung erlaubt große Freiheiten in bezug auf die Ausführung, unter Berücksichtigung vereinbarter Ergebnisse (quantitativ und qualitativ) sowie vereinbarter Rahmenbedingungen.

Die Managementebene, welche den Rahmen festsetzt, der in gegenseitigem Einvernehmen zustande gekommen ist, verpflichtet sich, die Bedingungen zu schaffen und die finanziellen Mittel zu erteilen, die notwendig sind, um die gesteckten Ziele realisieren zu können. Dies betrifft zum Beispiel die Stellen einer vereinbarten Geldsumme und Unterkunft. Die ausführende Managementebene verpflichtet sich, die gesetzten Ziele (quantitativ und qualitativ) zu realisieren, die mit der rahmensetzenden Managementebene abgemacht wurden.

Eine dezentrale Führung und Verwaltung setzt voraus, daß die Verantwortung und Zuständigkeit hinsichtlich bestimmter Aufgaben auf möglichst nied-

riger Ebene innerhalb der Organisation liegen.

Für unsere Hochschule bedeutet dies, daß sich drei Ebenen unterscheiden lassen: Die Hochschulebene, die Fakultätsebene und die sogenannte Clusterebene, jede mit unterschiedlicher Verantwortlichkeit und Zuständigkeit, wie nachstehend dargestellt wird. Ein Cluster ist die niedrigste Ebene, auf der integrales Management möglich und erwünscht ist. Bei großen Berufsausbildungen kann ein Cluster mit der Berufsausbildung zusammenfallen; bei kleineren Berufsausbildungen besteht ein Cluster aus mehreren Berufsausbildungen.

Finanzielle Konsequenzen von Zustrom und Rentabilität

Die Einnahmen der Hochschule setzen sich zusammen aus:

1. einem Beitrag pro Student.
2. einem Teilbeitrag pro Student für die Unterrichtsgebäude.
- Diese Mittel werden vom Staat zur Verfügung gestellt.
3. Einkünften aus Unternehmen, Organisationen und von Kursteilnehmern geleisteten Kontraktaktivitäten.
4. Diversen Beiträgen darunter Zinsen.

Der Etat der Hochschule für 1995 betrug fast Hfl. 150 Millionen, was einem Betrag von öS 937.500.000,- entspricht. Global erfolgt die Verteilung über 4 Faktoren:

1. 77%
2. 11%
3. 5%
4. 6%

Die jeweilige Anzahl der Studenten bildet die wichtigste Grundlage für die Einkünfte der Hochschule. 77% der Einkünfte stehen in indirekter Beziehung zur Studentenzahl und ihren Studienergebnissen. Einsicht in die zu erwartenden Entwicklungen ist daher von wesentlicher Bedeutung. Die Finanzierungssystematik für das Hochschulwesen ist so aufgebaut, daß die Rentabilität der Ausbildungen den tatsächlichen Zahlungen zugrunde liegt.

Für die Höhe der Einkünfte sind also sowohl der Studentenzustrom als auch der Prozentsatz der Studenten, die ihr Studium absolvieren, wichtig. Änderungen in der Höhe der Einkünfte können daher durch Änderungen in der Gesamtzahl der Studenten und /oder durch Änderungen in der Rentabilität verursacht werden.

Durch die Auswirkung des Finanzierungsmodells erbringt jeder Student, der sein Studium absolviert, der Hochschule ca. NLG 32.500 (= öS 200.000,-) an zusätzlichem Einkommen.

Eine auf die Erhöhung des Einkommens ausgerichtete Strategie muß sich auf folgendes konzentrieren:

1. Erhöhung des Zustroms;
2. Einschränkung der Zeit, die Studenten an der Hochschule immatrikuliert bleiben (durch gute Auswahl während der Anfangsphase des Studiums);
3. Gute Überwachung und Begleitung des Studienfortschritts in den höheren Jahrgängen der Studenten zur Verbesserung der Rentabilität.

Eine essentielle Bedingung hierfür ist ein gut funktionierendes Studienfortschrittsüberwachungssystem, durch das rechtzeitig Signale über Studienverzögerung oder fehlende Resultate zur Verfügung stehen und rechtzeitig Maßnahmen wie negative Auswahl oder zusätzliche Begleitung getroffen werden können.

Die Möglichkeiten, im Rahmen einer zweckmäßigen Anwendung die Mittel zwischen Personallasten und übrigen Lasten zu verteilen, sind begrenzt. Hinsichtlich der für die Unterrichtsgebäude zur Verfügung gestellten Mittel läßt sich noch folgendes sagen:

Bis zum 31. Dezember 1993 lag die Verantwortung für die Unterrichtsgebäude der Berufshochschulen beim Staat. Für jedes Unterrichtsgebäude stellte der Kultusminister Geld zur Verfügung. Das bedeutete, daß auch über jede einzelne Anfrage geurteilt und entschieden werden mußte. Seit 1. Januar 1994 erhalten die Hochschulen jährlich einen Pauschalbetrag (lump sum)

für die Unterrichtsgebäude. Sie können selbst bestimmen, wie dieses Geld angewendet wird. Es ist der HR&O gelungen, mit diesem Betrag und mit einer umfangreichen Anleihe ein Budget von Hfl. 80 Millionen (= öS 500.000.000,-) zu realisieren, womit in den nächsten fünf Jahren die Probleme bezüglich der Unterrichtsgebäude gelöst werden sollen. Das ist eine erhebliche Summe, und die Hochschule trägt selbst die volle Verantwortung für ihre Verwendung. Das heißt, daß sie auch Rückschläge in Bauprojekten ausgleichen können müssen. Die Hochschule hat sich entschieden, die Beiträge für die Mitarbeiter nicht für Unterrichtsgebäude anzubrechen. Im Jargon heißt das: Keine Backsteine statt Mitarbeiter.

Die finanziellen Vorteile maßstäblicher Vergrößerung innerhalb der Lehranstalten lassen sich eigentlich nur durch Extensivierung des Unterrichts

und einerseits zweckmäßigeren Einsatz der Mittel (gemeinschaftliche Entwicklung und Durchführung der Lehrprogramme) andererseits verwirklichen. Die Realisierung von Größenvorteilen hängt eng mit der An- oder Abwesenheit von räumlich konzentrierten Einrichtungen zusammen. Extensivierung des Unterrichts durch Gruppenvergrößerung (Massenvorlesungen) ist nicht gut möglich, da die räumlichen Einrichtungen (Hörsäle) nicht in ausreichendem Maße vorhanden sind.

