

Aus der Praxis der Personalvertretung

Wissenschaftliches und Künstlerisches Universitätspersonal

- » **Editoriale Anmerkungen zur aktuellen
Universitätspolitik** *ANNELIESE LEGAT* 3
 - » **Menschenrechte** *YVONNE KARIMI-SCHMIDT*. 7
 - » **Die Universität und das Prekariat: Über die Unsicherheit der „exzellenten
(Jung)wissenschaftlerInnen“ – eine kritische Reflexion** *ANNA BABKA* 8
 - » **PRAE-DOC Umfrage Universität Wien 2015** *CLEMENS BERNSTEINER,
CHRISTIANE GRILL, STEFAN F. OSSMANN* 13
 - » **Der Zehnkampf der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer –
Setzen wir falsche Anreize?** *PETER MERTENS* 17
 - » **Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.
Hintergründe, Basis, Konzepte, Vorgehensweise** *PAUL JIMÉNEZ* 22
 - » **Jede/jeder will fit sein – Vorsätze nicht nur zu olympischen Spielen
und Weltmeisterschaften** *KLAUS ROM, SYLVIA TITZE* 28
 - » **Beate Littig und Beate Spitzer, Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte
im Vergleich.** *ZUSAMMENGEFASST VON ANNELIESE LEGAT UND AYWANA EBNER* . . . 32
 - » **Nachrufe für Hans Vogler, Katharina Koch und Rudolf Riedmann** 38
-

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen. | AL = Anneliese Legat

Impressum – Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung: Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten beim bm:wfw, Strozzigasse 2/3, Stock, 1080 Wien | **Redaktion:** Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen (ZA I) | **Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz:** Informationsschrift des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen | Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung, Verbreitung und Verwendung vorbehalten. Alle Teile des Werkes dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Artikel 1: Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren. Sie sind mit Vernunft und Gewissen begabt und sollen einander im Geist der Brüderlichkeit begegnen.

Editoriale Anmerkungen zur aktuellen Universitätspolitik

Jahre nach der Ausgliederung der Universitäten ist der universitäre Alltag für das wissenschaftlich-künstlerische Personal mehr denn je von **Verunsicherung** und **Druck** gekennzeichnet. Die Gründe dafür sind vielfältiger Natur.

Die zahlreichen **ministeriellen Projekte**, mit denen die Universitäten und deren Angehörige konfrontiert und beschäftigt werden, nähren die Vermutung, dass das Ressort damit die Hoffnung verknüpft, letztlich wenigstens das eine oder andere aus einer Vielzahl realisieren zu können. Die **Aktionslinie 2** des bm:wfw im „AKTIONSPLAN FÜR EINEN WETTBEWERBSFÄHIGEN FORSCHUNGSRAUM ÖSTERREICHS“ zielt auf eine Verbesserung von **Karrieremöglichkeiten** in Wissenschaft und Forschung¹. Dazu präsentierte das federführende Ressort zum Teil richtungsweisende Vorschläge und Entwürfe in Richtung Abbau der Hierarchie und Öffnung der ProfessorInnengruppe. Dies wäre ohne Zusatzkosten durch eine einfache **Novelle des § 99 UG** realisierbar gewesen, wurde jedoch durch – bis dahin in dieser Schärfe nicht wahrgenommene – diskreditierende Stellungnahmen von Repräsentanten einer zahlenmäßig kleinen Gruppe von Angehörigen des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals verhindert.

Zur Erinnerung: von diesem „Inkorporationsprozess“ wären jene UniversitätslehrerInnen betroffen gewesen, die ebenfalls über eine nach internationalen Standards erworbene Qualifizierung verfügen. Derzeit ist absehbar, dass die neue rechtstechnische Verknüpfung¹ von Normen des Universitäten-Kollektivvertrages mit jenen auf der gesetzlichen Ebene keinen Beitrag zur nationalen Nachwuchsförderung leisten wird, ganz im Gegenteil: es wird an den Universitäten schon heftig über Möglichkeiten sinniert, wie der Universitäten-Kollektivvertrag und das UG umgangen werden kön-

nen. Die ministeriellen Vorschläge erweisen sich daher nicht nur antizipierend als enttäuschend, da gerade von dieser Seite gebetsmühlenartig eine personelle Umstrukturierung hin zu einer zeitgemäßen Verbreiterung der derzeit spitzen Personalpyramide im Bereich der Professuren propagiert wurde, um das tatsächliche Qualitäts- und Leistungsniveau auch strukturell korrekt abzubilden.

Der durch die UG-Novelle getane Schritt hin zu einer dringend erforderlichen **Enthierarchisierung**, wie dies von ExpertInnen fortlaufend gefordert wird, kann bestenfalls als homöopathisch betrachtet werden. So müssen die „verbetrieblichen“ Universitäten des 21. Jh. weiterhin mit Personalstrukturen des 19. Jh. leben. Wo bleibt hier die Aufsichtsbehörde, um den zwischen dem Departmentprinzip des UG und dem tradierten (und re-importierten) Lehrstuhlprinzip taumelnden Universitäten den Weg zu weisen? Auch die **Personalstrukturpläne**, welche den Prozess einer nachvollziehbaren Personalstrukturentwicklung unterstützen sollten, bleiben (wie schon seit Beginn der Ausgliederung der Universitäten) diffus und/oder werden unter Verschluss gehalten, letztlich jedenfalls dem Diktat des Einsparens unterworfen.

Transparenz und **Partizipation** werden im nationalen Universitätsbereich zwar vollmundig apostrophiert, sind in der universitären Praxis jedoch weder auf Dienstgeberseite noch bei der Aufsichtsbehörde Handlungsgebote. Manche Erinnerungen an die späten 60er und frühen 70er Jahre werden wach, und so heißt es mehr als vier Jahrzehnte später desillusioniert: Zurück an den Start². Überhaupt scheint man **Angst vor dem Personal** zu haben: Es wird in den strategischen Diskussionen um die Weiterentwicklung der österreichischen Universitäten ausgeschlossen, im Gegenzug werden von diesem aber immer mehr Leistungen ab-

1 Bundesgesetz, mit dem das Universitätsgesetz und das Forschungsorganisationsgesetz geändert werden, BGBl I 131/2015.

2 Universitätsgesetz – UOG, BGBl 258/1975, dazu BUKO-Info, die Hochschulpolitischen Informationen der Bundeskonferenz, 1979 ff.

verlangt. Der wissenschaftliche/künstlerische Nachwuchs fällt vielfach qua befristeter Verträge entsprechend dem Fluktuationspostulat dem **Drehtüreffekt** an den österreichischen Universitäten überhaupt zum Opfer oder ist mit prekären Arbeitsverhältnissen bis ins vierte und fünfte Lebensjahrzehnt konfrontiert. Im Forschungsaktionsplan 2015 des bm:wfw sind Daten zu den Anstellungsverhältnissen an den Universitäten veröffentlicht, an Hand derer offenkundig wird, dass bezüglich der Personalstruktur der Universitäten vieles im Argen liegt. Zwei Beispiele verdeutlichen die Problematik den wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs betreffend:

1. In der Mehrzahl der Universitäten sind weniger als 25% des wissenschaftlichen Personals unbefristet angestellt; der Rest arbeitet in prekären, immer wieder befristeten Verhältnissen und muss spätestens nach acht Jahren (bei Teilbeschäftigung) die Universität verlassen. Das bedeutet, dass jene KollegInnen, die mit österreichischen Steuergeldern bestens ausgebildet und qualifiziert wurden, im Widerspruch zu allen Usancen der Wirtschaft aus den „Betrieben“ ausgesondert werden, um im EU-Ausland oder in anderen Bereichen weiterzuarbeiten.
2. Die DissertantInnen (neudeutsch Prä-Docs) können nur zu ca. einem Drittel (!) ihre Dissertation während ihrer Beschäftigung an der Universität abschließen. Wen wundert's, wenn eine Bologna-Dissertation mindestens 1.500 Stunden pro Jahr für drei Jahre erfordert, die meist auf vier Jahre befristeten Teilzeitverträge aber bestenfalls 600 Stunden für die eigene Forschung zulassen?

Inzwischen zeigt sich, dass Österreich in einigen Wissenschaftsfeldern über zu wenig eigenen hoch qualifizierten wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs verfügt und auf Überproduktionen aus dem Ausland zurückgreifen muss. Aber vielleicht hat auch diese Auslagerung Methode. So ist es auch nicht weiter verwunderlich, dass Lehrpersonal unter Umgehung der gesetzlichen Regelungen überproportional auf der Basis freier Dienstverträge beschäftigt wird, wodurch diese Gruppe von den zustehenden Ansprüchen – auch entgeltmäßig – aus einem Dienstverhältnis ferngehalten wird. Dem Sparen beim Personal stehen durchaus ansehnliche Ausgaben für pseudo-zeitgeistige Aktivitäten gegenüber, von Investitionen in unterschiedlichste Gesellschaften bis hin zu reger Bautätigkeit. Jede dieser neuen Betriebsamkeiten wird öffentlichkeitswirksam gefeiert. Aber was ist mit dem Universitätspersonal und seinen traditionellen Hauptaufgaben in Forschung/Erschließung der Künste und Lehre? Dieses wird seit einiger Zeit bis auf die unterste Ebene mit den Kosten

für sein Tun in Erfüllung seiner Dienstpflichten konfrontiert, so als ob jedes forschende, lehrende und Kunst erschließende Individuum für die Budgetnöte der Universitäten verantwortlich wäre. Alle Lehrenden ForscherInnen und KünstlerInnen müssen einen Spagat schaffen zwischen ihrer Pflicht, sogar ihrer Leidenschaft zu forschen und die Künste zu erschließen, ihrer Lehrtätigkeit und Nachwuchsförderung und der nur endlich zur Verfügung stehenden Zeit und – nicht zuletzt – ihrer Gesundheit. Dass die österreichischen Universitäten (derzeit) immer noch funktionieren – ein Wunder, geschuldet dem intrinsischen Ethos unserer KollegInnen!

Ein weiteres Dauerthema ist die überbordende **Lehrbelastung**, verursacht durch eine unselige Gewichtungsregelung im Universitäten-Kollektivvertrag. Dies führt an den großen Universitäten mit sogenannten Massenstudien regelmäßig zu Lehrausmaßen, die jene im Sekundarbereich übertreffen; zudem verschärft sich diese Belastung durch den ständig steigenden Betreuungsaufwand für Abschlussarbeiten im Bologna-System. Ein einfaches Remedium hat die Politik zur Hand: Es soll die Anzahl der Studienplätze reduziert werden, ein verheerendes Signal an die Jugend für ihre zukünftige Verortung in der oft angesprochenen Wissensgesellschaft!

Aktives Handeln der Aufsichtsbehörde wäre indes gefragt. Es wäre unter anderem ihre **Aufgabe**, Defizite in der Organisations- und Personalverwaltung an den Universitäten zu verhindern, anstatt diese Konflikte durch aufwändige Gerichtsverfahren und Gutachten mit Mitteln des/der Steuerzahler/in klären zu lassen. Zu solchen Themen gehören etwa die bisher nicht erfolgte **Pensionskassenzusage** für die früheren Vertragsbediensteten, vergleichsweise wenigstens nicht existenzbedrohend, oder auch die Probleme mit der **Besoldungsreform**. Von allen im Bundesdienst Beschäftigten war ausgerechnet die Gruppe der beamteten AssistenzprofessorInnen und VertragsassistentInnen an vielen Universitäten von einem vorübergehenden **Entgeltverlust** betroffen. Die Personalvertretung hat mit Hilfe engagierter PersonalistInnen den KollegInnen die Problemlage darstellen können, die erbetene Unterstützung durch das Ressort blieb diesbezüglich jedoch aus. Die seit Jahrzehnten provisorisch geregelten **Reisekostenzuschüsse** erlangen in der „unternehmerischen“ Universität neue Aktualität, da ja in erster Linie beim Personal gespart werden soll, und dieses tunlichst den Aufwand für die im universitären Bereich unabdingbaren Reisebewegungen selbst tragen soll. So wird eine jahrzehntelange provisorische Regelung zum Bumerang.

Zwar scheint das Wettbewerbs- vom **Kooperationsdogma** abgelöst zu werden³, doch plagen das Universitätspersonal neue Bürokratismen wie STEOP, hypertrophe Berichtspflichten und die allgegenwärtige **Evaluierung**, eigentlich eine Seuche namens Evaluitis. Messen und Wiegen rein quantitativer Indikatoren haben als **Monitoring** permanenten Überwachungscharakter mit Rechtfertigungspflicht angenommen, und treffen fast ausschließlich die Arbeitnehmerseite ohne Leitungsaufgaben und damit ohne Gestaltungsmöglichkeiten. Es wird zwanghaft versucht, die Menge des wissenschaftlichen/künstlerischen Outputs durch immer neue Verhaltensanordnungen zu erhöhen, bis zu unsachlichen Vergleichen von Unvergleichbarem. Durch das intrinsische Streben nach Qualitätserhalt und -steigerung kommt das Personal aber in die Zwickmühle hinsichtlich der Einhaltung der Arbeitszeit, da ja insbesondere von den jungen KollegInnen Mehrarbeit – ohne Abgeltung – systemisch erwartet wird. Neu ist dieser Missstand nicht, aber angesichts der notorisch befristeten Beschäftigungsverhältnisse ohne Karriereaussichten können diese Mehrleistungen auch nicht mehr als Vorleistungen für eine zukünftige Dauerbeschäftigung verbucht werden. Gemildert werden diese Umstände an den Medizinischen Universitäten durch das **KA-AZG**, wenngleich die rechtstechnische Umsetzung durchaus als bemerkenswert bezeichnet werden kann.

Bekanntermaßen bewirken **Zwang und Kontrolle** das Gegenteil von Leistungssteigerung und bilden keine taugliche Grundlage zur Vertrauensbildung, Zuversicht oder Motivation. Aspekte der Anerkennung und Wertschätzung, von wirtschaftswissenschaftlichen und arbeitspsychologischen Publikationen gebetsmühlenartig als Voraussetzungen für nachhaltiges erkenntnisidealisiertes Engagement – konstitutiv für den universitären Bereich – dargelegt, werden in der stark strukturierten Machthierarchie zwar stetig bekräftigt, in der Praxis erscheinen Anerkennung und Fairness jedoch häufig als entbehrlich⁴. Ganz im Gegenteil, durch die Weiterreichung des Drucks (in einem gründlich missverstandenen Kontraktmanagement) von oben nach unten herrscht mittlerweile ein unproduktives und wenig förderliches Klima

des **Misstrauens** und die Anzahl der **Mobbing-/Bossingfälle** steigt massiv.

Viele der Umsetzungsaspekte der Universitätsagenda sind ineffizient und kostspielig. Nicht nur an der Basis der Universitäten bleiben die aufgezeigten Probleme ungelöst, auch in der Trias Universitätsrat – Rektorat – Senat zeigt das Universitätsgesetz sein wahres Gesicht bei Konflikten zwischen den Leitungsorganen⁵ – verschärft an den medizinischen Universitäten in der Gemengelage mit den Landeskrankenanstalten – und der Machtfrage, wer nun eigentlich die Universitäten lenkt. Die Finanzierungsfrage für die neu eingerichtete medizinische Fakultät in Linz wird Universitäten und Öffentlichkeit noch länger beschäftigen⁶. Wenigstens bleibt damit aber die Hoffnung verbunden, dass durch die neue Ausbildungsstätte der sich sonst abzeichnende Mangel an zukünftigen Ärztinnen und Ärzten gemildert wird.

Studienangelegenheiten betreffend glaubte die Politik in den schon fast aller Kompetenzen entledigten Senaten Gremien gefunden zu haben, welche die Aufgabe übernehmen sollten, Entscheidungen für oder gegen Studienbeiträge zu treffen. Dies ist im politischen Kalkül hinsichtlich unpopulärer Maßnahmen nachvollziehbar, aber keineswegs von politischem Verantwortungsbewusstsein getragen. Von den 21 Senaten der österreichischen Universitäten haben sich neun (an den durchwegs großen Universitäten) nach Aufforderung durch den damals zuständigen Wissenschaftsminister nolens volens dieser Aufgabe gestellt, begleitet von einem Kanon an Gutachten und literarischer Äußerungen zahlreicher namhafter ExpertInnen, die sich zum Großteil gegen die Zulässigkeit einer autonomen Studienbeitragsregelung aussprachen⁷. Letztlich musste der Verfassungsgerichtshof tätig werden und der Politik mitteilen, dass dem Staat für die Finanzierung der öffentlichen Universitäten eine besondere Verantwortung zukommt und demnach die Regelungen von Studienbeiträgen nicht zu den Aufgaben der „autonomen“ Universitäten zählen. Um nicht ganz das Gesicht zu verlieren, hat die Politik angesichts des drohenden Urteils des VfGH rasch das UG 2002 geändert und die Einhebungs-

3 Dazu Goerge Price, wonach Konkurrenz zwischen Individuen den Egoismus und Wettbewerb zwischen Gruppen die Selbstlosigkeit fördert, wie im Wissenschaftsbuch des Jahres 2011 von Stefan Klein, *Der Sinn des Gebens*, 199, nachzulesen ist. Vgl. dazu die Rezension von Andreas Fraydenegg-Monzello in dieser Ausgabe von „Aus der Praxis“.

4 Wie FN 3, 280 f.

5 <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/universitaetsraete.html> (20.9.2016).

6 <http://www.rechnungshof.gv.at/berichte/ansicht/detail/medizinische-fakultaet-linz-planung.html> (20.9.2016).

7 Vgl. Verena Christine Mayer, *Studiengebühren – A never ending story?*, in *zfh* 12 (2013), 121 – 135.

modalitäten für Studienbeiträge präzisiert⁸. Reflektierende Angehörige des wissenschaftlich-/künstlerischen Universitätspersonals sehen diese und vor allem die Diskussionen und ministerielle Maßnahmen bezüglich **Zugangsbeschränkung** als **Abschreckungsmaßnahmen** für die Jugend und potentielle Studierende. Sehen so taugliche Maßnahmen zur Vermittlung von **Zukunftsperspektiven** für die Jugend aus?

Diese Beispiele zeigen einmal mehr den steigenden Bedarf an praxisorientierten universitätsrechtlichen und personalrelevanten Analysen und Informationen zu immer wieder

neuen – aber auch wiederkehrenden, in neuen Kontexten auftauchenden – Fragestellungen. Die vorliegende Ausgabe des Publikationsorgans **Aus der Praxis der Personalvertretung** ist einigen der angesprochenen Themen gewidmet.