Ein ungenügender Anstieg von Zustrom und Rentabilitätszahlen wirkt sich direkt im finanziellen Raum auf der Fakultätsstufe aus. Bei allen Fakultäten wird man eine Erhöhung der Effizienz anstreben müssen. Aus diesem Grunde muß eine Verbesserung der Rentabilität und des Zustroms Priorität erhalten. Zwischen Fakultäten und Clustern gelten ähnliche Vereinbarungen.

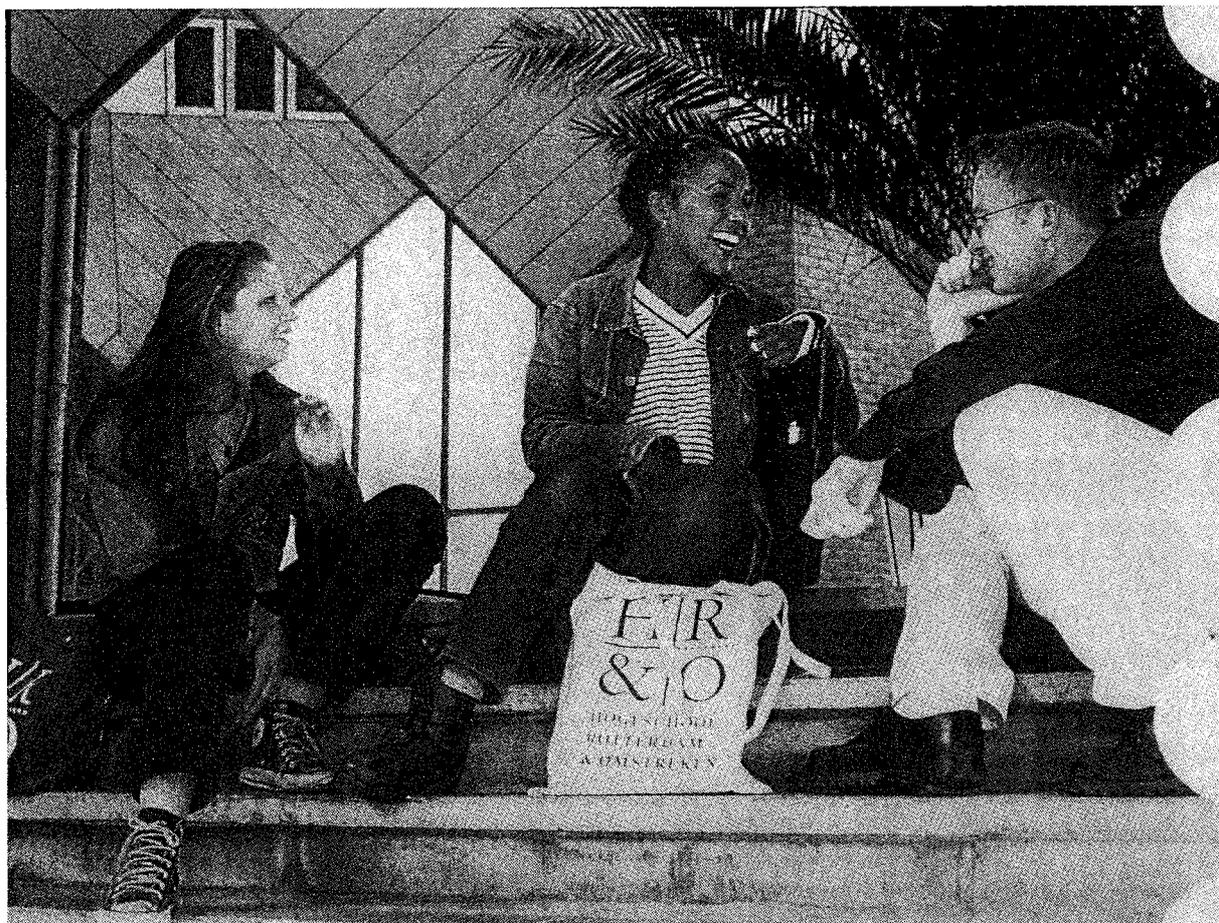
Dabei ergibt sich folgendes Dilemma:

Investitionen in die Zukunft gehen zu Lasten der für die Gegenwart verfügbaren Mittel. Ein geringerer Einsatz dieser Mittel für den gegenwärtigen Unterricht kann auf Kosten der Rentabilität gehen und dadurch die künftigen Einkünfte belasten.

Um guten Unterricht gewähren zu können, sind einige Rahmenbedingungen eine wesentliche Voraussetzung:

- sachkundiges Personal;
- eine führungs- und verwaltungsmäßige Organisation;
- gute materielle Einrichtungen;
- gute und angemessene Unterkunft.

Auch diesbezügliche Investitionen gehen zu Lasten der Mittel für den gegenwärtigen Unterricht, was wiederum auf Kosten der Rentabilität geht und daher die künftigen Einkünfte belasten kann. Weiterhin ist es wichtig, daß der Um-



Niederlande

satz der Kontraktaktivitäten in den nächsten Jahren steigt, nicht nur um den Rückgang der finanziellen Mittel auszugleichen, sondern auch, weil es erwünscht ist, daß der Kontakt der Dozenten zur Praxis gewährleistet ist. Die Hochschule wird in den nächsten Jahren eine Organisation aufbauen, die den Marktbedürfnissen entsprechen kann. Eine gezielte Werbung ist dabei von größter Wichtigkeit. Auch der Aufbau dieser Organisation erfordert Investitionen.

Zum Schluß gibt es noch die Frage der Beherrschung der Personalkosten. Bei wachsenden Aufgaben, z.B. im Zusammenhang mit höheren Studentenzahlen, liegt es auf der Hand, die Zahl der Mitarbeiter auch wachsen zu lassen. Bei abnehmenden Aufgaben muß der Personalbestand ebenfalls angepaßt werden. Letzteres ist viel komplizierter. Der Tarifvertrag enthält einen Kündigungsschutzparagraphen.