Ass-Prof. Mag.DDr. Anneliese Legat
*Vorsitzende des Zentralausschusses
für die UniversitätslehrerInnen*

8 Änderung des Universitätsgesetzes 2002 und des Studienförderungsgesetzes 1992, BGBl I 2013/18.

Menschenrechte

1. Als **Menschenrechte** werden subjektive Rechte bezeichnet, die **jedem** Menschen gleichermaßen zustehen. Das Konzept der Menschenrechte geht davon aus, dass alle Menschen allein aufgrund ihres Menschseins mit gleichen Rechten ausgestattet und dass diese Rechte universell, unveräußerlich und unteilbar sind¹.
2. In einem engeren Sinne wird der Begriff „Menschenrechte“ auch als Gegenbegriff zu „Bürgerrechten“ verstanden: Als **Bürgerrechte** werden jene gesetzlichen Rechte, die ein Staat oder eine vergleichbare **Einrichtung den Mitgliedern seines Staatsvolkes** zugesteht. Zu den Bürgerrechten in einer Demokratie gehören beispielsweise das Wahlrecht und alle anderen Grundrechte, die nicht Menschenrechte sind².
3. Menschenrechte verpflichten in erster Linie den **Staat**. Die Menschenrechte sind dazu da, dem Gewaltmonopol des Staates Schranken zu setzen und damit die Gefahren zu verringern, welche den Menschen von Seiten der souveränen Staatsmacht potentiell drohen. Der Staat kann sich dieser Pflicht nicht mit dem Verweis auf die nationale Souveränität entziehen. Wozu der Staat konkret verpflichtet ist, ergibt sich aus den einzelnen Menschenrechten, an die er gebunden ist. Grundsätzlich verpflichtet aber sowohl die bürgerlichen und politischen wie die wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte den Staat auf drei Stufen³:
 - **Unterlassungspflicht:** Die Unterlassungspflicht verpflichtet den Staat dazu, die Einzelnen nicht direkt oder indirekt an der Ausübung seiner Menschenrechte zu hindern. Der Staat muss die Menschenrechte achten, indem er sich passiv verhält und Eingriffe unterlässt, z.B. Folter bei Polizeiverhören oder Zensur der Medien.
 - **Schutzpflicht:** Da Menschenrechtsverletzungen nicht nur vom Staat, sondern auch von Privaten begangen werden (z.B. häusliche Gewalt, rassistische Übergriffe, gravierende Umweltverschmutzungen durch Unternehmen), hat der Staat eine Schutzpflicht. Er muss die Menschenrechte gegen die Übergriffe durch Dritte schützen.Dazu muss er gesetzliche Vorkehrungen treffen und bei Verstößen einschreiten.
- **Erfüllungspflicht:** Der Staat hat eine Erfüllungspflicht: er muss die Ausübung eines Rechts überhaupt erst ermöglichen. Er muss alles in seiner Macht Stehende unternehmen, um Personen, die unterhalb eines menschenrechtlichen Mindeststandards leben, dabei zu helfen, diesen Mindeststandard zu erreichen (z.B. Zugang zu öffentlichen Schulen und Gesundheitsversorgung für alle).
4. Bei allen Pflichten muss der Staat das **Diskriminierungsverbot** achten und darf niemanden aufgrund seiner Rasse, Hautfarbe, Geschlecht, Religion, politischen oder sonstigen Anschauung diskriminieren. Der Inhalt der Menschenrechte wurde in der **Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte** (AEMR) definiert, die von der UNO-Menschenrechtskommission ausgearbeitet und von der Generalversammlung am **10. Dezember 1948** verabschiedet wurde (Resolution 217 A (III) vom 10.12.1948). Sie bildet bis heute die **Grundlage des internationalen Menschenrechtsschutzes**. Obwohl die **AEMR rechtlich nicht verbindlich** ist, hat sie über die Jahre eine moralische Wichtigkeit bekommen. **Juristisch wird sie heute als Gewohnheitsrecht** betrachtet, d.h. als eine juristische Praxis, die allgemein anerkannt und angewandt wird und deshalb rechtlich bindend ist. Ihre Bestimmungen wurden in zahlreiche nationale Verfassungen aufgenommen und damit einklagbar gemacht. Ausgehend von der AEMR wurden in der Folge schrittweise völkerrechtlich verbindende Verträge zu bestimmten Themen oder Personen mit speziellen Bedürfnissen verabschiedet.
5. Österreich hat am 10. September 1978 den Internationalen Pakt für soziale, wirtschaftliche und kulturelle Rechte ratifiziert⁴: Teil II, Artikel 6ff des Paktes sind besonders betreffend soziale Rechte zu beachten (deutsche Version: <http://www.admin.ch/ch/d/sr/i1/0.103.1.de.pdf> und in Englisch: <http://treaties.un.org/doc/publication/UNTS/Volume%20993/v993.pdf>).

1-3 <https://www.amnesty.ch/de/themen/menschenrechte/menschenrechte>

4 Der jüngste Bericht Österreichs an den UN-Menschenrechtsrat: http://www.menschenrechte.ac.at/fileadmin/Dokumente/Sonstige_Informationen/1_Austria_s_National_Report.pdf; siehe besonders Artikel z.B. 5-12 und Artikel 33.

Die Universität und das Prekariat:

Über die Unsicherheit der „exzellenten
(Jung)wissenschaftlerInnen“ – eine kritische Reflexion¹

Wie können wir verstehen, dass die Organisation von „Sicherheit“ unter neoliberalen Bedingungen Prekarität erfordert und herbeiführt, als Lebensweise, als unbestimmten Zeitverlauf, als organisierendes Prinzip jenes Prozesses, durch den wir regiert werden und durch den wir dazu kommen, uns selbst zu regieren? (Butler 2012b, 8)

„Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an!“ (Taschwer 2014), so betitelte *Der Standard* Ende April 2014 ein viel-diskutiertes Interview mit der Vize-Rektorin der Universität Wien, Susanne Weigelin-Schwiedrzik, die Unsicherheit für „exzellente“ JungwissenschaftlerInnen nachgerade „als Motor“ deren Erfolgs betrachtet – denn: „Die Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an, und mit jeder Höchstleistung gewinnt man wiederum an Sicherheit dazu.“ Auf der Basis von Texten von Judith Butler und Isabel Lorey versuche ich im Folgenden eine kritische Reflexion über diesen Satz, den ich als Aussage innerhalb eines universitätspolitischen Diskurses zu einem bestimmten historischen Zeitpunkt verstehe. Die Aussage hat Teil an der diskursiven Hervorbringung von Wissen und den Regeln darüber, wie Höchstleistungen erreicht werden können/sollen, die notwendig sind, um an Universitäten zu reüssieren.²

Interessant ist im Zusammenhang mit diesen Technologien des Selbst auch der Begriff „Un-Sicherheit“. Wer Wissenschaft als Beruf wählt, erweist sich im Rahmen der Aussage, auf die ich mich beziehe, als Teil einer Gruppe von Menschen, die zwar über keine gesicherte Berufsaussicht verfügt, jedoch Aussicht hat auf eine „andere“ Art von Sicherheit. Die Bedeutung des Begriffs wird verschoben, vermeintlich geht es um den Erwerb einer Sicherheit, die dazu dient, die eigene Karriere zielgerichtet, konsequent und ich-orientiert zu ver-

folgen. Unsicherheit führt zu Höchstleistungen, die wiederum zur Vermehrung der eigenen Sicherheit beiträgt. Doch sieht die Realität für den Großteil der Menschen auf dem Weg einer akademischen Laufbahn anders aus, denn: Von welcher Sicherheit ist hier eigentlich die Rede? Sicherheit etwa im Hinblick auf das eigene Durchhaltevermögen, über das Leben am Existenzminimum, häufig ohne Sozial- und Krankenversicherung. Sicherheit darüber, wiederum nicht sicher sein zu können, im nächsten Semester einen Lehrauftrag, im nächsten Jahr das nächste Projekt bewilligt zu bekommen, die nächste Qualifikationsschrift zu schaffen. Sicherheit darüber, die Unsicherheit zu ertragen, psychisch wie physisch. Müssen wir diese Art von Sicherheit – als Garant für Erfolg – im Sinne eines „survial of the fittest“ verstehen? Sicher ist, dass diese Unsicherheiten, die hier überdies als *selbstbestimmter* und *eigenverantwortlicher* Weg zur Sicherheit beschrieben werden („Wer Wissenschaft als Beruf wählt, sollte jedenfalls die Bereitschaft haben, das über einen längeren Zeitraum zu ertragen.“), die Betroffenen prekär und damit höchst verletzlich machen.

Doch was bedeutet es, prekär zu leben? Isabel Lorey fasst das Prekäre als „Unsicherheit und Verletzbarkeit, als Verunsicherung und Gefährdung“ (Lorey 2012, 24)³, es „stellt in historisch unterschiedlicher Weise die Bedingung wie auch den Effekt von Herrschaft und Sicherheit dar“. (Lorey 2011) In welchem Rahmen ist nun eine (wissenschafts-)politische Haltung verortbar, die Unsicherheit, Verletzbarkeit, gefährdete Existenz als Basis oder Motor für Erfolg ansieht? Es ist eine der Grundideen des Neoliberalismus, dass bestimmte Personen- bzw. Bevölkerungsgruppen für die prekäre Lage oder ihre zunehmende Prekarisierung selbst verantwortlich

1 Zuerst in Susanne Kink, Stefanie Lerch, Gerald Lind (Hg.): *Wissenschaft_Macht_Nachwuchs*. Zur Situation von Nachwuchswissenschaftler_innen. Graz 2016 (Grazer Beiträge zur Hochschullehre 6), 129–136.

2 Vgl. dazu auch die Ausführungen von Tobias Peter im Band *Wissenschaft_Macht_Nachwuchs*, der sich der Frage zeitgenössischer Gouvernementalität und der diskursiven Wucht des Exzellenzdiskurses widmet, der vorschreibt, wie sich der universitäre Nachwuchs verhalten soll, was akzeptabel ist oder auch nicht.

3 Zu den verschiedenen Dimensionen des Begriffs, der „das Prekärsein, die Prekarität und die gouvernementale Prekarisierung“ umfasst, vergleiche ebd. 25.

sind, weil sie offenbar nicht schaffen, was anderen sehr wohl gelingt. Dass zumindest einige es schaffen, könnte zwar, rein theoretisch, Zufall sein. Meistens liegen die Gründe für den Erfolg aber dann doch, wie es die folgende Zeile im Interview nahelegt, in der Leistung: „Aber so ganz zufällig ist es dann meist doch nicht, dass gerade sie es waren, die eine Professur bekamen. Es gibt kaum ein System, das so meritokratisch, also an Leistung orientiert ist, wie die Wissenschaft.“ (Taschwer 2014)

Hier wird suggeriert, dass es in letzter Konsequenz an der eigenen Leistung liegt, ob man das Leben als schlechtbezahlte Lektorin, als überlasteter Senior Lecturer, als eine im Kettenvertrag gefangene Projektmitarbeiterin fristet oder doch, wohlfeil und abgesichert, im ProfessorInnenstand. Es wird wohl seine Gründe haben, es werden die Leistungen (Meriten) doch nicht ausreichend gewesen sein. Doch dies ist keinesfalls evident, liegt doch zwischen denen, die es „schaffen“, und denen, die am Rande des Systems leben und arbeiten, selten ein Unterschied in der Qualifikation, oft jedoch einer im Hinblick auf die Verfügbarkeit verschiedener Kapitalformen (Bourdieu 1992), die mit Herkunft, sozialen Settings, finanzieller Ausstattung, Beziehungen, Flexibilität, Mobilität und nicht zuletzt mit einem Verstehen der Strukturen der Universität zusammenhängen. Es sind dies alle Faktoren, die eher über die Frage der sozialen Durchlässigkeit des Systems Universität/Wissenschaft erklärbar sind, als mit persönlicher Leistung und Engagement für die Wissenschaft. Tatsache ist, dass diejenigen, die es nicht „schaffen“, obwohl sie – um hier den fragwürdigen Begriff aufzunehmen – „exzellente“⁴, Forschung und Lehre betreiben obwohl sie Prae- und Postdoc-Erfahrung aufweisen, Konferenzen organisiert und weltweit besucht haben, obwohl sie Papers publiziert, Preise und Stipendien gewonnen haben, unter Bedingungen leben (müssen), die weder Stabilität noch Sicherheit garantieren.

Betrachtet man nun die Gruppe derer genauer, die unter dem Begriff der exzellenten „JungwissenschaftlerInnen“ versammelt sind, so sind vor allem jene angesprochen, die, während sie um ihre Existenz im Wissenschaftsbetrieb zu kämpfen haben, gleichzeitig das Funktionieren dieser Universität garantieren – als (in verschiedenen Abstufungen) billige, engagierte, oftmals am Rande der Selbstausbeutung agierende Gruppe.

Im Pool des potentiellen oder auch tatsächlichen Prekariats befinden sich Prädocs im Dienste von sogenannten „ordentlichen“ ProfessorInnen oder auf Projektstellen, Postdocs ohne Laufbahnstellen in Projekten oder Instituten, Senior Lecturer in der Hoffnung, nach etlichen „Probejahren“ unbefristete Dienstverträge zu erhalten sowie Hundertscharen von Lehrbeauftragten, die mit einigen wenigen Lehraufträgen pro Semester oder Jahr, haupt- oder nebenberuflich, ihr Dasein fristen müssen. All diese Personengruppen kämpfen um ein lebbares Leben als WissenschaftlerInnen in einem Feld, das konstitutiv von Mechanismen des Ein- und Ausschlusses geprägt ist und keine Sicherheit bietet, außer vielleicht im Hinblick auf jene nachgerade verletzende Facette, dass angeblich genau dieser permanente Zustand der Unsicherheit Sicherheit zu erzeugen vermag (siehe oben). Zugleich müssen die Betroffenen mit dem beständigen Gefühl leben, letztlich austauschbar und ersetzbar zu sein – selbst wenn sie hervorragende Leistungen in der Lehre bringen, selbst wenn sie z.B. im Rahmen von FWF-geförderten „Exzellenzprojekten“ an die Universität kommen und zu deren Erfolg beitragen. Ein nicht unbeträchtlicher Teil der Forschungsleistung an der Universität Wien etwa wird über Drittmittel finanziert. Die darin beschäftigten Personen leben meist von einem Projekt zum nächsten in einer permanenten Unsicherheit, die sie tatsächlich zu konstanten „Höchstleistungen“ zwingt, denn nichts anderes erfordert, je nach Karrierestufe, die Antragstellung oder Mit Antragstellung.

Die durch dieses System erzeugte Unsicherheit und ständig drohende Ersetzbarkeit zwingt die Betroffenen zudem zur unbedingten Mobilität und dazu, sich in der ganzen Welt bewerben zu müssen – was einer (indirekten) Empfehlung zum Auswandern gleichkommt. Unter solchen Bedingungen erzwungener Abwanderung (brain drain) im Geiste des Neoliberalismus (man kann es überall schaffen, wenn man nur will!) entsteht ein weltweit verfügbarer Pool an WissensarbeiterInnen, die im ständigen Überlebenskampf zu Lohndumping und Selbstausbeutung gezwungen sind – ohne Aussicht auf eine sichere Zukunft, dafür aber mit einem Gefühl eines beschädigten Lebens und einem latent brüchigen Selbstwertgefühl als WissenschaftlerIn und Individuum. Dies auch deshalb, weil das (erlernte) Selbstverständnis als WissenschaftlerIn innerhalb der Struktur oder, mit Pierre Bourdieu, des sozialen *Feldes* der Universität (vgl. Bourdieu 1988) und des damit ver-

4 Mit diesem Begriff verweise ich auf sogenannte ‚exzellente‘ Forschung, die nach bestimmten, wenn auch strittigen Kriterien, als ‚exzellente‘ eingestuft werden *könnte*. Vgl. zu einer kritischen Reflexion des Exzellenzbegriffs etwa Ulrich Bröckling: „Exzellenz ist ein leerer Signifikant, der nur deshalb als fragloser Identifikationspunkt dienen kann, weil ihm kein Signifikat entspricht und er daher mit unterschiedlichsten Bedeutungen aufgeladen werden kann“ (Bröckling 2009).

bundenen „Wissenschaftsmarkts“⁵ wiederum gebunden ist an eine fixe oder, wie es oft heißt, „entfristete“ Arbeitsstelle einerseits, also an das Drinnen-Sein und nicht Draußen-Sein („Interne“ vs. „Externe“), sowie andererseits an das Erreichen genau jener Position, über die nur wenige verfügen, die der „ordentlichen“ Professur⁶ bzw., mit großen Einschränkungen hinsichtlich des symbolischen und auch tatsächlichen Kapitals (Ausstattung, Personal), die der assoziierten Professur auf der Basis einer Laufbahnstelle.

Eine weitere hierarchisierende Trennung oder Spaltung erfolgt über die Zurechnung zu den sogenannten „Kurien“. Dabei handelt es sich um ein veraltetes und verkrustetes Kastensystem, das die Entscheidungsstrukturen und Hierarchien der Universität maßgeblich prägt und das selbst der *Österreichische Wissenschaftsrat* dringend empfiehlt abzuschaffen. Im Gegensatz dazu sollten die Governance-Strukturen der Universität grundlegend verändert werden und neue Partizipationsformen geschaffen werden. Die Gründe: Die starren Hierarchien ständisch organisierter Gruppen entsprechen nicht mehr der Wirklichkeit des heutigen Wissenschaftsbetriebs mit differenzierten Karriereverläufen, abgestuften Graden wissenschaftlicher Selbstständigkeit und unterschiedlichen Funktionen im Wissenschaftsmanagement. Das prominenteste Dokument, das eine einschlägige Empfehlung abgibt, ist die Europäische Charta für ForscherInnen, die, wie es Walter Berka hervorhebt,

mehr als 1.000 europäische Universitäten, darunter auch alle österreichischen Universitäten, unterschrieben haben. Sie haben sich damit zur Anerkennung eines einheitlichen Berufs der Forscherin/des Forschers verpflichtet: Alle Forscher/innen, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, sollen als Angehörige einer Berufsgruppe anerkannt und entsprechend behandelt werden. (Berka 2013, 6)

Diese wünschenswerte Anerkennung und Enthierarchisierung ist eng gekoppelt an Motivation und Produktivität der WissenschaftlerInnen. Fakt ist, dass in Österreich, wie im gesamten deutschsprachigen Raum, die Uhren noch immer anders ticken. „Unterhalb“ der ordentlichen Professur existiert ein unübersichtlicher, über zahlreiche Positionsbe-

zeichnungen zersplitterter „Mittelbau“, dessen größter Anteil durch das, wie es bereits öfter bezeichnet wird, „akademische Proletariat“ (LektorInnen aller Qualifikationsstufen) definiert ist. „Zufrieden“ können allenfalls diejenigen sein, die über jegliche Formen entfristeter Arbeitsverträge verfügen, sei es *die* Professur oder auch alle anderen Formen von Professuren (Ao. Prof., Assoz.-Prof.), sei es die Stelle als Senior Scientist oder Senior Lecturer. In welche Richtung die Würfel fallen, kann nahezu als kontingent betrachtet werden. In der momentan zu beobachtenden Situation scheint es, als ob jede/r nimmt, was er/sie bekommen kann, also auch besagte „exzellente“ ForscherInnen rangeln um schlechtbezahlte Senior-Lecturer-Stellen („HochschullehrerInnenstellen“ mit 14 Stunden Lehrdeputat). Warum das so ist? Weil es ums veritable Überleben geht und die Anzahl all dieser Stellen nicht steigt, sondern eher sinkt im Verhältnis zu den befristeten Dienstverhältnissen.

Das liegt nun zum einen sicherlich an der desaströsen finanziellen Ausstattung der Universitäten – ein Zustand, der in Richtung der Regierung des Landes unbedingt und vehement zu kritisieren ist. Zum anderen verfolgen viele Universitätsleitungen tendenziell die Politik, die ohnehin knappen Ressourcen etwa in teure Neuberufungen von ProfessorInnen zu stecken. Das führt nicht nur zu einer weiteren Verknappung der Mittel, sondern zu einer extremen Schiefelage in der Personalstruktur der Universitäten. Wer auf der Strecke bleibt, ist der heterogene Mittelbau mit den schwächsten und dabei systemerhaltenden Gliedern. Wie Universitäten ihre Gelder grundsätzlich einsetzen dürfen/können/müssen, wäre ein weiterer interessanter Diskussionspunkt innerhalb dieser Debatte.

Was kann nun aber der Grund dafür sein, andere in einer Position der Schwäche und Abhängigkeit zu halten, sie ins akademische Hamsterrad zu zwingen? Sicherlich geht es hier auch um das Kleinhalten universitärer Opposition. Schließlich wäre es fatal sich zu wehren und die Stimme zu erheben, und damit den nächsten Job, den nächsten Lehrauftrag, sei er auch noch so schlecht bezahlt, aufs Spiel zu setzen? Grundlage für diese permanente Gefährdung im Wissenschaftsbetrieb (eine Gefährdung, die auf breiterer Ebene als gesellschaftspolitische Tendenz spürbar wird), ist, hier argumentiert mit Lorey,

5 „Es ist ein hart umkämpfter Markt, in den Ihr als Nachwuchswissenschaftler einsteigt!“, wie es ein Trainer an der Freien Universität Berlin formuliert, die Promovend_innen einer Research School auf „eine Art Businessplan“ ein schwörend, denn: „Ihr seid Unternehmer, die auf diesem Markt ihre Publikationen unterbringen müssen.“ (Vgl. Zauft 2012)

6 Hier kann Deutschland, noch vor Österreich, als Negativbeispiel genannt werden.

dass Prekarisierung im Neoliberalismus nicht mehr als ein Phänomen der „Ausnahme“ wahrgenommen werden kann, sondern sich in einem Normalisierungsprozess befindet, der Regieren durch Unsicherheit ermöglicht. [...] Die liberale Regierungsweise produziert Prekaritäten als ökonomische, soziale und rechtliche Ungleichheitsverhältnisse durch systematische Kategorisierungen und Hierarchisierungen. (Lorey 2011)

Das heißt, dass genau dieser prekäre Status systemerhaltend wirkt und dass diejenigen, die in einer Situation der Verletzlichkeit, des Prekariats leben, auf fatale und unerträgliche Weise an diejenigen gebunden sind, von denjenigen abhängig sind, die sie in diese Situation bringen und diese Abhängigkeit taktisch ausnutzen.

Fassen wir zusammen: Prekarität bedeutet Hierarchisierungen, Ungleichheitsverhältnisse, Positionierungen der Unsicherheit, die mit steten Prozessen der Distanzierung und Differenzierung zu anderen Gruppen verbunden sind, um die eigene Position zu stärken. Dies betrifft in meiner Argumentation sowohl die hierarchische Opposition der Angestellten mit/ohne Befristung als auch die Opposition Professor_innenkurie/Mittelbaukurie an der Universität. Der jeweils schwächere Part bildet das konstitutive Außen, ist damit immanent mit den Machtverhältnissen des Zentrums verwoben, das sich seine Macht und Legitimation durch Strategien der Marginalisierung bzw. des Ausschlusses erhält. Auf der Basis gleichsam naturalisierter Herrschaftsverhältnisse wird die Zugehörigkeit zu einer Gruppe entweder ermöglicht oder verwehrt.

Die Frage, die sich an diesem Punkt unvermeidlich stellt, ist, welche Notwendigkeiten und Handlungsmöglichkeiten sich angesichts des oben Dargelegten ergeben – für beide Seiten der in Prekarität verwobenen Teile eines bestimmten sozialen Systems, wie etwa dem der Wissenschaft und mit dieser auch dem der Universität und den in ihr arbeitenden, von ihr abhängigen Menschen. Denn, wie es scheint, ist es doch eine geteilte, wechselseitige Abhängigkeit. Judith Butler plädiert unter anderem für soziale Vernetzungen, wie etwa Demonstrationen, Kundgebungen, gemeinsamen Aktivismus (street politics) als effektive Formen der Solidarisierung. (Butler 2011) Doch diese Aktivismen implizieren ein Sich-Aussetzen, Sich-Verletzbar-Machen, der Akt der Solidarisierung erweist sich oftmals als Hürde, wird doch gerade in der neoliberalen Dy-

namik gouvernementaler Prekarisierung mit Angst operiert. Genau diese Angst existenzieller Verletzbarkeit ausgeliefert zu sein, erzeugt den ununterbrochenen Wettlauf um die erhoffte bessere Sicherung des *eigenen* Lebens. Dass ein nachhaltig besseres Leben allerdings niemals eine individuelle Angelegenheit sein kann, sondern immer nur gemeinsam mit anderen erreicht werden kann, wird systematisch ausgeblendet. Soziale Praktiken, die sich nicht nur auf die eigenen Interessen richten, sondern das Zusammenleben und das gemeinsame politische Handeln im Blick haben, treten mehr und mehr in den Hintergrund und werden als gelebte Realität immer unvorstellbarer. Butlers Ansatz über die Anerkennung einer gemeinsamen Prekarität⁷, Verbundenheit und Solidarität eine Grundlage des Politischen zu erwirken, würde jedoch, wie Lorey argumentiert, zu kurz greifen und allzu sehr die oppressive Seite der Prekarität und damit auch der Macht betonen, damit zudem Strategien der Selbstermächtigung und Selbstregierung nicht ausreichend in Betracht ziehen. Lorey verweist unter anderem auf Bündnisse zwischen prekären Kulturproduzent_innen, Wissensarbeiter_innen, Migrant_innenorganisationen, Arbeitsloseninitiativen, Organisationen von illegalisierten Personen oder auch Gewerkschaften, die zugleich helfen, Gruppenkonstruktionen und Kategorisierungen nicht zu reproduzieren oder zu verfestigen. Die kritischen Diskurse und widerständigen Praxen, die von diesen Bündnissen ausgehen, könnten auf das Gemeinsame fokussieren, alternative Formen der Wissensproduktion würden sich entwickeln lassen und wiederum dafür eingesetzt werden, die Produktivität prekärer Lebens- und Arbeitsverhältnisse zur Veränderung von Regierungsweisen (wie jene der Universitäten) zu nutzen, um sie gemeinsam zurückzuweisen. (vgl. Lorey 2011 und Lorey 2012, 137) Damit spricht Lorey die ambivalenten produktiven Momente an, die durch Techniken der Selbstregierung entstehen (vgl. Lorey 2012, 28).

Lorey korreliert diese Strategien der Selbstregierung zudem mit dem Begriff des „Exodus“, denn im Umgang mit der eigenen kontingenten Lebens- und Erwerbsform, mit dem Unvorhersehbaren und der Unsicherheit würde die Fähigkeit entstehen, „weggehen zu können und etwas Neues zu beginnen: die Potentialität von Exodus und Konstituierung“ (Lorey 2012, 133). Es wäre abzuwarten, was passierte, würden sich all jene, die sich prekären Lebensverhältnissen ausgesetzt sehen, dem herrschenden Wissenschaftssystem, das diese verursacht,

7 Wie Lorey ausführt, konzipiert Butler das allgemeine Prekärsein des Lebens, die Verletzlichkeit des Körpers nicht einfach als Bedrohung oder als Gefahr, vor der unbedingt geschützt werden muss. Sie plädiert dafür, nicht die Angst vor dem Prekärsein zu reproduzieren und damit traditionelle moderne Herrschaftslogiken zu stützen, sondern im Gegenteil die fehlende Anerkennung des grundsätzlich prekären Lebens als Ausgangspunkt für die Analyse von Herrschaftsverhältnissen zu setzen.“ (Lorey 2011)

verweigern und damit eine „andere“ Art von Produktivität initiieren, keine also, die „Höchstleistungen“ im Sinne des neo-liberalen Wettbewerbs „erzeugt“ (siehe die Ausgangsfrage). Diese Neukonstituierung, das „Zusammen-setzen“, wie es Lorey formuliert, führt zudem nicht notwendigerweise zu individualistischer Zerstreuung, sondern kann eben auch konstituierenden, gründenden Charakter haben und auf der Basis des Ungehorsams, der „Verweigerung der servilen Virtuosität“, „eine Bresche in bestehende Herrschaftsverhältnisse schlagen“ (Lorey 2012, 134–136). Weil jedoch diese Produktivität, wie Lorey einräumt, „potentiell weder kapitalisierbar und governementalisierbar“ (Lorey 2012, 140) ist, entgeht sie damit auch nicht den Dynamiken und unterwerfenden Praktiken governementaler Prekarisierung.

Was bleibt, sind Stacheln im Fleisch der Disziplinarmacht, wenn man so will. Wieviel produktiver könnte es nun tatsächlich sein, würde eine Organisationsform, wie etwa eine Universität, sich dieser grundlegenden Potentialität gegenüber verhalten, das eigene Funktionieren hinterfragen und selbst Solidarität leben, in Sorge um sich selbst und die anderen, im Bekenntnis für ein gutes Leben für sich selbst und die anderen, in Anerkennung einer anderen „Sicherheit“ als jener, die den Ausgangspunkt für diese Reflexion abgegeben hat, in Anerkennung der Notwendigkeit eines „guten Lebens“:

Soll ich ein gutes Leben führen, dann wird es ein Leben gemeinsam mit anderen sein, ein Leben, das ohne diese anderen gar kein Leben wäre. Ich verliere dabei nicht dieses Ich, das ich bin; wer immer ich bin, verwandelt sich im Bezug zu den anderen, da ich, um zu leben und gut zu leben, notwendig von anderen abhängig und auf andere angewiesen bin. Unsere geteilte Prekarität ist nur eine Bedingung unserer potenziellen Gleichheit und unserer wechselseitigen Verpflichtung zur gemeinsamen Schaffung der Bedingungen für ein lebbares Leben. Indem wir uns eingestehen, dass wir einander brauchen, bekennen wir uns zugleich zu grundlegenden Prinzipien der sozialen und demokratischen Bedingungen dessen, was wir als „das gute Leben“ bezeichnen könnten. (Butler 2012a)

Abschließen möchte ich meine Argumentation mit einem Plädoyer

- für die Veränderung der universitären Governance-Strukturen
- für die Einführung neuer Partizipationsformen
- für die Abschaffung der letzten Relikte der unzeitgemäßen Kurienuniversität

- für planbare Karrieren
- für ein Verhindern des „brain drains“
- für ein „gutes Leben“.

Assoz. Prof. Mag. Dr. Anna Babka
 Institut für Germanistik
 BRWiss Universität Wien
 anna.babka@univie.ac.at

Literaturverzeichnis

- [1] Berka, Walter (2013): Was heißt Mitverantwortung im Wissenschaftsbetrieb? In: *Neue@Hochschulzeitung* 1/2013, 5–8.
- [2] Bourdieu, Pierre (1988): *Homo academicus*. Frankfurt/Main: Suhrkamp.
- [3] Bourdieu, Pierre (1992): *Die verborgenen Mechanismen der Macht*. Hamburg: VSA-Verlag (Schriften zu Politik & Kultur 1).
- [4] Bröckling, Ulrich (2009): Von den Exzellenzen zur Exzellenz – Genealogie eines Schlüsselbegriffs. In: *academics.at. Das Karriereportal für Forschung und Wissenschaft*. https://www.academics.at/wissenschaft/von_den_exzellenzen_zur_exzellenz_-_genealogie_eines_schlüsselbegriffs_36248.html (Ursprünglich in *Forschung und Lehre* Juni 2009) [03.01.2016].
- [5] Butler, Judith (2011): *Bodies in Alliance and the Politics of the Street*, in: *eipcp. Transversal Texts 09* (2011) – <http://www.eipcp.net/transversal/1011/butler/en> [09.02.2016].
- [6] Butler, Judith (2012a): *Judith Butlers Dankesrede Kann man ein gutes Leben im schlechten führen?* In: *Frankfurter Rundschau* 15. Sept. 2012 – <http://www.fr-online.de/kultur/judith-butlers-dankesrede-kann-man-ein-gutes-leben-im-schlechten-fuehren-,1472786,17255122.html> [08.11.2015].
- [7] Butler, Judith (2012b): *Vorwort*. In: Lorey, Isabell: *Die Regierung der Prekären. Mit einem Vorwort von Judith Butler*. Wien: Turia + Kant (Es kommt darauf an 14), 7–11.
- [8] Lorey, Isabell (2011): *Gouvernementale Prekarisierung*. In: *Transversal Texts 01/2011* – <http://eipcp.net/transversal/0811/lorey/de> [8.11.2015].
- [9] Lorey, Isabell (2012): *Die Regierung der Prekären. Mit einem Vorwort von Judith Butler*. Wien: Turia + Kant (Es kommt darauf an 14).
- [10] Taschwer, Klaus (2014): „Unsicherheit stachelt zu Höchstleistungen an“. Interview mit Susanne Weigelin Schwiedrzik. In: *Der Standard* 20. April 2014. – <http://derstandard.at/1397522040137/Unsicherheit-stachelt-zu-Hoehchstleistungen-an> [08.11.2015].
- [11] Zauft, Ute (2012): *Publizieren mit Strategie und Plan*. In: *Zeit-Online* 26.1.2012 – <http://www.zeit.de/studium/hochschule/2012-02/publikationen-seminare> [10.01.2016].

PRAE-DOC-Umfrage Universität Wien 2015

Konzepterstellung und Ablauf

- Motive für Konzeption und Durchführung der Praedoc-Studie
- Mitarbeit und Expertise
- Erste Konzepterstellung
- Besprechung bei der BR-Klausur
- Überarbeitung
- Genehmigung durch den Betriebsrat
- Durchführung
- Exkurs: Datenschutz
 - Daten nicht rückführbar (außerhalb DSGVO)
 - Technische Vorkehrungen (IP-Adresse)
 - Bewusstste Clustergrößen in der Fragestellung

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Projektverantwortliche

- Univ.-Ass. MMag. Clemens Bernsteiner, LL.M.
 - Rechtswissenschaften & Musikwissenschaft
 - Assistent (Praedoc) am Institut für Recht der Wirtschaft
- Univ.-Ass. MMag. Dr. Christiane Grill
 - Magisterstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
 - Diplomstudium Spanisch
 - Assistentin (Praedoc) am Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
- Univ.-Ass. MMag. Stefan F. Ossmann
 - Individuelles Diplomstudium Internationale Entwicklung
 - Magisterstudium Publizistik- und Kommunikationswissenschaft
 - Projektmitarbeiter (Prae-Doc) am Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte
 - Lektor am Institut für Wirtschaftswissenschaften & Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Durchführung

- Mailverteiler
- Zeitraum der Umfrage: 30.03. – 19.04.2015
- Grundgesamtheit (N = 636)
- **Komplett ausgefüllte und abgebrochene Bögen:**
 - Komplett ausgefüllte Bögen: n = 267 (42%)
 - Rücklauf ergänzt um nicht vollständig ausgefüllte Bögen: n = 408 (64%)

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Beispiel Clusterbildung

An welcher Fakultät bzw. an welchem Zentrum sind Sie beschäftigt?

- (Mehrfachantwort möglich)
- Evangelisch-theologische oder katholisch-theologische Fakultät
 - Fakultät für Chemie
 - Fakultät für Geowissenschaften, Geographie und Astronomie
 - Fakultät für Informatik
 - Fakultät für Lebenswissenschaft
 - Fakultät für Mathematik oder Fakultät für Physik
 - Fakultät für Philosophie und Bildungswissenschaft
 - Fakultät für Psychologie
 - Fakultät für Sozialwissenschaften
 - Fakultät für Wirtschaftswissenschaften
 - Historisch-kulturwissenschaftliche Fakultät
 - Philologisch-kulturwissenschaftliche Fakultät
 - Rechtswissenschaftliche Fakultät
 - Sonstiges (Forschungsplattformen, Forschungszentren)

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Inhalte des Fragebogens

- Insgesamt 26 Fragen (mit Unterfragen)
- Art der Fragen
 - Geschlossen (Einfach-, & Mehrfachantworten, 5er-Skala)
 - Offene Fragen
- Gliederung
 - Angaben zur Arbeitsstelle, Arbeitszeit und Verwendung
 - Zufriedenheit mit der Praedoc-AssistentInnenstelle
 - Karrierewunsch und Karriereaussichten
 - Persönliches Empfinden
 - Soziodemographie
 - Feedback

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Arbeitszeitvorgaben

Unterliegen Sie Vorgaben hinsichtlich Ihrer Arbeitszeit (z.B. tägliche Kernzeiten mit Anwesenheitspflicht, Vorgabe eines 4- oder 5-Tage Modells) seitens des Instituts oder Ihrer Vorgesetzten?

- Ich entscheide grundsätzlich völlig frei, wann ich meine Arbeit verrichte.
- Ich unterliege arbeitszeitlichen Vorgaben, die mir einseitig vorgeben worden sind.
- Ich unterliege arbeitszeitlichen Vorgaben, die im gegenseitigen Einvernehmen vereinbart worden sind.

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Arbeitszeiten I

Wie ist Ihre Arbeitszeit während des Semesters im Wochendurchschnitt auf nachstehende Tätigkeiten in Stunden verteilt?