Der Kündigungsschutz kann nur im Falle einer genau umschriebenen Situation und außerdem nur im Einvernehmen mit den Gewerkschaften aufgehoben werden. Eine neulich gemachte Erfahrung hat uns gelehrt, daß der für Sozialabgaben benötigte Betrag bei

Kollektiventlassung genauso hoch ist wie die jährlich zu realisierende Einsparung. Mit anderen Worten: Um durch Kollektiventlassung eine jährliche Einsparung von Hfl. 1 Million zu erreichen, muß einmal Hfl. 1 Million ausgegeben werden. Die Realität ist übrigens meistens die, daß in einer Berufsausbildung die Studentenzahl wächst während sie in einer anderen zurückgeht. Die Hochschulpolitik muß mit

- Wiedereinsetzungen
- finanziellen Reserven und
- einem flexiblen Personalbestand rechnen.

Finanzstrategie

Das Hochschulwesen steht unter dem Einfluß politischer, auf die Verwaltung bezogener Entwicklungen, der Dynamik des Arbeitsmarktes und Entwicklungen auf dem Gebiet des Unterrichtsinhaltes. Auf politisch verwaltungstechnischem Gebiet innerhalb des Hochschulwesens ist die Rede von Erweiterung der Institutsautonomie und damit der Etatverwendungsfreiheit (lump-sum Finanzierung). Der finanzielle Beitrag des niederländischen Kulturministeriums hat in den letzten

Jahren abgenommen und nimmt noch immer ab. Die Möglichkeit, selbst eine größere Pluriformität eingehender Geldströme zu entwickeln, bekommt für die Hochschulen eine stärkere Bedeutung. Es entsteht eine zunehmende Konkurrenz aus der Privatwirtschaft. In der letzten Zeit ist die staatliche Politik unter anderem durch finanzielle Sparmaßnahmen gekennzeichnet. International betrachtet liegen die Staatsausgaben für das Unterrichtswesen in den Niederlanden allerdings noch immer auf einer angemessenen Höhe.

Es ist eine Herausforderung, unter diesen Umständen dazu beizutragen, daß die HR&O eine gesunde, effizient eingerichtete Organisation ist. Nur dann wird es, auch mit beschränktem Budget, möglich sein, das gesellschaftliche Prestige dieses Sektors beizubehalten.

H. A. Veenema
ist Sekretär der Hogeschool Rotterdam &
Omestrecken in den Niederlanden

Informationen zur Akademischen Mobilität

erhalten Sie bei den
Büros für Europäische Bildungskoope-
ration

Leonardo-Büro

Schreyvogelgasse 2/1. Stock
1010 Wien

Tel.: 0222/53408-30

Fax: 0222/53408-40

Sokrates-Büro

Schreyvogelgasse 2
1010 Wien

Tel.: 0222/53408-24

Fax: 0222/53408-20

Dozentin/Dozent - Dinosaurier unter den Hochschullehrerinnen?

Individuelle Qualifikation und (zukünftige) dienstrechtliche Position

Hans-Ludwig Holzer

Vorweg:

Um die von allen möglichen Gruppen von HochschullehrerInnen heraufbeschworene Endzeitbestimmung für eine individuell erreichbare Qualifikation - sprich Habilitation - unabhängig vom Laufbahnstatus und Planstelle als Hochschullehrerin ist es ruhig geworden. Vielmehr ist eine vom österreichischen Dozentenverband (ÖDV) eingeleitete Diskussion um die dienstrechtliche Position der Dozentinnen durch eine Resolution auf rege Zustimmung unter den betroffenen HochschullehrerInnen gestoßen und hat unterschiedliche Reaktionen unter den nicht habilitierten Kolleginnen ausgelöst.

Habilitation als Maß für die Einbindung in Forschung, Lehre und Management?

Das Qualifikationsniveau der sogenannten „großen Lehrbefugnis“ (venia docendi) ist einerseits auf persönliches Ansuchen durch das Habilitationsverfahren (UOG 1975 §§.35 ff., UOG 1993 § 28), andererseits durch Berufung auf eine Planstelle einer(s) (z.Zt. ordentlichen) Univ.-Prof. oder durch eine Honorarprofessur zu erlangen. Außer Streit steht diese Qualifikation für die Univ.(Hochschul-)-ProfessorInnen. Für die Hochschullehrerinnen, welche die dazu notwendigen Planstellen nicht innehaben, ist seit eh und je der Streit darüber entbrannt, daß diese Qualifikation für die Definitivstellung keine (dienstrechtlich) verpflichtende war (seit 1988) und ist. Mit dem UOG 1993 jedoch wurde die Sachlage wesentlich verändert, da allen habilitierten Universitätslehrerinnen - ob sie nun Professorinnen oder Assistentinnen sind- die gleichen Auf-

gabenstellungen in Forschung, Lehre und Management zugewiesen werden (UOG 1993 § 21 Abs.3 und § 27 Abs.3). Unter Einhaltung des üb(lich)en Stilbruches findet diese Zusammenfassung nach einem Qualifikationsmaßstab im passiven Wahlrecht für Funktionen und bei der Einbindung in Fachbegutachtungen keine Fortsetzung. Hier wird der Planstellenstatus über die Qualifikationskriterien erhoben, obwohl in Zukunft auch für die Univ.-ProfessorInnen der Stellvertretungsmodus in den strategischen Kollegialorganen gilt. Der/dem Universitätsprofessorin wird in Zukunft auch keine Lehrkanzel im alten Sinne auf den Weg mitgegeben.

Das UOG 1993 als Motor für ein neues Dienstrecht für die Universitätslehrerinnen?

Mit dem Inkrafttreten des UOG 1993 war klar, daß zwar eine entsprechende Anpassung der bestehenden dienstrechtlichen Regelungen (BDG) notwendig geworden ist, keineswegs jedoch ein neues Dienstrecht. Dies betrifft u.a. einerseits die Zusammenfassung der UniversitätsprofessorInnen (§ 21 bis § 23), die neue Einbindung der anderen habilitierten Universitätslehrerinnen in die Aufgabenstellungen der Universitäten, andererseits die möglichen privatrechtlichen Anstellungsverhältnisse für alle Planstellenkategorien u.a.m. Ausschließlich der Idee einer gemeinsamen HochschullehrerInnengruppe entspringt die Vorstellung, diese Karriere mit dem abgeschlossenen Doktorat beginnen zu lassen. Hinzu kommen die Diskussionen um die Lehrverpflichtung für alle HochschullehrerInnen. Entscheidend dabei ist neben der

stundenmäßigen Fixierung für alle Universitäts(Hochschul)-professorInnen die Realisierung der seit 1988 eingeführten Lehrverpflichtung für alle übrigen HochschullehrerInnen (BDG 1979 § 155 Abs.1), die aus gehaltsrechtlichen Gründen bis heute ausgesetzt worden ist.

Dies gilt insbesondere für die Dozentinnen, für welche die Lehrtätigkeit trotz Lehrbefugnis ebenso wie für die anderen HochschullehrerInnen als Nebentätigkeit eingestuft wird. Eine Einbindung der Lehrtätigkeit in die dienstlichen Aufgaben kann nur über entsprechende gehaltsrechtliche Änderungen erfolgen, da für die Forschung wesentliche Dienstzeitanteile dadurch verloren gehen würden. Wer immer die Öffentlichkeit in der Form informiert, daß eine Karriere als HochschullehrerIn in der „normalen“ Dienstzeit zu organisieren sei, täuscht diese bewußt, erst recht dann, **wenn als dienstrechtliche Obliegenheit die Lehrtätigkeit** zu den Forschungs-, Weiterbildungs- und Managementaktivitäten hinzukommt.

Die derzeitigen Besprechungen Zwischen Gewerkschaft und dem B M W F K umfassen alle aufgezeigten Bereiche, wobei für alle nichtprofessoralen HochschullehrerInnen die Ergebnisse für die Dozenten von besonderer Bedeutung sein werden, weil sie als Zeichen für die zukünftige Einbindung aller Universitätslehrerinnen in eine gemeinsame Gruppe, unterschieden nur durch vorweisbare Qualifikationen und Leistungen, zu bewerten sind.

Die Resolution des ÖDV im Hinblick auf das zu ändernde Dienstrecht:

Seit Jahren versucht der Österreichi-

Meinung

sche Dozentenverband (ÖDV) die Situation eines großen Teiles der höchstqualifizierten HochschullehrerInnen aufzuzeigen und zu verändern. Auf Grundlage der dienst- und organisationsrechtlichen Ungereimtheiten bei der Behandlung der HochschullehrerInnen sind folgende Problemkreise für die Dozentinnen hervorzuheben:

- * Trotz der Lehrbefugnis für eigenständige Lehrtätigkeit wird die Ausübung dienstrechtlich als „Nebentätigkeit“ klassifiziert und extra abgegolten.
- * Obwohl sie als Fachgutachterinnen im In- und Ausland tätig sind, werden sie bei äquivalenteninneruniversitären Angelegenheiten ausgeschlossen.
- * Trotz der im UOG 1993 vollzogenen Angleichung der Aufgabenstellungen aller habilitierten Universitätslehrerinnen in Lehre und Forschung wird ihnen die Wählbarkeit in entsprechende Funktionen verwehrt (z.B. StudiendekanIn).
- * Den höchstqualifizierten HochschullehrerInnen wird dienstrechtlich ein adäquater Amtstitel verwehrt (z.B. „Ass.-Doz.Univ.-Prof.“).
- * Neuerdings (UOG 1993) wird ihnen die Fähigkeit auf Ausübung einer Gastprofessur in Österreich abgesprochen. Daraus ergeben sich folgende Kernforderungen:

1. Die dienstrechtliche Gleichbehandlung aller habilitierten HochschullehrerInnen

Hervorzuheben sind folgende Problemkreise:

- * Einheitlicher Amtstitel „Universitätsprofessorin (Universitätsprofessor)“;
- * leistungsbezogenes Gehaltsschema und einheitliche Regelungen bei Abgeltungen von Lehr- und Prüfungstätigkeit;
- * passives Wahlrecht für universitäre Funktionen ausschließlich auf der Basis der hierfür notwendigen Qualifikationen;
- * Verbesserung der in Forschung und Lehre erforderlichen Zusammenarbeit aller HochschullehrerInnen im Sinne von Interdisziplinarität und Kollegialität.

2. Dienstrechtliche Maßnahmen zur Gestaltung einer dynamischen, planstellenunabhängigen Hochschulkarriere durch nachweisbare Qualifikationen

- * Gestaltung einer einheitlichen HochschullehrerInnengruppe - zumindest ab abgeschlossenem Doktoratsstudium - mit Einstiegsmöglichkeiten in allen Qualifikationsstufen;
- * unabhängig von strukturellen und damit planstellenabhängigen Vorgaben wird eine nach oben offene, leistungsfördernde Hochschulkarriere möglich;
- * gehaltsrechtliche Regelungen, die sich nach erbrachten Qualifikationen und evaluierbaren Leistungen richten.

Mit diesen Änderungen, die sich auf alle HochschullehrerInnen auswirken würden, werden anstehende Probleme in Forschung, Lehre und Management durch gemeinsame Anstrengungen auch im Rahmen des UOG 1993 v.a. autonom zukunftsweisender zu lösen sein. Dem Argument, daß nicht jede(r) Befähigte in der Wirtschaft Direktorin werden könnte, ist entgegenzuhalten, daß nach dem UOG 1993 auch nicht alle Professorinnen als Institutsvorstände, DekanInnen, Rektorinnen tätig sein oder automatisch in den strategischen Kollegialorganen sitzen werden. Diese werden sich demnach lediglich ihrer Qualifikation entsprechend in Forschung, Lehre und Management eingesetzt finden.

Die Zustimmungsraten zur formulierten Resolution, die durch Unterstützungserklärungen von Dozentinnen und anderen HochschullehrerInnen vorliegt, ist beachtlich. Wenn man nach bekannt gemachten Personalständen etwa 1400 definitiv gestellte Dozentinnen als Basis nimmt - dazu kommen etwa 300 in einem befristeten Dienstverhältnis - haben über 50% diese Resolution persönlich unterstützt (z.Zt. etwa 750). Selbst von Rektoren liegen positive Stellungnahmen vor.