- Auf die eigene wissenschaftliche Forschung (z.B. Dissertation, eigene Aufsätze, aber auch Gemeinschaftsprojekte) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____
- Auf einschlägige Aus- und Fortbildungen (inklusive Fachdidaktik, Universitätsmanagement, Teamentwicklung oder Gender Mainstreaming) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____
- Auf die eigene (nicht gesondert abgeleitete) Lehrtätigkeit entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____
- Auf Verwaltungsaufgaben (z.B. Kongressorganisation, Sekretariatstätigkeiten, Bibliotheksaufgaben) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____
- Auf die Unterstützung der Forschungs- und / oder Lehrtätigkeit (z.B. in Lehrveranstaltungen vertreten, Präsentationsfolien erstellen, Korrekturarbeiten erledigen, Prüfungen beaufsichtigen) meiner Vorgesetzten entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____
- Auf sonstige (nicht gesondert abgeleitete) Hilfs- & Zuarbeiten für meine Vorgesetzten / mein Institut / meine Fakultät entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden im Semester: _____

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Arbeitszeiten II

Wie ist Ihre Arbeitszeit in der vorlesungsfreien Zeit (in den Semester- und Sommerferien; exklusive Urlaub) im Wochendurchschnitt auf nachstehende Tätigkeiten in Stunden verteilt?

- Auf die eigene wissenschaftliche Forschung (z.B. Dissertation, eigene Aufsätze, aber auch Gemeinschaftsprojekte) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____
- Auf einschlägige Aus- und Fortbildungen (inklusive Fachdidaktik, Universitätsmanagement, Teamentwicklung oder Gender Mainstreaming) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____
- Auf die eigene (nicht gesondert abgeleitete) Lehrtätigkeit entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____
- Auf Verwaltungsaufgaben (z.B. Kongressorganisation, Sekretariatstätigkeiten, Bibliotheksaufgaben) entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____
- Auf die Unterstützung der Forschungs- und / oder Lehrtätigkeit (z.B. in Lehrveranstaltungen vertreten, Präsentationsfolien erstellen, Korrekturarbeiten erledigen, Prüfungen beaufsichtigen) meiner Vorgesetzten entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____
- Auf sonstige (nicht gesondert abgeleitete) Hilfs- & Zuarbeiten für meine Vorgesetzten / mein Institut / meine Fakultät entfallen _____
durchschnittliche Wochenstunden in der vorlesungsfreien Zeit: _____

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Karriereaussichten II

Wie beurteilen Sie Ihre Chancen einen facheinschlägigen Arbeitsplatz außerhalb des universitären Umfeldes zu finden? sehr gut sehr schlecht

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Persönliches Empfinden

Wenn Sie an Ihre Arbeit als Praedoc-AssistentIn denken, was verbinden Sie damit? Wenn Sie beispielsweise mit der Stelle als Praedoc-AssistentIn die Eigenschaft „langweilig“ verbinden, dann bitte in der ersten Zeile ganz links das Kästchen ankreuzen; für „spannend“ ganz rechts. Die Kästchen dazwischen ermöglichen eine Abstufung.

langweilig	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	spannend
uninteressant	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	interessant
einfach	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	komplex
repetitiv	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	innovativ
unglücklich	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	glücklich
orientierungslos	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	angeleitet
unterfordert	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	überfordert

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Rückblickende Betrachtung

Nachdem Sie als Praedoc-AssistentIn an der Universität Wien bereits einige Erfahrungen gesammelt haben, würden Sie eine solche Praedoc-Stelle an der Universität Wien rückblickend wieder antreten? Ja unter Vorbehalt Nein

Würden Sie Ihren Freunden/Bekannteten empfehlen, sich auf eine Praedoc-Stelle an der Universität Wien zu bewerben? Ja unter Vorbehalt Nein

Bitte begründen Sie Ihre Entscheidung:

Bernsteiner / Grill / Ossmann

Ausgewählte Ergebnisse der PRAE-DOC-Umfrage in: *Bernsteiner/Grill/Ossmann/Schaffhauser-Linzatti, Vision und Wahrnehmung des wissenschaftlichen Nachwuchses: Eine empirische Studie zu akademischen Zielen und realen Arbeitsbedingungen von Praedocs an der Universität Wien*, HM 3/2016, 80–86.

Univ.-Ass. MMag. Clemens Bernsteiner, LL.M.
Institut für Recht der Wirtschaft, Universität Wien
 clemens.bernsteiner@univie.ac.at

Univ.-Ass. MMag. Christiane Grill
Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft, Universität Wien
 christiane.grill@univie.ac.at

Univ.-Ass. MMag. Stefan F. Ossmann
Institut für Wirtschafts- und Sozialgeschichte, Institut für Internationale Entwicklung & Institut für Publizistik und Kommunikationswissenschaft
 Universität Wien
 stefan.ossmann@univie.ac.at

Der Zehnkampf der Hochschullehrerinnen und Hochschullehrer – Setzen wir falsche Anreize?

1. Der Zehnkampf im Sport¹

Der Zehnkampf, der vielen als Krone der Leichtathletik, manchen gar als die Zierde Olympischer Sommerspiele gilt, umfasst die Disziplinen:

 100-Meter-Lauf	 110 m Hürden
 Weitsprung	 Diskuswerfen
 Kugelstoßen	 Stabhochsprung
 Hochsprung	 Speerwerfen
 400-Meter-Lauf	 1500-Meter-Lauf

2. Hochschullehrende als Zehnkämpfer

Der stichwortartige Katalog listet die fachlichen Anforderungen an „gute“ Forscher/innen und Lehrende an Universitäten auf:

1. Lehre, Betreuung von Studierenden, darunter Beschaffung von Praktikantenplätzen im In- und Ausland
2. Erarbeiten von Lehrbüchern und anderen Lehrmaterialien
3. Forschung und Ergebnistransfer in die Wissenschaft → Veröffentlichung in (internationalen) wissenschaftlichen Organen, Kongressteilnahme
4. Forschung und Ergebnistransfer in die Praxis → Veröffentlichung in Praktikerorganen, Vorträge, (MBA-)Kurse, Kooperationsprojekte, Patente, Lizenzen
5. Forschung und Ergebnistransfer in Politik und Gesellschaft → Mitwirkung in Gremien, Politikberatung, Auftritt in Medien
6. Standortförderung, Hilfe bei Unternehmensgründung („Spin-offs“) und deren Nutzung für die Ausbildung von Studierenden
7. Selbstverwaltung in der Universität

8. Selbstverwaltung in der Fachgemeinschaft → Gremien, Herausgabefunktion von Fachzeitschriften, Gutachten
9. Ausbildung des wissenschaftlichen Nachwuchses
10. Drittmittelakquisition

In unserer Analogie mag man sie als „Disziplinen des Zehnkampfs“ begreifen. Die Reihenfolge sagt nichts über die Bedeutung.

3. Eigenschaften für den Zehnkampf

Unser/e „Zehnkämpfer/in“ muss wesentliche Voraussetzungen erfüllen, um im „Wettkampf“ erfolgreich zu bestehen:

1. Didaktische Begabung, Fähigkeit der Wissensvermittlung bei zum Teil schwierigen Rahmenbedingungen (z.B. Massenbetrieb durch stark steigenden Abiturienten-/innenanteil an den Jahrgängen der Bevölkerung und Lockerung der Zugangsbedingungen [BRD])
2. Kenntnis des aktuellen Wissensstands bei raschem Wissensumschlag („Wissen beim Bachelorabschluss ist beim Masteranschluss schon überholt“)
3. Kenntnis der neuesten Forschungsmethoden
4. Praxiserfahrung durch außeruniversitäre Tätigkeit (zB. in (betrieblicher) Praxis)
5. Geschick in der Drittmittelakquisition
6. Auslandsaufenthalte
7. Fähigkeit zur Entwicklung von Prototypen und (zumindest in kleinem Maßstab) von produktiven Systemen
8. Fähigkeiten in der Wissenschaftsselbstverwaltung
9. Frustrationstoleranz bei der Mitwirkung an Reformen des tertiären Bildungssektors trotz kurzer Lebensdauer der Reformergebnisse

Diese ohnehin hohen Anforderungen werden derzeit noch dadurch gesteigert, dass wir eine Belastungsspitze erleben, bedingt durch besonders starke Altersjahrgänge, die Gleich-

1 Der Beitrag ist eine überarbeitete Fassung eines Vortrags im Rahmen einer Festveranstaltung an der Wirtschaftsuniversität Wien und ist vorwiegend aus dem Blickwinkel von Disziplinen gestaltet, die der Autor studiert oder in denen er gearbeitet hat, wie Betriebswirtschaftslehre, Informatik, Wirtschaftsinformatik und Maschinen- und Fahrzeugbau. Einem etwaigen Vorwurf, dass der Fokus zu klein sei und die Ausführungen zu wenig generalisiert werden können, soll die Überlegung gegenüber gestellt werden, dass sich der Autor nicht anmaßen wollte, für alle Hochschuldisziplinen zu sprechen, um zu vermeiden, dass ihm vielleicht Hybris unterstellt würde, da er die besonderen Probleme anderer Fachgebiete gar nicht genügend beurteilen könne. Eine ausführlichere Fassung mit Quellenangaben findet man in: Peter Mertens, Die Zielfunktion des Universitätslehrers der Wirtschaftsinformatik – Setzen wir falsche Anreize?, in: Bernstein, A. und Schwabe, G. (Hrsg.): Proceedings of the 10th International Conference on Wirtschaftsinformatik, Vol. 2, Zürich 2011, S. 1167-1175.

zeitigkeit des Bologna-Prozesses, von Exzellenz-Initiativen und von dem Bestreben, Auslands-Praktikantenplätze in großer Zahl zu akquirieren, sowie von durch Schulzeitverkürzung verursachten Doppeljahrgängen (in der BRD).

4. Problematische Anreize

Gegenwärtig wird oft argumentiert, die katastrophalen Finanzkrisen fänden eine ganz wesentliche Ursache auch darin, dass man den Führungskräften und Spezialisten in der Finanzwirtschaft falsche Anreize gesetzt hätte. Nur wenige aus Theorie und Praxis widersprechen dieser Aussage; sie plädieren für zum Teil gravierende Veränderungen. Um es vorweg zu nehmen: Ich fürchte, dies gilt momentan auch für den Hochschulbereich: Zurzeit legt man bei der Beurteilung von Wissenschaftlern/innen ein sehr großes Gewicht auf sog. AAA-Publikationen (Ergebnistransfer in die Wissenschaft). Dies zeigte sich auch bei einer Auszählung der gewünschten Merkmale in Ausschreibungen für Professuren der Wirtschaftsinformatik über die letzten zweieinhalb Jahre.

Hiermit sind folgende Probleme verbunden:

1. Es prägen sich nicht immer passende Normstrukturen beziehungsweise Gliederungen aus. Vor einigen Jahren hörte ich von einem amerikanischen Kollegen folgenden Vergleich: Angenommen, auf einem Kongress von Nahrungsmittelchemikern wäre sensationellerweise der Chefchemiker von Coca-Cola bereit, endlich die Jahrzehnte lang geheim gehaltene Zusammensetzung des Sirups zu beschreiben, und das Programmkomitee würde ihm zur Bedingung machen: „Legen Sie zunächst Ihre wissenschaftlichen Forschungsziele dar und beschreiben Sie, auf welchem Signifikanzniveau Sie Ihre Hypothesen testen!“
2. Die Tätigkeit konzentriert sich auf die Beobachtung beziehungsweise Prüfung beziehungsweise Bewertung dessen, was **andere** erfunden und entwickelt haben. Man nennt das nicht sonderlich glücklich den „Empirischen Ansatz“. Das Herausschälen neuer Herausforderungen/Ideen/Vorschläge/Konzepte wird nur gering geschätzt. Oft sind in Gutachten zum Entwicklungsprozess neuer Konzepte und Produkte Gegenpositionen zu konstruktionsorientierten Arbeiten zu lesen:

Phase	Ablehnungsgrund
Konzeptionsphase	„No proof of concept“
Prototypenphase (Machbarkeitsbeweis)	„Only sample size one“
Realisierung in der Praxis	„We do not publish How-I-did-it-papers“
Breite Durchsetzung in der Wirklichkeit	
Beobachtung von außen, Befragungen, Hypothesenprüfung	Annahme zur Veröffentlichung

Bei dieser Einstellung hätte z. B. Wernher von Brauns Bahn brechendes Ideengut zur Weltraumfahrt mit mehrstufigen Feststoffraketen, welches diesen außerordentlich wichtigen Forschungs- und Entwicklungspfad eröffnet hatte, nicht publiziert werden können. Man hätte ihm anfangs entgegen gehalten: „No proof of concept“. Nach der ersten Mondlandung wäre ein Erfahrungsbericht der Kritik „Only sample size one“ verfallen und nach einer Reihe von Weltraumfahrten dem Verdikt „We do not publish How-I-did-it-papers“.

Oder denken wir an Marie Curies frühe Vermutungen zur Radioaktivität und Radiochemie – Madame Curie erhielt später sowohl den Nobelpreis für Physik als auch den für Chemie –, vielleicht ebenso an Kopernikus' frühe Annahmen zur Ablösung des geozentrischen durch das heliozentrische Weltsystem und an andere Wegbereiter der Astronomie wie beispielsweise Brahe, Galileo, Leibniz oder Da Vinci.

3. Noch fehlt es aber an Belegen, ob der Typus von Arbeiten, die die Gutachter/innen derzeit bevorzugen, von der Praxis überhaupt in nennenswertem Maß gelesen wird. Die geringen Abonnementzahlen, die viele sogenannte hochrangige wissenschaftliche Zeitschriften erzielen, sprechen dagegen. Das spöttische Sprüchlein „This journal is not for the readers but for the writers“ beinhaltet wohl mehr als ein Körnchen Wahrheit.

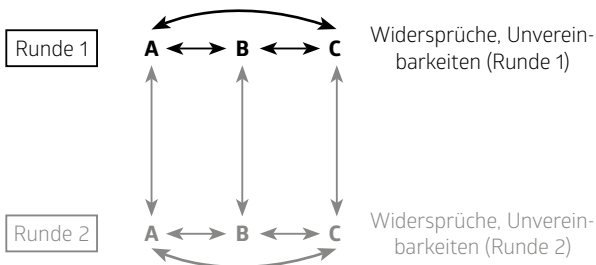
In vielen der so genannten Rankings, etwa des Magazins Wirtschaftswoche, wird deutlich, dass Personalverantwortliche Veröffentlichungen in US-Zeitschriften nicht sehr honorieren. Mir selbst gibt zu denken, dass eigene Arbeiten, die ich in jüngerer Zeit in Fachorganen mit großer Auflage, wie z. B. dem Informatik-Spektrum oder IT-Production, veröffentlicht habe, zu beachtlicher Resonanz im Sinne von meist zustimmenden E-Mails oder Vortragseinladungen, usw. führten, während das bei Publikationen von Arbeiten im internationalen Raum so gut wie kaum der Fall war.

4. Den Wissenschaftlern/innen entsteht enormer Aufwand bis hin zur Quälerei. Ich war selbst als vierter Autor an einem Aufsatz beteiligt, in den vor allem zwei Nachwuchswissenschaftler außerordentlichen Fleiß und ebensolches Engagement „investiert“ hatten. Der Beitrag wurde vom Hauptherausgeber der Zeitschrift drei Gutachtern A, B und C vorgelegt, wie es die Richtlinien dieses Publikationsorgans verlangen. Wie so oft, erbrachte die Analyse der drei Gutachten Widersprüche und Unvereinbarkeiten zwischen A, B und C. Das Autorenteam hat sich sehr viel Mühe gegeben, in diesem Raum zu navigieren und eine Lösung in Gestalt eines beträchtlich überarbeiteten

Artikel 15: 1. Jeder hat das Recht auf eine Staatsangehörigkeit.

2. Niemandem darf seine Staatsangehörigkeit willkürlich entzogen noch das Recht versagt werden, seine Staatsangehörigkeit zu wechseln.

Textes zu finden. Diese zweite Einreichung wurde dann den gleichen Gutachtern präsentiert. Die Stellungnahmen von A, B und C zeigten erneut Widersprüche untereinander. In einigen Positionen divergierten aber auch die Ansichten, die A, B und C jeweils in ihren ersten und zweiten Gutachten geäußert hatten.



Als der Aufsatz schließlich angenommen und in druckreife Form gebracht worden war, hat die Autorengruppe den Gesamtaufwand für das Begutachtungsverfahren (nicht die vielen Personenmonate für die eigentliche wissenschaftliche Arbeit, die Übersetzung ins Englische für eine Schwesterzeitschrift usw.) bilanziert. Es wurde für die „Navigation“ in Gutachtermeinungen folgender Aufwand in Personenstunden betrieben:

Erste Überarbeitungsrunde:	365 Stunden
Zweite Überarbeitungsrunde:	130 Stunden
Dritte Überarbeitungsrunde:	160 Stunden
Summe:	655 Stunden

Das entspricht 11 Personenwochen!

Was wäre erreicht worden, hätte man diese Ressourcen im Lehrbetrieb für ein Hauptseminar oder im Praxis-transfer für eine Weiterbildungsmaßnahme genutzt!

- Die vielfältigen Bestrebungen zur engeren Verknüpfung Wissenschaft – Praxis werden konterkariert. Die High-tech-Strategie der deutschen Bundesregierung sieht aber gerade eine solche engere Verknüpfung vor. Fächer, die wegen falscher Anreize, hier nicht „mitspielen“, könnten im Rennen um Ressourcen bald zurückfallen.
- Der Verzicht auf den konstruktiven Ansatz in der Forschung beeinträchtigt die universitäre Lehre. Anders ausgedrückt: Das im deutschsprachigen Raum erfolgreich verwirklichte Humboldtsche Bildungsprinzip wird verdrängt. Damit liefert die Hochschule nicht genügend Nachwuchskräfte, die in der deutschsprachigen Wirtschaft und in der öffentlichen Verwaltung Systeme konzipieren, entwickeln und einführen können.

- Ein Wettbewerbsvorteil im deutschsprachigen Universitätswesen besteht darin, dass wir in der Regel über einige Jahre stabile Teams statt stark fluktuierende Einzelkämpfer haben. Dieser Vorteil könnte verloren gehen, würden wir unkritisch zu stark US-amerikanisch geprägte Anreize und Organisationsformen übernehmen.
- Es sollte alles, was aus den USA stammt (einschließlich der zugehörigen, zum Teil zwar vom werblichen Standpunkt attraktiven, jedoch oft nicht treffenden Terminologie), nicht unkritisch übernommen werden.

5. Wider die Uniform

Der zur Zeit vorherrschende Stil in der wissenschaftlichen Arbeit hat starke Wurzeln in der Pharmazie und der Medizin: Nachdem wiederholt Wissenschaftler, die finanziell eng mit der Pharma- und mit der Medizintechnik-Industrie verflochten sind, Gutachten zweifelhafter Seriosität zu neuen oder umstrittenen Medikamenten oder Behandlungstechniken abgegeben hatten, bestanden Aufsichtsbehörden wie die US-FDA (Food and Drug Administration) darauf, dass die Datengrundlagen und der mathematisch-statistische Apparat der Studien offen gelegt wurden, so dass man die Ergebnisse verifizieren konnte.

Dies war sehr zu begrüßen, aber: Von dort aus diffundierte der Anspruch u. a. in die Physik, in die Sozialwissenschaften und in die Volkswirtschaftslehre. Begrüßenswert dort, wo objektive statistische Grundlagen vorhanden sind, z. B. in Form von vielen gut dokumentierten Patientenakten, oder generell bei Phänomenen mit großen Fallzahlen. In der BWL und in der Wirtschaftsinformatik oder in weiten Zweigen der Rechts- oder der Ingenieurwissenschaften finden wir diese günstigen Voraussetzungen nicht vor. Umfragen von Doktoranden in Betrieben über Probleme der Unternehmensorganisation oder der Strategie oder zu Projektverläufen werden – wenn überhaupt – meist nicht vom mittleren Management oder gar von Vorstandsmitgliedern beantwortet, sondern häufig an eher unerfahrene Assistenten/innen oder schlimmstenfalls Ferienpraktikanten/innen delegiert.

Viele medizinische – besonders lebenswichtige – Erkenntnisse erreichen oft die Ärzteschaft nicht, weil diese die zu meist in den USA veröffentlichten englischsprachigen Fachzeitschriften nicht liest. Die Rechtswissenschaft setzt sich ganz andere Maßstäbe. Hier zählt stark, durch Artikel in namhaften Kommentaren zur sinnhaften Anwendung der Gesetze und der bisherigen Rechtsprechung in der Praxis der Gerichte beizutragen.

6. Vorteile und Probleme der Internationalisierung

Eine große Rolle spielt bei der gegenwärtigen Beurteilung von universitären Leistungen das Attribut „international“. Die oben erwähnte Aufzählung zeigte, dass eine entsprechende Formulierung in 52% der Anforderungsmerkmale für Professuren vorkommt, es ist damit der mit Abstand häufigste Deskriptor.

Ohne Frage sollte eine Hochschule die Ziele haben, ihren Studierenden Kenntnisse der englischen Fachsprache zu vermitteln und die Chance bieten, Wissen im Ausland durch Studium an Universitäten oder Praktika in Betrieben zu erwerben, und bei der Anwerbung von Hochschulpersonal auch ausländische Fachkräfte anzusprechen. Sehr facettenreich ist jedoch die Frage des Wissenstransfers in Länder, die der deutschsprachigen Wissenschaft wenig Wissen und keine materiellen Ressourcen zur Verfügung gestellt haben. Hier stoßen wir auf Widersprüchliches. Legt man eine soziale Marktwirtschaft, die im internationalen Wettbewerb steht, und damit das Tauschprinzip zugrunde, blendet man ferner Forschungsergebnisse aus, die Anweisungen an den menschlichen Geist im Sinne des Patentrechts darstellen oder aus humanitären Gründen einen speziellen Transferpfad in die Praxis nehmen sollten, so können die folgenden Aussagen „vor die Klammer gezogen“ werden:

1. Der Austausch mit ausländischen Wissenschaftlern/innen ist sinnvoll, wenn langfristig die Erkenntnisse, die wir von den ausländischen Kolleginnen und Kollegen beziehen, für uns mindestens so nützlich sind wie umgekehrt. Bezüglich der Relation zwischen der gestaltungsorientierten Wirt-

schaftsinformatik im deutschsprachigen Raum und der US-orientierten, stärker empirisch arbeitenden Schwesterdisziplin Information Systems z. B. hat der Autor diesen Eindruck jedoch nicht.

2. Es wird immer wieder dargelegt, dass die deutschsprachigen Länder außer touristischen Dienstleistungen nur den „Rohstoff Wissen“ zu exportieren haben. Also darf dieser so wenig verschenkt werden wie Saudi-Arabien sein Öl, Russland sein Gas oder Brasilien seinen Kaffee verschenkt. Vielmehr ist dieser Rohstoff im **Inland** in exportfähige bzw. Arbeitsplätze schaffende Produkte und Dienstleistungen zu überführen.
3. Die klassische ökonomisch-theoretische Basis des Welt Handels, die im Prinzip statischen Gesetze von Ricardo und Mill, sind durch eine Neue Handelstheorie (Grossman, Helpman, Samuelson) so modifiziert worden, dass der Zeitfaktor bzw. die Dynamik eine wesentliche Rolle spielt. Vor allem Samuelson hat in einer brillanten Analyse gezeigt, dass eine Volkswirtschaft sich besondere (komparative) Vorteile sichern kann, wenn es ihr gelingt, den technologischen Vorsprung eines Konkurrenzlandes **besonders schnell** wettzumachen. Dies erklärt auch, warum das von den Chinesen im Kampf zwischen Airbus und Boeing um Flugzeuglieferungen nach China durchgesetzte Montagewerk für den Airbus 320 für die Volksrepublik China so wichtig ist oder warum sich diese im Zuge ihrer sogenannten Target-Strategie beim nationalen Wissensmanagement auf eine überschaubare Zahl von Feldern (ca. 40) konzentriert, auf denen sie durch Akquisition von Wissen in Konkurrenzländern sehr rasch Fortschritte erzielen und möglichst eine Spitzenposition erreichen will.

„Wissenschaft ist frei.“

„Wissenschaft hält nicht an Landesgrenzen.“

Nationen/Volkswirtschaften müssen sich im globalen Wettbewerb behaupten.

Physische Rohstoffe und Dienstleistungen werden international gegen Entgelt gehandelt.

„Der einzige Rohstoff, den Deutschland hat, ist Wissen.“

Anwendungsorientierte Wissenschaften führen zu exportfähigen Produkten und Dienstleistungen.

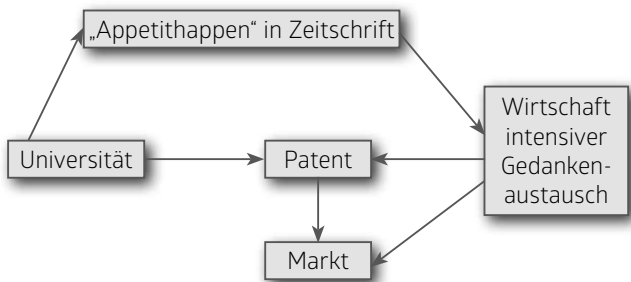
Nationen, die sich das Wissen von konkurrierenden Nationen rasch aneignen, erringen einen Wettbewerbsvorteil.

Inkompatible Sachverhalte

Artikel 16: 2. Eine Ehe darf nur bei freier und uneingeschränkter Willenseinigung der künftigen Ehegatten geschlossen werden.
3. Die Familie ist die natürliche Grundeinheit der Gesellschaft und hat Anspruch auf Schutz durch Gesellschaft und Staat.

Andererseits weiß man aus den Forschungen zur Branchen-Software, dass Unternehmen, die ursprünglich für sich selbst leistungsfähige, branchenspezifische IT-Anwendungen entwickelt und dann an unmittelbare Konkurrenten verkauft haben (z. B. Transworld Airlines sein Vielfliegersystem an Canadian), um einen Deckungsbeitrag zu den Entwicklungskosten zu erzielen, einen Vorsprung von einem halben Jahr als ausreichend ansehen.

Die Konsequenz aus den obigen Überlegungen könnte sein, sich an traditionelle Publikationsgewohnheiten im Maschinenbau anzulehnen, d. h. zunächst den Kontakt zu einheitlichen Betrieben zu suchen, die das Forschungsergebnis in die Praxis transferieren. Mit anderen Worten: Zu präferieren sind die Ausgliederung von Unternehmen („Spin-offs“), die Weiterentwicklung der im wissenschaftlichen Raum erarbeiteten Prototypen in Transferprojekten gemeinsam mit Unternehmen oder der „Transfer über die Köpfe“.



Verwertung von Forschungsergebnissen im Maschinenbau (traditionell)

Problematisch hingegen ist es, viel Energie zu investieren, um neue Erkenntnisse **so schnell wie möglich** in der internationalen Fachliteratur zu publizieren und ausländischen Konkurrenten ohne Gegenleistung zugänglich zu machen.

7. Was ist zu tun?

Wir müssen den Kriterienkatalog bei der Beurteilung von Hochschullehrern/innen, vor allem von Nachwuchswissenschaftlern/innen, erweitern. Uns ist z. B. ein Fall bekannt, in dem ein Bewerber, der bereits eine W2-Professur inne hat, von seinen fachlichen Schwerpunkten und Erfahrungen sowie von seinen bisherigen Tätigkeiten in der Führung einer entsprechenden Organisation sehr gut zur Ausschreibung einer W3-Professur gepasst hätte. Seine Meriten in der Universitätsselbstverwaltung (vor allem bei der Umstellung bisheriger sowie Einrichtung neuer Ausbildungsprogramme) und in der Lehre durften als allgemein anerkannt vorausgesetzt werden, nachdem er neben einem weiteren wichtigen

Preis für akademische Lehre den mit 15.000 Euro dotierten für die beste Lehre in seiner Fakultät gewonnen hatte und diese Auszeichnung so begründet wurde:

„Sein vielseitiges didaktisches Konzept, der hohe Praxisbezug der Vorlesungsinhalte sowie sein verständnisvoller Umgang mit den Studentinnen und Studenten gaben den Ausschlag.“

Als eine genau auf ihn passende Ausschreibung einer W3-Professur erschien, empfahl ich dem jungen Mann die Bewerbung. Seine Antwort lautete: „Hat keinen Zweck, ich habe in den letzten Jahren so viel Arbeit mit den Reformen des Lehrbetriebs und der Einführung neuer Studiengänge gehabt, dass ich nicht zu AAA-Papers kam“. Dergleichen Episoden zeigen Fehlanreize und Verwerfungen auf, die der Korrektur bedürfen. Mein Vorschlag geht in folgende Richtung: Die jeweilige Fachgemeinschaft („Scientific Community“) würde eine Art Checkliste für die Besetzung von Professuren anlegen.

Der „Zehnkampf“ könnte eine Ausgangsbasis sein. Bei Beginn des Berufungsverfahrens einigt sich die Fakultät, welche Gewichte den Positionen der Liste verliehen werden sollen. Geht es um eine praxisnahe Professur, so wäre dem Kriterium „Praxistransfer“ ein hohes Gewicht zu geben. Von einem Fachmann für österreichisches Steuerrecht sind nur selten Veröffentlichungen in US-Journalen zu erwarten. Nach den Berufungsvorträgen und Gutachten wären die Kriterienwerte zu vergeben und mit den Gewichten zu multiplizieren. Mit der Summe der gewichteten Punkte erhalte die Hochschule einen wichtigen Anhaltspunkt für die Aufstellung der Berufungsliste.

em. Prof. Dr. Dr. h.c. mult. Peter Mertens
 Wirtschaftsinformatik I
 Universität Erlangen-Nürnberg
 peter.mertens@fau.de

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen.

Hintergründe, Basis, Konzepte, Vorgehensweise

Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen

Hintergründe, Basis, Konzepte, Vorgehensweise

Dr. Paul Jiménez, Institut für Psychologie, Universität Graz

paul.jimenez@uni-graz.at

- **Novellierung des ArbeitnehmerInnenschutzgesetzes (ASchG)**
- Durch BGBl I 118/2012 mit Wirksamkeit vom 1. Jänner 2013 wurde das ASchG novelliert und die Bedeutung der psychischen Gesundheit und der Prävention arbeitsbedingter psychischer Belastungen betont. ArbeitspsychologInnen werden als „sonstige geeignete Fachleute“ bezeichnet, die auch mit der Arbeitsplatzevaluierung betraut werden können.
- In § 2 werden neue **Begriffsbestimmungen** eingeführt:
- Abs 7 „Unter Gefahrenverhütung im Sinne dieses Bundesgesetzes sind sämtliche Regelungen und Maßnahmen zu verstehen, die zur Vermeidung oder Verringerung arbeitsbedingter Gefahren vorgesehen sind. Unter Gefahren im Sinne dieses Bundesgesetzes sind arbeitsbedingte physische und psychische Belastungen zu verstehen, die zu Fehlbeanspruchungen führen.“
- Abs 7a: Unter Gesundheit im Sinne dieses Bundesgesetzes ist physische und psychische Gesundheit zu verstehen“.



The Luxembourg Declaration on Workplace Health Promotion in the European Union 2007

page 2:

Workplace Health Promotion (WHP) is the combined effort of employers, employees and society to improve the health and well-being of people at work.

This can be achieved through a combination of:

- improving the work *organization* and the working *environment*
- promoting **active** participation
- encouraging **personal** development

page 6:

The undersigned organisation [..] agrees [..]

The principles are:

- Company **codes of conduct and guidelines** that view employees not only
- as cost factors but as **important success factors**
- [..]
- Integrated occupational health and safety services
- Inclusion of employees in health issues at all levels (**participation**)
- [..]
- Systematic implementation of all measures and programmes (project management)

2

Risiko - Grenzwerte

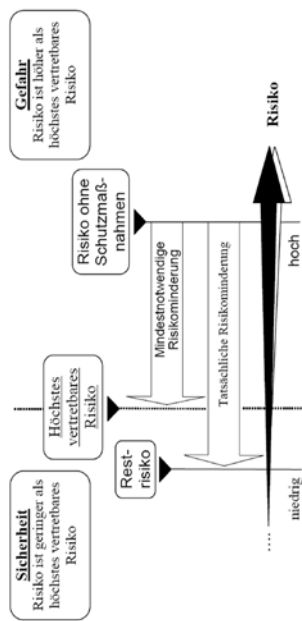


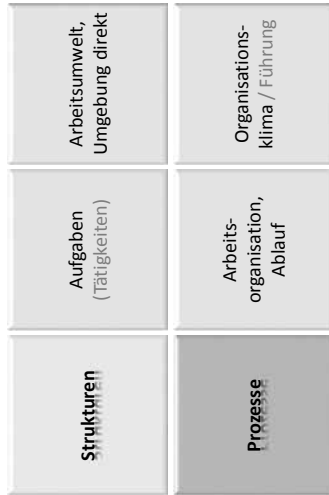
Abb. 2.1 Risikoansatz zur Beurteilung der Sicherheit (TFSC-Leitfaden-Entwurf)

Abb. aus Richter, G. & Schatte, M. (2011). Psychologische Bewertung von Arbeitsbedingungen Screening für Arbeitsplatzinhaber II – BASA II, S. 15.

3

Arbeitsplatzevaluierung Psychischer Belastungen

durch professionelle Beratung der
Arbeits- und Organisationspsychologie



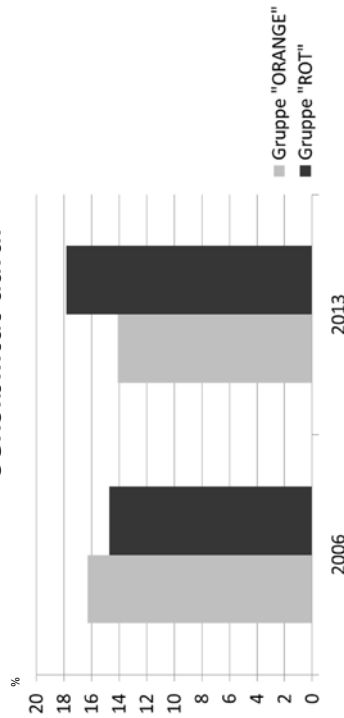
www.boepp.at
www.arbeitspsychologie.org



Evaluierungsbereiche
Grazer Modell,
Jiménez & Kallus (2013),
s.a. ISO 10075-1:A-1
und ISO 10075-2:4.1.A-1

4

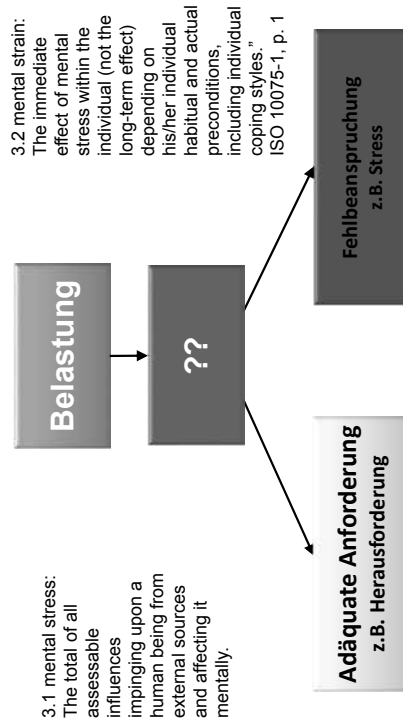
Beanspruchung steigt stetig, aber auch die Sensibilität dafür