Es sollte von den Verhandlungspartnern in den Ministerien und der Gewerkschaft als deutliches Zeichen gewertet werden, wie sehr den Universitätslehrerinnen an einer zukunftsweisenden Entwicklung der Uni-

versitäten und Hochschulen gelegen ist!

Zusammenfassung:

Die Habilitation als individuelle Qualifikation ist offensichtlich weiterhin für eine Karriere als Hochschullehrerin von großer Bedeutung und daher im Dienstrecht zu berücksichtigen.

Alle dienstrechtlichen Veränderungen, die sich aus dem Inkrafttreten des UOG 1993 ergeben, müssen stets den Gesamtrahmen wahren. Er ergibt sich einerseits aus den Aufgabenstellungen der HochschullehrerInnen in Forschung, Lehre und Management und hat sich andererseits nach der Qualifikation und den Leistungen der Betroffenen zu richten. Eine nach oben offene Entwicklung - insbesondere auch des definitiv gestellten Personals - fördert zusätzlich den qualitativen Gesamtstatus der Universitäten und Hochschulen.

Planstellenspiele, die diese Grundeinsichten nicht bedenken, sind kein geeignetes Instrument für die Aufgabenbewältigung, die den Universitäten und Hochschulen aufgetragen ist.

Wie schon bei den Dienstverhandlungen bis zum Jahre 1988 ist den Verhandlungspartnern und Entscheidungsorganen im Sinne einer akzeptalen Lösung die Einbindung der Betroffenen ernsthaft zu empfehlen, obwohl die bisherigen Entscheidungsträgerinnen nach UOG 1975 auf Universitäten durch das UOG 1993 in den strategischen Bereich abgedrängt worden sind.

Anmerkung: Der Begriff Hochschullehrerin wird für den gesamten Pool an Universitäten und Hochschulen verwendet, der Begriff UniversitätslehrerInnen für jene an Universitäten.

[Tit.ao.Univ.Prof.Dr. H.L. Holzer](#)
(Vorsitzender des ÖDV, Mitglied der BUKO, Institut für Geologie und Paläontologie, Universität Graz)

Die Kommission "Theologische Fakultäten"

Michael Weigl

Die Kommission „Theologische Fakultäten“ hat sich im November 1990 als eigenständige Kommission innerhalb der Bundeskonferenz konstituiert. Ihr gehören Vertreter und Vertreterinnen aller Katholisch-Theologischen Fakultäten an Österreichs Universitäten (Wien, Graz, Salzburg, Innsbruck) an. Das vordringliche Ziel der Kommissionsarbeit besteht vor allem in einer verstärkten Vertretung der Interessen des Mittelbaus an den staatlichen Katholisch-Theologischen Fakultäten, die organisatorisch einerseits durch das jeweils geltende UOG, andererseits durch die Sonderregelungen des Konkordates von 1934 gebunden sind. Wie sich vor allem in den letzten Jahren gezeigt hat, ist diese doppelte Bindung gerade für den Mittelbau durchaus konfliktträchtig - denkt man etwa an die im Konkordat vorgesehene erforderliche Zustimmung des Ortsbischofs bei der Anstellung von UniversitätsassistentInnen, der Ertei-

lung der „Venia docendi“ oder der Berufung von ProfessorInnen auf „theologische“ Lehrstühle. Ein wesentlicher Teil der Kommissionsarbeit bezog sich daher gerade auf das Abstecken von Handlungsperspektiven angesichts der geltenden rechtlichen Situation. Wo dies geboten erschien, hat die Kommission ihren Standpunkt dem für die Fakultäten zuständigen Grazer Bischof (und nunmehrigen Vorsitzenden der Österreichischen Bischofskonferenz) Johann Weber dargelegt und auf die Herstellung des Einvernehmens hingearbeitet.

Neben diesem Schwerpunkt hat die Kommission sich in ihren letzten Sitzungen auch verstärkt um eine inhaltliche Positionsbestimmung des Mittelbaus an den Katholisch-Theologischen Fakultäten bemüht. Dieser Prozess erwies sich nicht nur angesichts der durch den „Frauenförderplan“ und das UOG 1993 geschaffenen neuen Rechtslage als bedeutsam. TheologInnen verste-

hen sich als integraler Bestandteil der Universitäten, die ihren Beitrag in die gesamtwissenschaftliche Diskussion einbringen möchten. In diesem Sinne plant die Kommission für das Studienjahr 1995/96 zwei große Veranstaltungen zum thematischen Schwerpunkt „Christsein als Beruf“ (thematische Organisation: Mag. Christian Friesl, Wien). Es ist uns ein besonderes Anliegen, durch eine derartige thematische Arbeit (und nicht bloß durch ständiges Reagieren auf mißliebige bischöfliche Entscheidungen) die Kommunikationsbasis mit den KollegInnen anderer Fakultäten zu verbreitern und den Beitrag der Theologie im wissenschaftlichen Diskurs deutlicher hervortreten zu lassen.

Dr. M. Weigl
(Institut für Alttestamentarische
Bibelwissenschaft, Universität Wien)

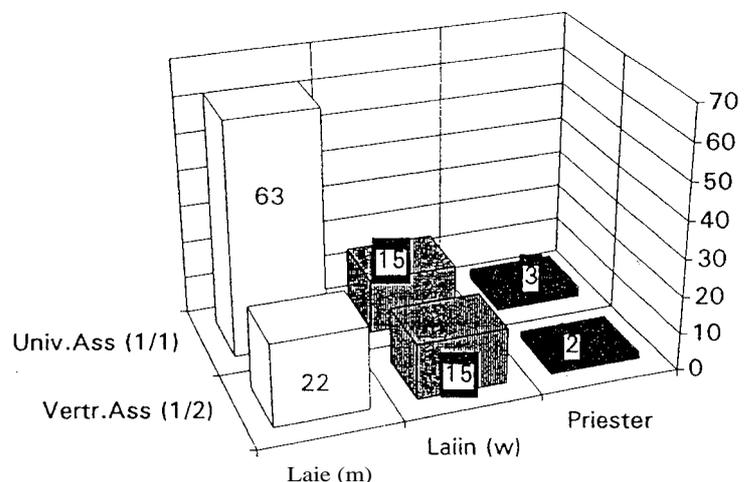
Zusammensetzung des Mittelbaus - Statistische Auswertung

Gunther Prüller-Jagenteutel

Katholisch-theologische Fakultäten - kann man dort als Laie oder gar als Frau überhaupt studieren? Und ist so etwas wie wissenschaftliche Forschung für Nichtpriester möglich? Das weit verbreitete Bild, daß an kath.-theol. Fakultäten vom Professor bis zum Studenten nur Priester(amtskandidaten) Platz haben, wird durch die Statistik deutlich korrigiert.

Zwar ist noch immer der Großteil der Ordinarien mit Priestern besetzt und seit dem Tod von Herlinde Pissarek-Hudelist (Ordinaria für Religionspädagogik in Innsbruck) besteht die Professorenschaft wieder nur aus Män-

Universitäts- und Vertragsassistentinnen total



BUKO-Kommissionen

nern, aber der wissenschaftliche Nachwuchs setzt sich ganz anders zusammen: Im Mittelbau der vier theologischen Fakultäten sind gerade 4,2% Priester zu finden. Und hinter dem Frauenanteil von immerhin 25% fallen auch etliche „profane“ Fächer weit zurück, obwohl natürlich angesichts des Geschlechterverhältnisses der Studienanfänger, das bei 50:50 liegt, eine weitere Anhebung der Frauenquote im Mittelbau wünschenswert ist.

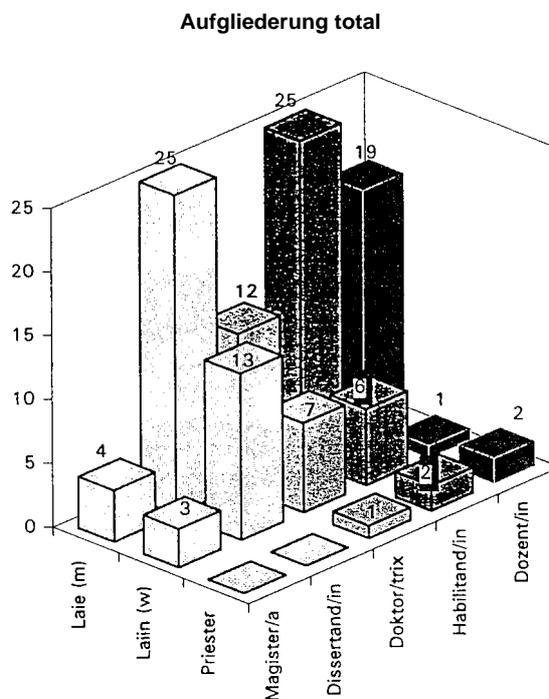
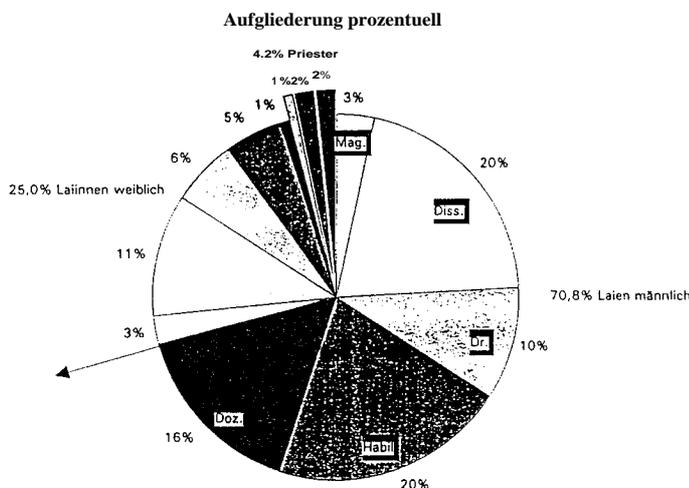
Deutlich zeigt sich allerdings die Qualifikations-Pyramide: So steht eine einzige habilitierte Frau 21 habilitierten Männern (davon zwei Priestern) gegenüber. Der Anteil der Habilitierten im Mittelbau beträgt so bei Frauen 3,3 %, bei männlichen Laien 22,4% und bei Priestern 40%. Auch der Vergleich von Universitätsassistenten und Vertragsassistenten zeigt dasselbe Faktum: So sind zwar 38,5% der VertragsassistentInnen Frauen, aber nur 18,5% der (vollbeschäftigten) UniversitätsassistentInnen.

Die wissenschaftliche Laufbahn scheint aber durchaus nicht unattraktiv zu sein: So stehen immerhin 20% der Frauen und 29% der männlichen Laien des katholisch-theologischen Mittelbaus im Habilitationsstadium.

Daraus erwächst allerdings auch ein Problem für jene Studierenden, die an einer weiteren akademischen Karriere interessiert sind. In Wien ist mit bislang nur drei Definitivstellungen und mit einem sehr hohen Anteil an Vertragsassistenten (47%) zwar noch eine hohe Fluktuation gewährleistet, in Graz ist jedoch schon jede/r Dritte definitiv gestellt. In Salzburg ist die Situation ähnlich, hier macht der Anteil der VertragsassistentInnen überhaupt nur 10,7 % aus.

Zusammenfassend läßt sich allerdings eines mit Sicherheit festhalten: Angesichts des wachsenden Anteils von Laien und Laiinnen im akademischen Mittelbau wird eine entsprechende Umstrukturierung in der Professorenschaft der katholisch-theologischen Fakultäten nicht mehr lange ausbleiben können.

Mag. G. Prüller-Jagenteufel
(Institut für Moraltheologie,
Universität Wien)



Vorankündigung:

Die Ergebnisse der Untersuchung „Christ(in) als Beruf Chancen und Problemfelder theologischer Karrieren“ (vgl. nebenstehenden Beitrag) werden im November im Rahmen eines BUKO-FORMUS präsentiert. Dabei stehen vor allem jene Themen zur Diskussion, welche die Universitäten und deren Angehörigen betreffen: *Studienmotive der Theologinnen. Beiträge der Studientage der Theologischen Fakultäten der Universitäten Wien, Graz und Salzburg.*

Eingeladen zu diesem BUKO-Forum sind der akademische Mittelbau, Professoren und Studierende aller Fakultäten.