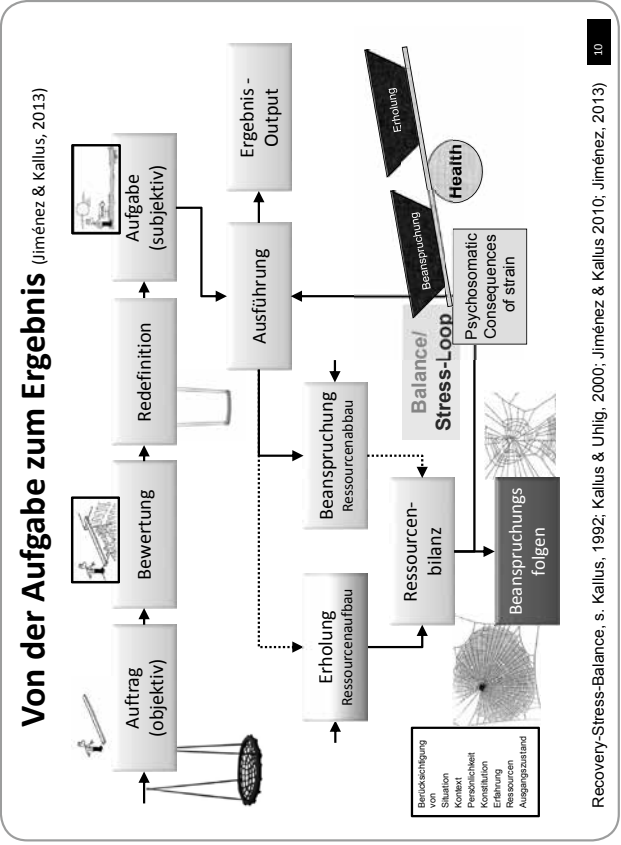
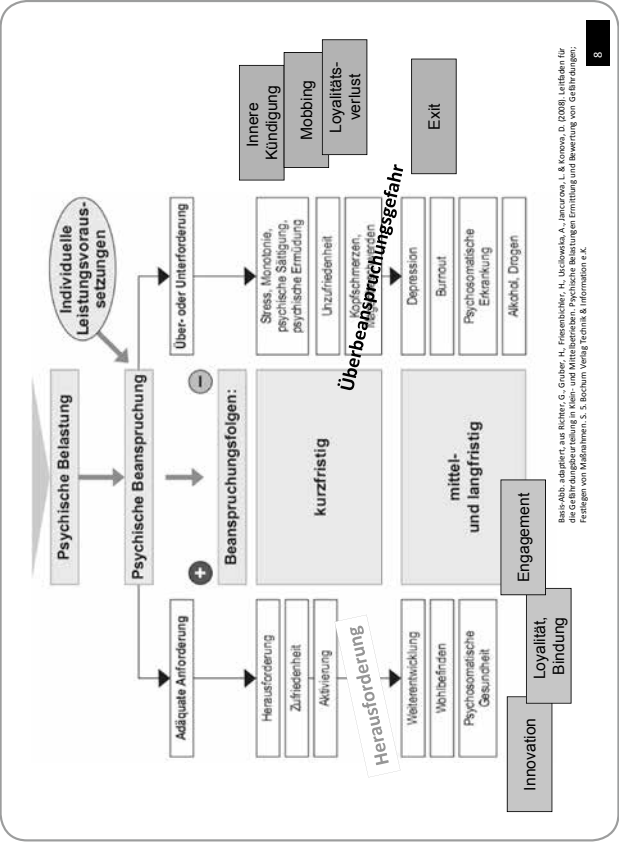
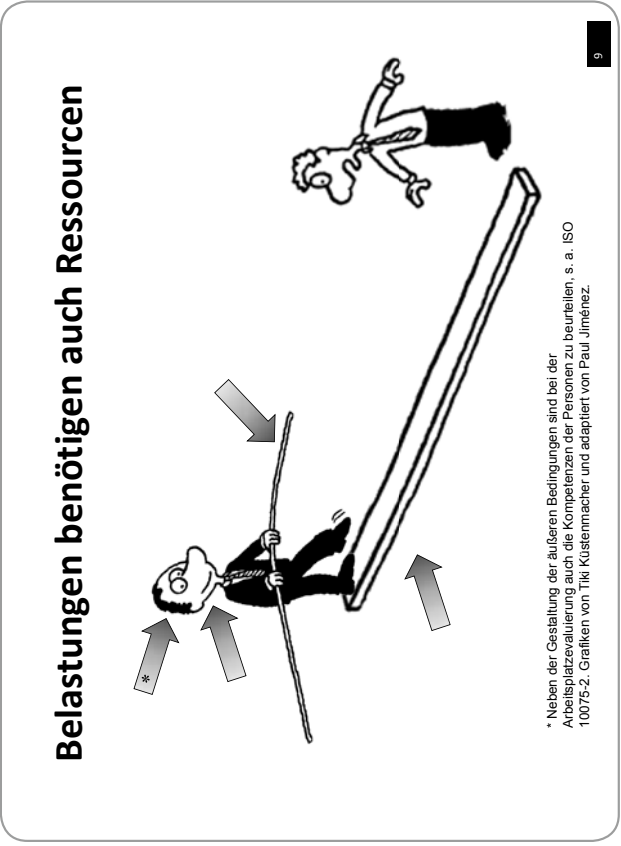
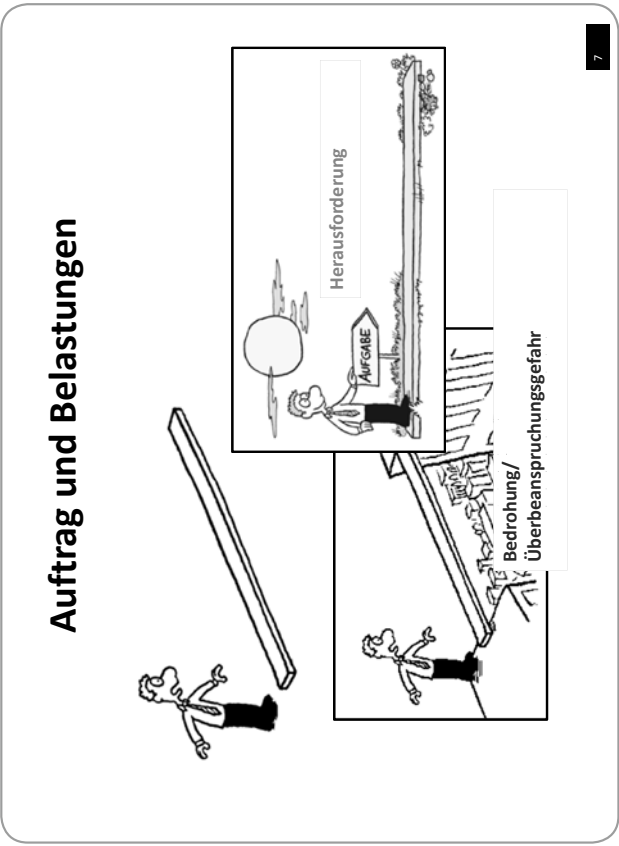
Anzahl der Personen, die in die Kategorien mittlere Beanspruchung (Orange) und hohe Beanspruchung (Rot) eingeordnet werden. Beanspruchung gemessen mit EBF-Work, (Jiménez & Kallus, 2010). Aktuelle Daten aus Arbeitswelt Österreich-Beifragung 2013 von research-team gemeinsam mit der Universität Graz. Eine repräsentative Befragung von ÖsterreicherInnen

5

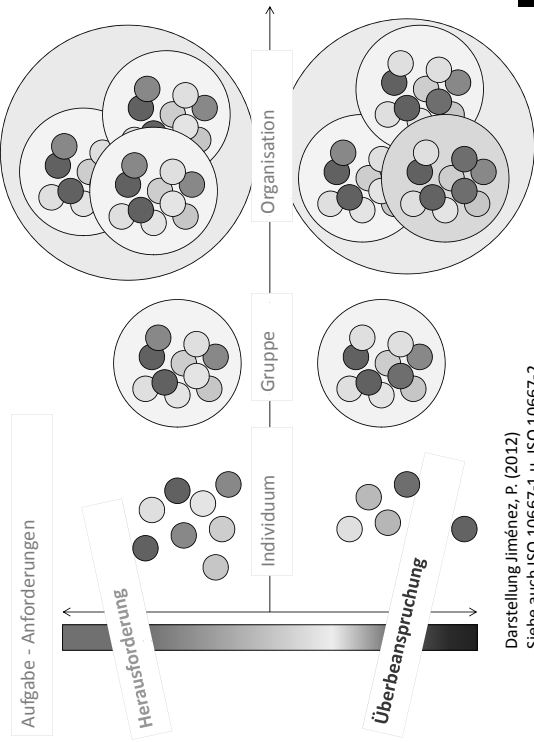
Von Belastungen zu Herausforderungen und kritischen Beanspruchungen?



6

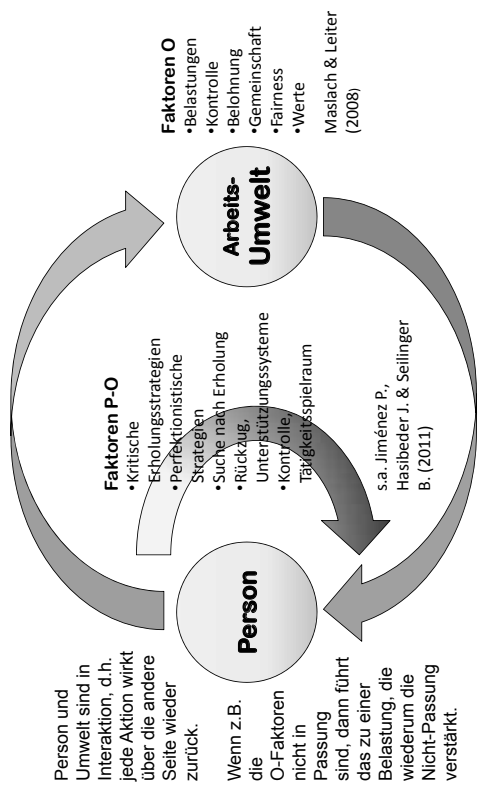


Organisationspsychologische Diagnostik



Darstellung Jiménez, P. (2012)
Siehe auch ISO 10667-1 u. ISO 10667-2

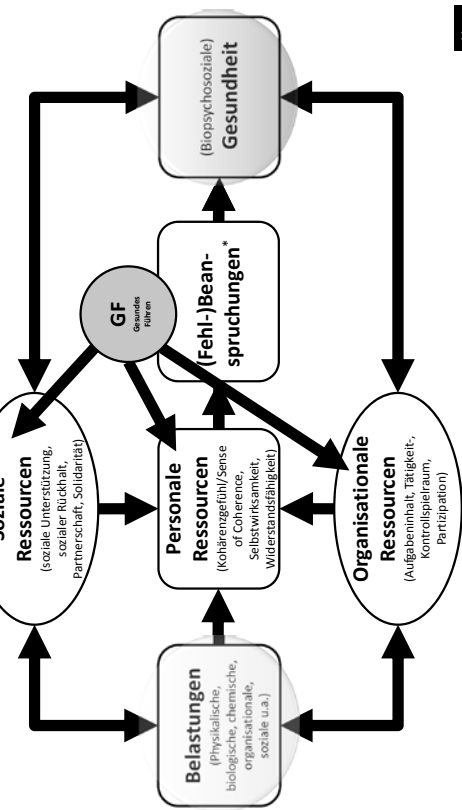
Person UND Organisation/Umwelt



Jiménez, P. (2013). Arbeits- und Organisationspsychologische Aspekte der Burnout-prävention. Journal Psychologie des Alltagshandels, 6 (1), 13-21.

Belastungs-Ressourcen-Gesundheits-Modell

Grafik nach Udris (2006, S. 10), adaptiert durch Jiménez, 2013



Umwelt	Person	Ursache	Wirkung
Anforderungen seitens der Aufgabe z. B.: - Personalfunktionsleit (langer dauernde Beobachtung eines Radarschirms) - Informationsverarbeitung (Anzahl und Art der zu entdeckenden Signale, Ziehen von Schlüssen aus unvollständigen Informationen, Entscheidung zwischen Produktionsverluste) - Verantwortlichkeit (für Gesundheit und Sicherheit von MitarbeiterInnen, für Dauer und Verlauf der Tätigkeit (Arbeitsstunden, Kühlepausen, Schichtarbeit, Steuerung, Planung, Ausführung, Bewertung)) - Gefahren (Untergang, Verkehr, Umgang mit Explosivstoffen)	Physische Bedingungen z. B.: - Beleuchtung (kontrast, Blendung) - Klimabedingungen (Temperatur, Luftbewegung) - Lärm (Schalldruck, Frequenz) - Wetter (Regen, Sturm) - Geräusche (stehend, ekel erregend)	Gesellschaftliche Faktoren (außerhalb der Organisation) z. B.: - Gesellschaftliche Anforderungen (öffentlich oder das Gemeinwohl) - Kulturelle Normen (akzeptable Arbeitsbedingungen, Werte, Normen) - Wirtschaftliche Lage (Arbeitsmarkt) - Beziehungen zwischen Belastung und Beanspruchung näher bestimmen, z. B.: Anspruchsniveau, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Motivation, Einstellungen, Kenntnisse, Erfahrung, Allgemeinzustand, Gesundheit, körperliche Konstitution, Alter,	Individuelle Merkmale, die die Beziehungen zwischen Belastung und Beanspruchung näher bestimmen, z. B.: Anspruchsniveau, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten, Motivation, Einstellungen, Bewältigungsstrategien Aktuelle Verfassung, Gesundheit, Körperliche Konstitution, Alter, Ernährung Ausganglege der Aktivierung
	Psychische Belastung z. B.: - Anspannung - Müdigkeit - Gereiztheit - Erschöpfung - Unwohlsein - Konzentrationsschwäche - Gedächtnisverlust - Leistungsabfall - Gereiztheit - Unwohlsein - Konzentrationsschwäche - Gedächtnisverlust - Leistungsabfall	Soziale und Organisationsfaktoren z. B.: - Organisationstyp (Kommunikationsstruktur) - Betriebsklima (personelle Akzeptanz, zwischenmenschliche Beziehungen) - Gruppenmerkmale (Gruppenkohäsion, Zusammenhalt) - Führung (enge Aufsicht, dirigistische Führung) - Konflikte (zwischen Gruppen oder Einzelpersonen) - Arbeitsplätze (polare Kundenbeziehungen).	Andere Auswirkungen Psychische Ermüdung und/oder erniedrigter Gesundheitszustand, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung Übungserfekt
	Ausgangseffekte Aufwimerkeit, Aktivierung	Beachtliche Effekte Psychische Ermüdung und/oder erniedrigter Gesundheitszustand, herabgesetzte Wachsamkeit, psychische Sättigung	

Darstellung nach ONORM EN ISO 10075-1 (2000). Ergonomische Grundlagen bezüglich psychischer Arbeitsbelastung. (Seite 10), grafische Darstellung Jiménez, 2013.

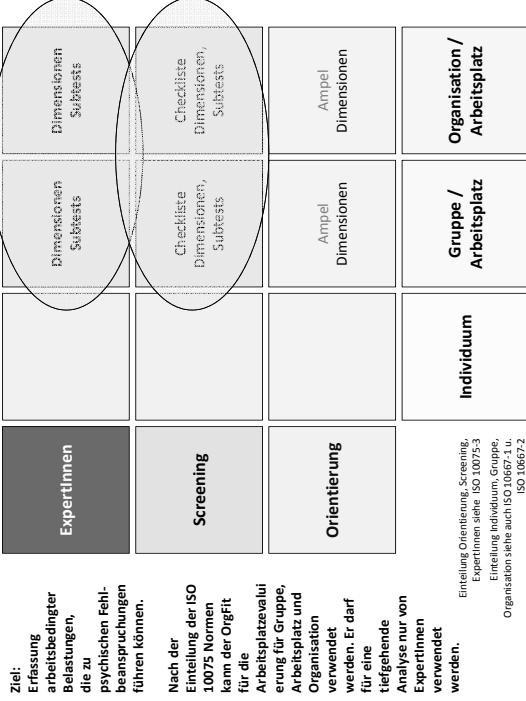
Erhebungsinstrumente der Arbeits-, Organisations-, und Wirtschaftspsychologie

Objektive Belastungen (z.B. lärm, schweres Heben, ungünstige Haltung etc.)	Objektive Verfahren / Fremdeinschätzung	Subjektive Verfahren / Selbsteinschätzung
	<ul style="list-style-type: none"> Strukturierte Beobachtungen (z.B. REBA, RHA/V/ERA, KABAA) Arbeitsanalyseverfahren (z.B. REBA, RHA/V/ERA, KABAA) Kennzahlenanalyse (z.B. Unfallstatistik, Krankenstände) 	<ul style="list-style-type: none"> Selbsteinschätzungs-Fragebögen (z.B. ISTA, SALS, TAA-KH-S, FEWS, IMPULS, OrgFit) Strukturiertes Interview
Subjektive Belastungen (z.B. hohe Verantwortung, Zeitdruck, negatives Arbeitsklima etc.)	<ul style="list-style-type: none"> Messung der Herzrate Messung der Elektrodermalen Aktivität Cortisolmessungen 	<ul style="list-style-type: none"> Selbsteinschätzungs-Fragebögen (z.B. EBF-Work; Irritation; soziale Stressoren-Skala) Strukturiertes Interview

Kallis, Jimenez, Dunkl, 2013; s.a. Broschüre der AK zu Arbeits-, Organisations- und Wirtschaftspsycholog/Innen im Arbeitnehmerenschutzgesetz

Das Merkblatt des zentralen Arbeitsinspektorates (ZAI) kann als Ausgestaltung des Gesetzes verstanden werden. Das Merkblatt ersetzt den früheren Leitfaden, insbesondere werden keine speziellen Instrumente als „empfehlenswert“ oder in „exemplarischer Listung“ aufgeführt. Für die Instrumente gilt die Qualitätsvorgabe der ISO 10075-3.

OrgFit (Jiménez, Dunkl, Bramberger, 2013)



AEPB

OrgFit, Arbeitsplatz-Evaluierung Psychischer Belastungen mit Experten - Instrument für die Erfassung auf Gruppen- und Organisationsebene

Bsp. Messung mit OrgFit (Jiménez, Dunkl, Bramberger, 2013)

Dimension	Subtest
Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	körperliche Belastung
	geistige Belastung
	emotionale Belastung
	Qualifikationsprobleme
Organisationsklima	mangelnde Zusammenarbeit quantitativ
	mangelnde Zusammenarbeit qualitativ
	Informationsmangel
	fehlender Handlungsspielraum
Arbeitsumgebung	Gerechtigkeit
	Klimatische Belastungen
	Akustische Belastungen
	Visuelle Belastungen
Arbeitsabläufe und Organisation	Platz und Flächen unzureichend
	Ausstattung und Arbeitsmittel unzureichend
	Belastende Gefahren
	Ungeladene Arbeitsprozesse
Arbeitsabläufe und Organisation	Orientierungsmangel
	Störungen und Unterbrechungen
	Belastende Arbeitszeitgestaltung
	Belastende Arbeitsmenge
Arbeitsabläufe und Organisation	Belastende Pausengestaltung
	Belastende Pausengestaltung
	Belastende Pausengestaltung
	Belastende Pausengestaltung

OrgFit & Merkblatt Arbeitsplatzevaluierung psychischer Belastungen nach dem ASCHG

Arbeitsaufgaben und Tätigkeiten	Sozial- und Organisationsklima	Arbeitsumgebung	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
Körperliche Belastung		Klimatische Bedingungen	Ungeladene Arbeitsprozesse
Geistige Belastung		Visuelle Bedingungen	Belastende Gefahren
Emotionale Belastung		Akustische Bedingungen	Belastende Gefahren
Qualifikationsprobleme		Platz und Flächen unzureichend	Belastende Gefahren
mangelnde Zusammenarbeit (quantitativ)		Ausstattung/Arbeitsmittel unzureichend	Belastende Gefahren
mangelnde Zusammenarbeit (qualitativ)		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Informationsmangel		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
fehlender Handlungsspielraum		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Klimatische Belastungen		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Akustische Belastungen		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Visuelle Belastungen		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Platz/Fläche unzureichend		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Ausstattung/Arbeitsmittel unzureichend		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Belastende Gefahren		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Belastende Gefahren		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Belastende Gefahren		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren
Belastende Gefahren		Belastende Gefahren	Belastende Gefahren

EBF-Work (Jiménez & Kallus, 2013)

Ziel:

Erfassung der Folgen aus den Belastungen, den psychischen Beanspruchungen aber auch der Ressourcen in der Arbeit.

Nach der Einteilung der ISO 10075 Normen kann der EBF-Work für Individuum, Gruppe und Organisation verwendet werden. Er darf für eine tiefgehende Analyse nur von Expertinnen verwendet werden.

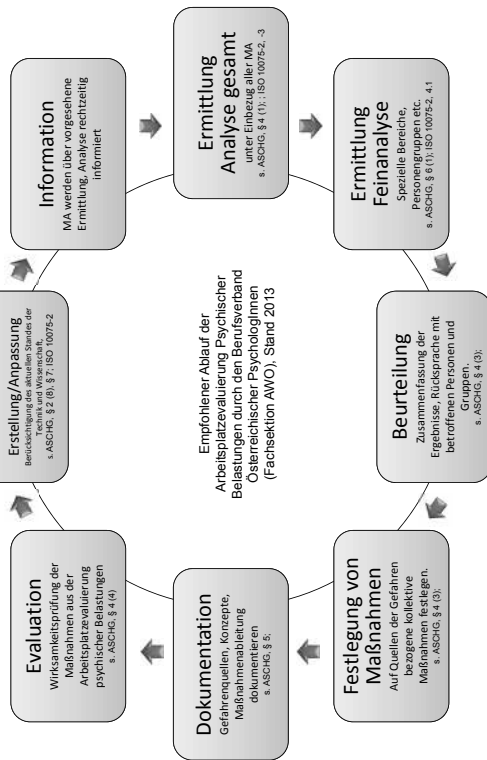
Einteilung Orientierung, Screening, Expertinnen siehe ISO 10075-3
Einteilung Individuum, Gruppe, Organisation siehe auch ISO 10667-1 u. ISO 10667-2

Expertinnen	Ampel E/B Dimensionen	Ampel E/B Dimensionen Subtests	Ampel E/B Dimensionen Subtests
Screening	Ampel E/B Dimensionen	Ampel E/B Dimensionen	Ampel E/B Dimensionen
Orientierung	Ampel	Ampel	Ampel
	Individuum	Gruppe	Organisation

Tiele der Analyse auch durch Auswahl des Instruments definiert

EBF-Work 18
EBF-Work 55
EBF-Work 71
EBF-Work 95

Ablauf APB



OrgFit & AWL

Verfahren OrgFit und der Zusammenhang mit dem Konzept AWL, Areas of Work Life, s. Malslach & Leiter, 2008

Areas of Worklife

	OrgFit			
	Arbeitsaufgaben und -fähigkeiten	Sozial- und Organisationsklima	Arbeitsumgebung	Arbeitsabläufe und Arbeitsorganisation
Arbeitsbelastung	X X X		X X X X X X	X X
Handlungsspielraum		X	X X X X X X	X X X
Anerkennung		X	X X X X X X	X X X X
Gemeinschaftsgefühl		X X X	X X X X X X	X X X X
Gerechtigkeit		X X X	X X X X X X	X X X X
Wertvorstellungen	X X	X X X	X X X X X X	X X X X
Reflexion		X		X X X X
Gesundheitsbewusstsein				X X X X

Artikel 22: Jeder hat als Mitglied der Gesellschaft das Recht auf soziale Sicherheit und Anspruch darauf, durch innerstaatliche Maßnahmen und internationale Zusammenarbeit sowie unter Berücksichtigung der Organisation und der Mittel jedes Staates in den Genuss der wirtschaftlichen, sozialen und kulturellen Rechte zu gelangen, die für seine Würde und die freie Entwicklung seiner Persönlichkeit unentbehrlich sind.

Jede/jeder will fit sein –

Vorsätze nicht nur zu den Olympischen Spielen,
Welt- und Europameisterschaften*

Im Jahr 2010 wurden erstmals „Österreichischen Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung“ vom Bundesministerium für Gesundheit, Gesundheit Österreich GmbH und Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich herausgegeben. Bewegungsempfehlungen sind die Zusammenfassung der aktuellen Erkenntnisse über den Zusammenhang zwischen Bewegung und Gesundheit. Zudem sind nationale Bewegungsempfehlungen eine notwendige Voraussetzung für die Gesundheitsförderungs politik, um Ziele auf politischer Ebene (z.B. im Jahr 2015 erfüllen 40% der österreichischen Bevölkerung die Bewegungsempfehlungen) zu formulieren. Die Kenntnis der Bewegungsempfehlungen ist aber auch für das Individuum nützlich, weil sich auf dieser Basis Wahlmöglichkeiten ergeben: Jede/jeder einzelne kann wählen, wie weit sie/er sich den Empfehlungen annähern will.

Dieser Text wurde für Kolleginnen und Kollegen mit vorwiegend sitzender Tätigkeit verfasst, die daran zweifeln, Zeit für regelmäßige Bewegung zu finden¹. Es wird beschrieben, wie wichtig die Erkenntnis ist, welche Fitness für die aktuellen Lebensumstände benötigt wird und es wird gezeigt, wie Erfolgserlebnisse in Bezug auf Fitnessgewinn wahrscheinlich werden. Eingewebt in diese Beschreibungen finden sich hervorgehoben wörtliche Zitate aus den Österreichischen Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung mit zusätzlichen **Kommentaren** in *kursiver Schrift*.

Es ist Allgemeinwissen und die Ergebnisse zahlreicher, groß angelegte wissenschaftliche Studien, dass Fitness und Gesundheit zusammenhängen. Studienergebnisse weisen aber

auch darauf hin, dass ein umfangreiches und intensives Training die Verletzungswahrscheinlichkeit erhöht.

Fitness ist daher nicht ein Synonym für Gesundheit, sondern „fit“ bedeutet „passend“ (eng. „to fit“: *passen*). Also wer fit sein will, muss sich zunächst einmal fragen, wo er oder sie „reinpassen“ will: wofür will ich fit sein? Dazu das Beispiel des Autors: Mein Körper war fit für den Leistungssport. Ich war gewohnt, hart zu trainieren und dazwischen möglichst optimal zu regenerieren. Mit Schlafentzug und den Sorgen und Anforderungen des Vaterseins umzugehen, waren damals nicht Teil meiner Fitness. Mittlerweile gehört das zu meinem Leben, dafür hab ich aber einen Teil meiner sportlichen Leistungsfähigkeit einbüßen müssen. Zugegeben, es hat ein oder zwei Jahre gedauert, bis ich begriff, dass fit zu sein, nicht unbedingt heißt, ein möglichst guter Triathlet und Alpinist zu sein. Fit bin ich, wenn mein Körper für die Rollenanforderungen gerüstet ist, die ich mir selbst gewählt habe, nämlich vom sportlichen Einzelgänger zum – so hoffe ich – fürsorglichen Vater und liebevollen Ehemann.

„Erwachsene sollten jede Gelegenheit nützen, körperlich aktiv zu sein. Jede Bewegung ist besser als keine Bewegung, weil der Wechsel vom Zustand „körperlich inaktiv“ zum Zustand „geringfügig körperlich aktiv“ ein wichtiger erster Schritt ist.“

➤ **Wo immer sich eine Gelegenheit ergibt, zu Fuß zu gehen, nützen Sie diese und genießen Sie es, in Bewegung zu sein.**

* In diesem Beitrag sind die Erkenntnisse der beiden in alphabetischer Reihenfolge genannten AutorInnen aus unterschiedlichen Blickwinkeln miteinander verwoben.

1 Jede/jeder will fit sein – nur Klaus Rom muss. Warum? Es geht um die Glaubwürdigkeit als Sportlehrer und Wissenschaftler. Aber auch als Autor, der Bücher und Artikel zu diesem Thema schreibt und ebendort behauptet, etwas von der Materie zu verstehen. Wer glaubt schon an die Wirkung von Diätplänen, die übergewichtige DiätologInnen erstellen? Welchen Eindruck würde ein massiv übergewichtiger und unportlicher Sportwissenschaftler und Sportlerzieher bei Menschen erwecken, die von ihm Antworten auf Fragen in Bezug auf Sport und Training erwarten? Klaus Rom muss also, so scheint es zumindest, topfit sein, um überzeugen zu können.

„Soll ich jetzt das Powerplate-Training machen?“ – fragt die großartige Frau des Autors. Sie überlegt schon länger, etwas für ihren Körper zu tun, aber bis jetzt fehlte ihr hierfür Zeit und Energie. Sie beantwortet meine Frage, warum sie ausgerechnet diese Form des Trainings wählen will: „Ich hab's ausprobiert und die Trainer dort haben gemeint, es wäre das effektivste, was man für seine Fitness machen kann. Man erreicht den gleichen Effekt in nur der Hälfte der Zeit und das soll bewiesen sein“.

„Um die Gesundheit zu fördern und aufrecht zu erhalten, sollten Erwachsene mindestens 150 Minuten (2½ Stunden) pro Woche Bewegung mit mittlerer Intensität **oder** 75 Minuten (1¼ Stunden) pro Woche Bewegung mit höherer Intensität **oder** eine entsprechende Kombination aus Bewegung mit mittlerer und höherer Intensität durchführen. Idealerweise sollte die Aktivität auf möglichst viele Tage der Woche verteilt werden. Jede Einheit sollte mindestens 10 Minuten am Stück dauern“.

➤ **Wenn Sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln unterwegs sind, können Sie bei der Heimfahrt eine Station früher aussteigen und Energie tanken. Suchen Sie hierfür einen attraktiven Weg aus, wo Sie vielleicht auch Einkäufe erledigen können. Diese Strategie hilft Ihnen, Bewegungsminuten zu sammeln.**

Hinsichtlich der versprochenen Effekte führt sie die üblichen Verheißungen an: Straffere Problemzonen, mehr Energie für den Lebensalltag und allgemein höhere Fitness.

Das erste Argument kann ich aus rationaler Sicht nicht gelten lassen. Die angeblichen Problemzonen meiner Frau kann ich nicht finden. Außer man lässt einen Vergleich mit den Bildern von Menschen zu, die in diversen Medienformen umhergeistern: Popstars, Models, Modellathleten/-athletinnen und Stilikonen. Zumindest auf den Bildern sehen sie anderes aus als wir. Allerdings zeigen diese keine „echten“ Menschen, sondern nur Abbilder, die so perfekt sind, dass sie es „wert“ sind, in diesen Medien publiziert zu werden. Dass die Menschen hinter den Abbildern nicht immer so aussehen, sondern eigentlich oft ziemlich gewöhnlich, kommt uns beim Betrachten selten in den Sinn. Obwohl wir wissen, dass beim Erstellen der Abbilder ordentlich nachgeholfen werden muss, sei es mit Bildbearbeitung, Chirurgie oder Drogen, die den Appetit zügeln oder Muskeln schneller aufbauen, tappen wir in die Falle und vergleichen uns.

Ob das zweite Argument so stimmt? Bringt das Training mehr Energie für den Lebensalltag? Auf längere Sicht durch-

aus! Aber zunächst bewirkt Training hauptsächlich Müdigkeit. Außerdem stellt sich der positive Effekt erst nach Wochen, eher Monaten ein, und wer hat heutzutage schon die Geduld, so lange zu warten?

Das letzte Argument ist Schall und Rauch. Wenn sich meine Frau vom Training höhere Fitness verspricht, bleibt auf jeden Fall zu klären: *fit – wofür?* Ihre momentanen Anforderungen bestehen darin, drei Kinder zu versorgen, einen Haushalt zu führen und einen Betrieb am Laufen zu halten und das alles bei einem Minimum an Schlaf. Sicher kann sportliches Training dazu beitragen, diese Belastungen auszugleichen. Aber wie soll der Körper meiner Frau Zeit und Energie finden, die Trainingsreize auch in einer regenerativen Phase in eine dementsprechende physiologische Veränderung umzusetzen? Was ihr Körper momentan am nötigsten braucht, ist ausreichend Schlaf!

Meine Argumente werden abgetan. Sie will wissen, ob das Powerplate-Training wirklich so effektiv ist. „Ja bestimmt. Die Vibrationen sorgen wahrscheinlich dafür, dass die Mikrostruktur der Muskulatur stärker geschädigt wird als ohne“. Beschädigte Muskeln wiederum sind ein Grund, neue Muskulatur aufzubauen. „Aber der eigentlich größte Vorteil dieser Trainingsform liegt darin, dass sie aufwendig und teuer ist.“, fasse ich zusammen. Für die meisten Menschen, die sich erfolglos um mehr Fitness bemühen, liegt das größte Problem darin, konsequent bei der Sache zu bleiben. Auch wirklich das zu tun, was sie sich vorgenommen haben. Ausgegebenes Geld für die Möglichkeit zu trainieren kann schon eine große Hilfe und Motivation sein, um durchzuhalten. Der innere Schweinehund hat also wenig Chance, weil ihm die Kosten-Nutzen Rechnung in die Schranken weist. „Was nichts kostet ist nichts wert!“, lautet eine alte Volksweisheit. Der Umkehrschluss ist natürlich zulässig: Wem es aber gelingt die Motivation von sich aus aufzubringen, dem eröffnen sich unzählige Möglichkeiten auf seine Gesundheit und Fitness zu achten. Möglichkeiten, die sowohl die zeitlichen als auch die monetären Ressourcen schonen. „Was viel kostet, muss viel bringen!“

➤ **Radfahren, um von A nach B zu gelangen ist eine Aktivität mit mittlerer Intensität. Wenn Sie 4 Kilometer oder mehr von der Arbeit entfernt wohnen, von Montag bis Freitag arbeiten und die Strecke mit dem Rad fahren, sind sie 150 Minuten pro Woche körperlich aktiv. Radfahren hat noch andere Vorteile: Körperlich inaktive Menschen, die beginnen, das Radfahren als Fortbewegungsmittel zu verwenden, steigern ihre Fitness. Radfahren ist ökologisch und bietet die Annehmlichkeit, di-**

rekt am Zielort parken zu können und einfach von einem Geschäft zum anderen zu gelangen. Radfahrerinnen und Radfahrer verbinden Radfahren mit Lebensfreude, wenn sie im Frühling die sich öffnenden Blüten aus der Nähe sehen, im Sommer den Fahrtwind angenehm über den Körper streichen fühlen und sie beim Radfahren im Winter die Schneeflocken im Gesicht fühlen. Radfahren kostet verhältnismäßig wenig und bringt viel. Sie haben die Wahl, diese Vorteile wahrzunehmen und zu schätzen oder sie in das Gegenteil umzukehren.

Genauso verhält es sich mit der Verfügbarkeit der Trainingsmöglichkeiten. Es gibt kaum Sportgeräte, die weniger oft verwendet werden als Heimtrainer, ich nenne sie gerne „die sportliche Form des Kleiderständers“. Allgemein gilt, wenn der Aufwand vergrößert wird, steigt der Wert der Handlung. Anziehen, vor die Türe treten und in den Fitnessstempel fahren ist oft leichter, als sich zu Hause auf den Boden legen und Situps machen bis die Bauchmuskeln krachen. Der Grund hierfür ist, dass wir an die Wirkung des Fitnessstempels und dessen chromblitzenden Reliquien eher glauben als an unser selbst gewähltes Tun.

Ein paar Wochen später bittet mich meine Frau, ihr zu helfen und Fitnessübungen vorzuschlagen. Zunächst muss ich herausfinden, ob ich ihr überhaupt helfen kann. Es könnte ja durchaus sein, dass meine Liebste ohne den notwendigen Druck von außen nicht die Möglichkeit findet, etwas zu ändern. Und nichts anderes bedeutet Training: ich verändere meinen Lebensalltag, weil ich mir dadurch eine Wirkung auf meinen Körper erwarte. Kann sie also ohne etwas dafür zu zahlen, konsequent trainieren? Kann sie den Empfehlungen von jemandem Folge leisten, den sie so gut kennt wie mich und von dessen Fehlbarkeit sie deshalb auch dermaßen überzeugt ist? Für sie bin ich eben kein sündteurer Halbgott-Trainer mit ebensolchen Trainingsgeräten, sondern ihr fehlbarer Ehemann mit seiner Erfahrung.

Doch sie will es mir, aber vor allem sich selbst, beweisen. Die Aufgabe, die ich wähle, ist simpel, fast stupide. Jeden Tag für fünf Minuten sind Liegestütze zu machen. Sie darf sich selbst einteilen, wie viele sie am Stück macht und wie lange die Pausen sind. Sie bereitet einen Zettel vor, den sie an die Kühlschranktüre hängt. Jeden Tag, nach den fünf Minuten, macht sie mit unserem großen Sohn darauf ein Kreuz. Während der fünf Minuten Sorge ich dafür, dass ihr niemand in die Quere kommt, auf ihren Rücken sitzt oder ihr auf die Schultern trommelt.

„Um die Gesundheit zu fördern und aufrecht zu erhalten, sollten Erwachsene an zwei oder mehr Tagen der Woche muskelkräftigende Bewegung mit mittlerer oder höherer Intensität durchführen, bei denen alle großen Muskelgruppen beansprucht werden.“

➤ **Liegestütz sind eine großartige Kräftigungsübung, weil gleichzeitig die Armmuskulatur, die Rumpfmuskulatur und auch ein wenig die Beinmuskulatur gekräftigt werden (so ein Gerät müssen Sie im Fitnessstudio erst einmal finden). Wenn Sie schließlich jede Gelegenheit nützen, Treppen zu steigen, trainieren sie auch noch die Bein- und Gesäßmuskulatur.**

Die drei Wochen vergehen wie im Flug und die Fortschritte sind bemerkenswert. Die Bewegung wird kontrollierter, die Anzahl der Wiederholungen größer und die Freude am Tun kommt mit dem Können. Auch höre ich in den drei Wochen kein einziges Mal die ansonsten täglichen Klagen über ihre schmerzenden Schultern, in denen zwei Sehnen beschossen haben, ein wenig zu verkalken. Am Ende der einundzwanzig Tage brennt sie darauf, etwas Neues zu versuchen, weiter zu machen. Rein physiologisch hat sich in diesen drei Wochen nicht viel verändert, aber meine Frau hat durch ihr konsequentes Tun eine Tür geöffnet. Sie hat einen Weg gefunden, sich mit ihrem Körper auseinander zu setzen, seine Reaktionen zu erleben und sich dadurch ein wenig mehr „in sich zu Hause“ zu fühlen. Dazu brauchte sie keinen unfehlbaren Trainer oder ein ebensolches Trainingsprogramm. Das ist gut so, denn Menschen sind keine Maschinen und deshalb nicht vollkommen vorhersagbar. Also kann es auch keine unfehlbaren Methoden geben. Wir sind Menschen und der Geist regiert nicht über den Körper, sondern darf im besten Fall ab und zu ein bisschen mitreden. Deswegen essen manche DiätologInnen mehr als sie an Energie verbrauchen. Das Scheitern und Fehlermachen gehört zum Menschsein und ist die Voraussetzung für nachfolgende Weiterentwicklungen.

„Um die Gesundheit zu fördern und aufrecht zu erhalten, sollten Erwachsene – für einen zusätzlichen und weiter reichenden gesundheitlichen Nutzen – eine Erhöhung des Bewegungsumfanges auf 300 Minuten (5 Stunden) pro Woche Bewegung mit mittlerer Intensität **oder** 150 Minuten (2½ Stunden) pro Woche Bewegung mit höherer Intensität **oder** eine entsprechende Kombination aus Bewegung mit mittlerer und höherer Intensität anstreben.“

- **Sie können die 300 Minuten Bewegung mit mittlerer Intensität (eine Intensität, bei der sie leicht außer Atem kommen) an sieben Tagen pro Woche zu je 42 Minuten ausüben, oder auch an drei Tagen zu je 50 Minuten Bewegung mit höherer Intensität (ein durchgehendes Gespräch ist nicht mehr möglich) genießen. Generell zählen alle körperlichen Aktivitäten ab mittlerer Intensität; es können auch kurze, über den Tag erbrachte Bewegungsimpulse zusammengezählt werden, wobei aber eine Mindestdauer von 10 Minuten erforderlich wird.**
- **Beim Lesen dieser weiterführenden Empfehlungen wird Ihnen mit Sicherheit einfallen, dass sie dazu keine Zeit haben. Wenn Sie bisher keine Bewegung gemacht haben, überlegen Sie sich, wo Sie ohne großen Zeitaufwand Bewegung in ihren Alltag (inklusive Krafttrainingsgerät Treppe) einbauen können und setzen Sie es um. Wenn Sie das über 8 Wochen umgesetzt haben, freuen Sie sich über den Erfolg. Wenn Sie Lust verspüren, mehr zu machen, geben Sie dem Wunsch nach. Gibt es eine Bewegungsform, die Sie immer schon einmal ausprobieren wollten? Jetzt könnte der richtige Zeitpunkt dafür sein.**

In meinen Büchern geht es darum, gesund und fit zu werden, darum wie man individuelle Höchstleistungen erzielen kann und seinen Traumkörper formt. Die Titel lauten „Training verstehen – erfolgreich trainieren.“ und „Den Körper verändern – Sport und Training mit Bauchgefühl für Kopfmenschen!“ Der Mensch ist eben keine vorhersagbare Maschine. Training beschränkt sich nicht auf den Körper. Man kann nicht Trainieren ohne dabei das Wissen über sich selbst, seinen Körper und dessen Individualität zu verändern – manchmal ist das sogar der wichtigere Teil.

„Um die Bewegungsempfehlungen zu erfüllen, können Bewegungseinheiten mit mittlerer und höherer Intensität zusammengezählt werden. Wenn man Bewegung mit höherer Intensität oder eine Kombination von Bewegung mit mittlerer und höherer Intensität ausführt, benötigt man weniger Zeit, um die Mindestempfehlungen zu erreichen, als wenn man ausschließlich Bewegung mit mittlerer Intensität betreibt. Es kann die Faustregel angewendet werden, dass 20 Minuten Bewegung mit mittlerer Intensität gleich viel zählt wie 10 Minuten Bewegung mit höherer Intensität.“

Wer nun für sich plant, die Trainingstüre erstmals aufzustoßen oder wieder zu finden, wenn sie verloren gegangen ist, die/der kann sich aufmachen und Wege suchen, dies zu tun. Einfacher ist es, sich von einer Person mit Wissen und Erfahrung begleiten oder sich von Familienangehörigen mit Lob bei regelmäßiger Bewegung unterstützen zu lassen, oder mit Freundinnen/Freunden eine Zeit pro Woche zu fixieren, in der sie gemeinsam körperlich aktiv sind.

Wiss. MA Mag. Dr. Klaus Rom
 ao. Univ.-Prof. Dr. Sylvia Titze, MPH
 Institut für Sportwissenschaft
 Karl-Franzens-Universität Graz
klaus.rom@uni-graz.at
sylvia.titze@uni-graz.at

Literatur

- [1] Rom, K. (2009). *Training verstehen – erfolgreich trainieren*. Pukersdorf: Hollinek.
- [2] Rom, K. (2011). *Den Körper verändern. Sport und Training mit Bauchgefühl für Kopfmenschen*. Pukersdorf: Hollinek.
- [3] Oja, P., Titze, S., Bauman, A., de Geus, B., Krenn, P., Reger-Nash, B., & Kohlberger, T. (2011). Health benefits of cycling; a systematic review. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 21, 496–509.
- [4] Titze, S., Ring-Dimitriou, S., Schober, P.H., Halbwachs, C., Samitz, G., Miko, H.C., Lercher, P., Stein, K.V., Gäbler, C., Bauer, R., Gollner, E., Windhaber, J., Bachl, N., Dorner, T.E. & Arbeitsgruppe Körperliche Aktivität/Bewegung/Sport der Österreichischen Gesellschaft für Public Health (2010). *Bundesministerium für Gesundheit, Gesundheit Österreich GmbH, Geschäftsbereich Fonds Gesundes Österreich (Hrsg.). Österreichische Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung*. Wien: Eigenverlag. Zugriff unter: <http://www.fgoe.org/presse-publikationen/downloads/wissen/bewegungsempfehlungen> (Abfrage am 2. 1. 2012).
- [5] Titze, S. & Oja, P. (2012). *Empfehlungen für gesundheitswirksame Bewegung*. In G. Geuter & A. Holleder (Hrsg.), *Bewegungsförderung und Gesundheit*. Göttingen: Huber.

Arbeit neu. Erweiterte Arbeitskonzepte im Vergleich

Literaturstudie zum Stand der Debatte um erweiterte Arbeitskonzepte.
Arbeitspapier 229 der Hans-Böckler-Stiftung, Düsseldorf 2011, 94 Seiten

Die habilitierte und am Institut für Höhere Studien (IHS) in Wien tätige Soziologin Beate Littig, Lehrbeauftragte an der Universität Wien, und der am Österreichischen Institut für Nachhaltige Entwicklung (ÖIN) tätige Politikwissenschaftler Markus Spitzer behandeln in ihrer Literaturstudie den aktuellen Stand der Debatte um die Erweiterung des engen, im Wesentlichen auf Erwerbsarbeit beschränkten Arbeitsbegriffes auf Tätigkeiten wie Hausarbeit, Care, Eigenarbeit oder zivilgesellschaftliches Engagement. Herausgegeben wurde diese Studie von der in Düsseldorf ansässigen Hans-Böckler-Stiftung, dem Mitbestimmungs-, Forschungs- und Studienförderungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes (www.boeckler.de/Veroeffentlichungen/Arbeitspaepiere). Behandelt werden die Entwicklungen der Diskussion zu erweiterten Arbeitskonzepten seit dem Jahr 2000, neue von der Frauen- und Geschlechterforschung ausgehende Ansätze sowie die arbeits- und industriesoziologischen Debatten infolge der Krise der (post)fordistischen Arbeitsgesellschaft. Dazu kommt der Nachhaltigkeitsdiskurs verbunden mit dem Thema des nachhaltigen Wachstums. Die wesentlichen Konzepte dieser Studie werden nachfolgend dargestellt:

Der theoretische Grundstock für eine ökonomische Gesamtbetrachtung der Wirtschaftsleistungen und für einen erweiterten Arbeitsbegriff wurde ab Ende der 1960er, Anfang der 1970er Jahre durch die **zweite Frauenbewegung** gelegt. Kritisiert wurde die Geringschätzung des „Arbeitsplatzes Haushalt“ durch die Gesellschaft im Vergleich zur öffentlichen Erwerbsarbeit sowie die weitgehende Nichtbeachtung dieser, vorwiegend von Frauen erbrachten, (re-)produktiven Arbeiten. Bis dahin stand dieser industriesoziologische und patriarchalische Arbeitsbegriff mit dem Kern der marktformigen Erwerbsarbeit im Zentrum der industriesoziologischen und ökonomischen (Erwerbs)Arbeitsforschung.

Im Zuge der Industrialisierung kam es zu einer Auflösung der Einheit des häuslichen Betriebes und somit zu einer Trennung von Hauswirtschaft und Erwerbsarbeit in eine

öffentliche und eine private Sphäre mit geschlechtsspezifischer Zuordnung. Als Ideal entwickelte sich das Bild der (heterosexuellen) Kleinfamilie mit den Männern als „Ernährern“ und den Frauen als „Care-Arbeiterinnen“ (Haushalt, Pflege, Kindererziehung). Durch die Reduzierung des Arbeitsbegriffes auf Erwerbsarbeit wurde das damit erzielte Geldeinkommen zum Wohlstandsindikator der modernen Gesellschaft. Technische Rationalisierungsprozesse veränderten Organisation und Umfang von Hausarbeiten und unterstützten den kontinuierlichen Anstieg der Frauenerwerbsquote, obgleich dies zu einer Mehrfachbelastung für Frauen durch Haushalt, Familie und Beruf führte, da Männer nach wie vor nicht den gleichen Teil zur Familienarbeit beitragen.

Seitens der EU („Lissabon-Strategie“) werden zur Stärkung des europäischen Wirtschaftsraumes u.a. eine Beschäftigungsquote älterer Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer von 50 Prozent und eine Betreuungsquote von 90 Prozent der Kinder zwischen drei Jahren und dem Schuleintrittsalter, bzw. 33 Prozent der Kinder unter drei Jahren angestrebt. Zur Verwirklichung dieser Zielsetzungen muss die Vereinbarkeit von bezahlter und unbezahlter Arbeit nicht nur anvisiert, sondern auch ermöglicht werden. In einem Kommissionsbericht zur Gleichstellung von Frau und Mann wird die Notwendigkeit von „*Work-Life-Balance-Politiken*“ betont, in dem festgestellt wird, dass in Mitgliedstaaten, in denen beide Geschlechter berücksichtigende Strategien zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie verfolgt werden, nicht nur die Frauenerwerbsbeteiligung, sondern auch die Geburtenraten höher sind. Vor allem die skandinavischen EU-Länder sowie Frankreich sind diesbezüglich Vorreiter (S. 19 ff).

Als Lösungsansatz präsentiert Ingrid Kurz-Scherf mit dem feministischen Forschungsnetzwerk GendA (Gender und Arbeit) die *Soziabilität von Arbeit* (S. 21), verstanden als normative Leitidee für die Arbeitsforschung. Die Debatten drehen sich diesbezüglich um bessere Bedingungen für die Vereinbarkeit

von Beruf und Familie, um Modelle der Arbeitszeitgestaltung, um die Einführung eines Mindestlohns sowie um die Verwirklichung von sogenannter *guter Arbeit* (S. 21), als sinnvolle, qualifizierte und existenzsichernde Erwerbsarbeit, die Frauen und Männer gleichberechtigt in die Erwerbsarbeit integriert.

Adelheid Biesecker wirft auch einen Blick auf die ökologischen Ressourcen und geht über die problematische Trennung von reproduktiver und produktiver Arbeit hinaus in Richtung geschlechtergerechte Neuverteilung von allen Arbeiten. Sie fordert eine qualitative Änderung der Ökonomie, wodurch die zyklischen Re-Produktions-Prozesse der Natur ausdrücklich berücksichtigt werden können. Sie entwickelt das Modell der *ganzen Arbeit* (S. 23), das eine grundlegende Erweiterung des Arbeitsbegriffes mit Integration aller Formen von Arbeit darstellt. Es werden dabei jene für den natürlichen Reproduktionsprozess wesentlichen Arbeiten, aber auch Erwerbsarbeit, Familienarbeit, Eigenarbeit und ehrenamtliche Arbeit erfasst. Als Ziel sieht sie nicht nur eine äquivalente Verteilung dieser Arbeiten zwischen Männern und Frauen, sondern auch eine adäquate Berücksichtigung der Erfordernisse unterschiedlicher Lebensphasen.

(Post-)Moderne Arbeitsgesellschaften werden durch den Fokus auf Erwerbsarbeit als zentraler Orientierungspunkt für sämtliche gesellschaftliche Entwicklungen und die damit einhergehende Unterordnung anderer Lebensbereiche und Tätigkeiten charakterisiert. Durch steigende Arbeitslosenquoten seit Ende der 1980er Jahre, Verarmungstendenzen, Wertewandel, Sozialstaatsfinanzierung, frauenpolitische Forderungen, umweltpolitische Einwände etc. kann diesbezüglich von einer „Krise der Arbeitsgesellschaft“ gesprochen werden. Das fordistische Organisationsmodell mit getrennten Tätigkeiten von Planen und Ausführen mit zunehmender Mechanisierung der Industrie befindet sich in einem Transformationsprozess. Als Problem wird nicht die Globalisierung als Grund für die aktuellen wirtschaftlichen Schwierigkeiten, sondern der noch überwiegend unbewältigte Umbruch von der „warenproduzierenden“ Industrie- zur „problemlösenden“ Wissensgesellschaft aufgezeigt (S. 27). Durch die sich schnell verbreitenden Informationstechnologien werden Menschen auf dem Weg zur Informationsgesellschaft mit neuen Anforderungen konfrontiert. Dabei zeigt sich ein verstärkter Zugriff auf bis dahin vorwiegend ungenutzte Fähigkeiten der ArbeitnehmerInnen (Empathie, Selbststeuerung, Flexibilität, Kommunikation etc.), also die Subjektivierung von Arbeit;

dazu kommt die Entgrenzung von Arbeit durch die Erosion der so genannten Normalarbeitszeit durch zeitliche, räumliche und inhaltliche Flexibilisierung von Arbeit, unterstützt durch betriebliche Reorganisations- und Rationalisierungsstrategien (S. 28).

So entsteht ein (betrieblicher) „Arbeitskraftunternehmer“ als Ideal des Postfordismus. Dieser neue „Sozialcharakter“ (S. 29) ist durch Selbstkontrolle, Selbstökonomisierung und Selbstrationalisierung gekennzeichnet. Zeigen sich einerseits erweiterte Möglichkeiten zur Selbstentfaltung durch aktive Steuerung und Gestaltung der eigenen Tätigkeit, so ergeben sich andererseits neuartige Probleme durch quantitative Überlastung und qualitative Überforderung. Die ArbeitnehmerInnen werden zur kontinuierlichen und selbständigen Organisation ihrer Tätigkeit im Sinne „einer schier grenzenlosen Anforderung an eine kontinuierliche aktive Selbstregulierung“ gezwungen (S. 29).

Der Typus eines koordinierenden engagierten Gemeinwohlunternehmers¹ wird vom renommierten Soziologen Ulrich Beck auch in den Bereich der informellen Ökonomie integriert (S. 30f). In seinem Konzept der Bürgerarbeit als freiwilliges soziales, dem Gemeinwohl dienendes Engagement (Selbsthilfe, Nachbarschaftshilfe, ehrenamtliche Tätigkeiten etc.) ist keine Entlohnung, aber Belohnung vorgesehen, etwa in Form von Ehrungen, Erwerb von Qualifikationen oder sogenannten „Favor Credits“ (z.B. gebührenfreie Nutzung von bestimmten Einrichtungen). Die Überlegungen zu Bürgerarbeit für schwer zu vermittelnde Langzeitarbeitslose in gemeinwohlrelevanten und sozialen Bereichen, in Gestalt sogenannter 1-Euro-Jobs als arbeitsmarktpolitisches Instrument, werden von der politischen Opposition in Deutschland wegen der damit geschaffenen Billigkonkurrenz gegenüber Unternehmen und Arbeitsplätzen des Ersten Arbeitsmarkts kritisch betrachtet.

Der Ansatz der Kombination von Erwerbsarbeit und selbstbestimmter Arbeit wird auch von Frithjof Bergmann ausgehend von seinem Projekt „New Work“ in Zusammenhang mit einer Entlassungswelle in einem US-Automobilkonzern vertreten (S. 33). Im von Orio Giarini/Patrick Liedtke für den Club of Rome ausgearbeitete Mehrschichtmodell von Arbeit wird existenzsichernde Erwerbsarbeit durch identitätsstiftende freie Unternehmeraktivitäten ergänzt (S. 33f). Alle dualwirtschaftlichen Konzepte stimmen darin überein, dass

1 1997 noch nicht gegendert, Anm. Legat/Ebner.

der informellen Ökonomie (wie Selbst- und Nachbarschaftshilfe) sowie informellen Wirtschaftsleistungen (wie Hauswirtschaft) die Aufgabe zukommt, Defizite der formellen Ökonomie wie Arbeitslosigkeit und Versorgungslücken, etc. zu kompensieren (S. 34).

Der Nachhaltigkeitsdiskurs ist insbesondere geprägt von Diskussionen zur Erwerbsarbeit im Spannungsfeld eines ökologischen Imperativs mit seinen Grenzen der natürlichen und der Öko-Systeme sowie von Gesundheit und Sozialintegration unter den Bedingungen zunehmender Flexibilisierung und Deregulierung (S. 35). Dazu gehört auch die eher verhalten aufgenommene HBS-Studie „Arbeit und Ökologie“ (2000) mit dem Konzept der „Mischarbeit“, welches auch andere gesellschaftlich akzeptierte Tätigkeits- und Arbeitsformen neben der Erwerbsarbeit in Erwägung zieht und somit der Realisierung nachhaltiger Arbeit Rechnung tragen will. Aus der Mischarbeit, die durch die Verknüpfung verschiedener Tätigkeiten mit unterschiedlichen Anforderungen und Gestaltungsprinzipien gekennzeichnet ist, resultieren Mischqualifikationen und Mischbelastungen. Durch diese verschiedenen Tätigkeiten ergibt sich schließlich ein Misch-einkommen, das aufgrund der verschiedenen Einkommensquellen als soziale Absicherung gesehen werden kann (S. 36). Dieses Konzept kann ohne einen Perspektivenwechsel nicht realisiert werden. Dieser ist aber erst in Anfängen erkennbar.

Für mehr Aufsehen sorgten im deutschsprachigen