(Vorläufiger) Termin:

24. November 1995, 14.00 Uhr

Ort: Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals, Liechtensteinstr. 22a, 1090 Wien.

Assistentinnen an der Kath.-Theol. Fakultät in Wien

Christian Friesl

Vielfältig und über den binnenkirchlichen Raum hinausreichend sind auch die wissenschaftlichen Aktivitäten an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien. Das Institut für Pastoraltheologie und Kerygmik beispielsweise befaßt sich seit Jahren mit verschiedenen Forschungsprojekten zur Analyse von Religion, Kirche und Gesellschaft. Die Arbeiten auf diesem Gebiet verlangen einen wissenschaftlichen Dialog der (Pastoral)Theologie mit Disziplinen aus den Human-, vor allem aber Sozialwissenschaften.

Inhaltliche Schwerpunkte der Untersuchungen „Europäische Wertestudie 1990“ und „Religion im Leben der Österreicher/innen 1970-1990“ sind das Leben in Österreich, die kulturellen Strömungen in diesem Land, die Wert-

haltungen und religiösen Einstellungen seiner Bewohner. Die beiden Studien erbrachten eine Fülle von Ergebnissen, die in verschiedene Publikationen einfließen. Da die „Europäische Wertestudie“ ein internationales Projekt ist, an dem mehr als 20 europäische Länder beteiligt sind, ermöglicht die Arbeit daran enge Kontakte mit ForscherInnen und Forschungseinrichtungen in ganz Europa.

Ein zweiter Forschungsschwerpunkt dieses Institut ist der Bildungsforschung zuzuordnen. Seit Anfang 1994 läuft die Untersuchung „Christsein als Beruf. Chancen und Problemfelder theologischer Karrieren“. Dieses Projekt versteht sich als religions- und berufssoziologische Pilotstudie, deren Globalziel es ist, die unterschiedlichen beruflichen Laufbahnen von

TheologiestudentInnen und -absolventInnen zu erforschen. Es geht darum, transparent zu machen, welche beruflichen Chancen und Perspektiven sich TheologInnen derzeit innerhalb und außerhalb der Kirche eröffnen und wo die Problemfelder liegen, die eine zufriedenstellende berufliche Existenz in Frage stellen.

1 Zulehner P.M. u.a., Vom Untertan zum Freiheitskünstler. Eine Kulturdiagnose anhand der Untersuchungen „Religion im Leben der Österreicher/innen 1970 - 1990“ - „Europäische Wertestudie - Österreichteil 1990“, Wien 1993; Zulehner P.M./Denz H., Wie Europa lebt und glaubt. Europäische Wertestudie, Düsseldorf 1993

Mag. Ch. Friesl
(Institut für Pastoraltheologie,
Universität Wien)

Der Mittelbau an der Kath.-Theol. Fakultät in Graz

Peter Trummer

Zahlenmäßig gut doppelt so stark wie das Professorenkollegium und zur Hälfte entweder selbst habilitiert oder im Habilitationsstadium, vereinigen sich in dieser Gruppierung sehr weit gestreute Qualifikationen aller Grade, wobei es sich derzeit ausschließlich um LaientheologInnen handelt, während die Professorenstellen überwiegend Priestern vorbehalten sind. Doch unabhängig von diesen kirchenpolitischen Gegebenheiten genießt der Mittelbau beachtlichen Ruf, auch wenn im letzten Jahrzehnt nur eine einzige Berufung aus diesem Kreis erfolgte. In den fachspezifischen Arbeitsgemeinschaften und internationalen Gremien

erfolgt die Mitarbeit zum Teil auf höchster Ebene, z. B. im interreligiösen und ökumenischen Dialog. Nicht ohne Grund wird übrigens die 2. Europäische Ökumenische Versammlung der Kirchen im Juni 1997 in Graz stattfinden.

Publikationen und Lehre sind nur im Telegrammstil anzudeuten: Frauenforschung in Bibelwissenschaft, Patristik und Kirchengeschichte, Fragen der Religionswissenschaft (speziell im Koran, im indisch-persischen Raum oder der alten Kirchengeschichte), orientalische Kirchen (lange ein Stiefkind der Forschung), Orthodoxie und Ökumene, Wertewandel und

Individualisierung (Sozialethik), Projekte aus Refonnations- und Zeitgeschichte, Pastoralpsychologie, Naturphilosophie, Freimaurerei, virtual reality und natürlich immer wieder Grundlagenforschung aus Bibel, Dogmatik, Moraltheologie usw.

[Univ.-Doz. Dr. P. Trummer](#)
(Institut für Neutestamentarische
Bibelwissenschaften,
Universität Graz)

BUKO-Kommissionen

Assistentinnen an der Kath.-Theol. Fakultät in Innsbruck

Wolfgang Palaver

In den letzten Jahren hat sich die Arbeit der AssistentInnen an der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Innsbruck vor allem auf die Zusammenarbeit im Rahmen konkreter inhaltlicher Projekte konzentriert. In drei Ringvorlesungen wurden wichtige und aktuelle gesellschaftliche Fragen aus dem Blickwinkel der verschiedenen theologischen Fächer behandelt. Die drei bisher durchgeführten Ringvorlesungen setzten sich mit dem Thema Fundamentalismus, mit der Frage nach der Mündigkeit und nach der Demokratie in Gesellschaft und Kirche und mit der Frage nach der heutigen Be-

deutung des Redens vom Abendland auseinander. Im Zusammenhang mit dieser Arbeit entstand eine eigene Buchreihe („theologische trends“), die von den AssistentInnen der Theologischen Fakultät Innsbruck herausgegeben wird und vom „Kulturverlag“ in Thaur verlegerisch betreut wird. Die drei behandelten Themen erschienen im Rahmen dieser Reihe als eigene Bände: Jozef Niewiadomski, (Hrsg.), Eindeutige Antworten? Fundamentalistische Versuchung in Religion und Gesellschaft (theologische trends 1). Thaur 3. Auflage 1989; Jozef Niewiadomski (Hrsg.), Verweigerter Mündigkeit? Politische

Kultur und Kirche (theologische trends 2). Thaur 1989. Roman Siebenrock, Christliches Abendland - Ende oder Neuanfang? (theologische trends 6). Thaur 1994.

Mag.Dr. W. Palaver
(Institut für Moralthologie und Gesellschaftslehre, Universität Innsbruck)

Analyse der Paulusbriefe auf dem Hintergrund dokumentarischer Papyri

Peter Arzt

Seit 1989 läuft am Institut für Neutestamentliche Bibelwissenschaft der Universität Salzburg ein Forschungsprojekt mit dem Ziel, die paulinischen Briefe auf dem Hintergrund zeitgenössischer dokumentarischer Papyri (private Briefe, Urkunden, Verträge u.ä.) detailliert zu kommentieren. Mit dem laufenden Vorhaben wird insofern wissenschaftliches Neuland betreten, als in einer international einmaligen Weise dokumentarische Papyri im Hinblick auf neutestamentliche Schriften, vorerst eingeschränkt auf die echten Paulusbriefe (Röm, 1 Kor, 2 Kor, Gal, Phil, 1 Thess, Phlm), gesichtet, ausgewertet und kommentiert werden sollen, um so auf dem Hintergrund dieses

großen Bereichs aus der Antike überlieferter Schriftdokumente die "vorgegebenen umweltbedingten Denk-, Sprach- und Erzählformen" (Dei Verbum 12) zu erheben, sowie die zeitgeschichtliche und soziale Situation neutestamentlicher Schriften eingehend zu beleuchten und - teilweise neu - zu kommentieren.

Bei der Frage nach den Grenzen der Relevanz dokumentarischer Texte, nach dem Umfang der Vergleichbarkeit mit biblischen Texten, ist besonders auf die zeitliche, geographische und kulturelle Nähe und auf vergleichbare soziale Rahmenbedingungen zu achten. Die Übereinstimmung in semantischen Feldern, Textsorte und ge-

danklichem Gehalt erhöht in jedem Fall den Vergleichswert, Unterschiede in diesen Aspekten mindern den Vergleichswert oder schließen die Vergleichbarkeit sogar aus. Wir sind uns dabei auch bewußt, daß Vergleichstexte eine (oder mehrere) Verständnismöglichkeit(en), nicht aber eine einzige und letztgültige Bedeutung liefern.

Mag.Dr. P. Arzt
(Institut für Neutestamentarische Bibelwissenschaften, Universität Salzburg)

Qualität der Lehre (in der Medizin)

19.-21. Oktober 1995, Universität Graz - Vblgebäude Workshop

Zielgruppen:

- ^ BUKO-Medizinkommission
- * Studienkommission der Medizinischen Fakultäten Wien, Graz und Innsbruck
Lehrauftragskommissionen der Medizinischen Fakultäten Wien, Graz und Innsbruck
- * Zuständige Ministerialbeamtinnen
Professorinnen, Mittelbau und Studentinnen Medizinischer Fakultäten
- * Interessentinnen anderer Fakultäten
- ^ Studierende sind ausdrücklich eingeladen, am Workshop teilzunehmen

Leitung: Jörg STEIN, Universität Graz
Richard UHER-MÄRZ, Universität Wien

Veranstalter:

BUKO: Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Österr. Universitäten und Kunsthochschulen.

OGHD: Österreichische Gesellschaft für Hochschuldidaktik.

In Kooperation mit den Studienkommissionen der Medizinischen Fakultäten Wien und Graz.

Teilnehmergebühr öS 500,-, für Studierende öS 100,-

Sekretariat: Frau F. SCHLACHFR, Univ.-Kinderklinik Graz, Auenbruggerplatz, A-8036 Graz Tel: + 43 (0) 316 385 2605;
Fax: + 43 (0) 316 385 3264, [email: Richard.Maerz@univie.ac.at](mailto:Richard.Maerz@univie.ac.at)

Als Referenten und Workshopleiter zugesagt haben:

Gottfried S. CSANYI, ÖGHD, Wien; Florian EITEL, Chirurgie, München; Bill FULTON, Webster Univ. Wien, Wim GUSELAERS, Univ. Limburg, Maastricht; Lambert SCHUWIRTH, Univ. Limburg, Maastricht

Theinestellung:

Qualitätsmanagement in der Lehre ist seit Jahren ein als wichtig erkanntes Thema; die systematische Diskussion der Betroffenen hat jedoch bisher nur ansatzweise stattgefunden. Durch das UOG 93 mit seinen neuen Strukturen (z.B. Studiendekane) und Vorgaben (z.B. regelmäßige Evaluierung von Lehrveranstaltungen) ist jedoch eine Situation im Entstehen begriffen, die uns zu einer konsequenten Auseinandersetzung mit dem Thema zwingt. Wir wollen daher in diesem Workshop auf wissenschaftlicher Ebene versuchen, praktikable Grundlagen für das Qualitätsmanagement in der Lehre zu schaffen.

Neben Plenarsitzungen mit Vorträgen von Experten sollen im Rahmen von themenorientierten Arbeitsgruppen die wesentlichen Probleme erkannt, benannt und erörtert werden, um daraus Strategien für die Einführung und Durchführung eines sinnvollen Qualitätsmanagements zu erarbeiten. Daneben werden wir uns aber den Zielen und dem Prozeß der universitären Lehre auch grundsätzlich widmen müssen. Die Art und Weise des Interaktionsprozesses zwischen individuellen Lehrenden und Studierenden allein ist als Erklärung der Qualität der Lehre mit Sicherheit nicht ausreichend. Folgende Probleme müssen daher neben anderen auch zur Sprache kommen:

- * Evaluation als Instrument zur Verbesserung der Lehre
- * Evaluation als Instrument zur Karriere-Entscheidung!
- * Neue Formen des Unterrichts (problemorientiert, fächerübergreifend ...)
- * Prüfungen und Prüfungssysteme (Prüfungsordnungen)
- * Ziele der Studienreform

Der Workshop soll in Hinsicht auf diese Themen als Gelegenheit sowohl für den bloßen Informationstransfer als auch für die Ausarbeitung von konkreten Arbeitsprogrammen verstanden werden.

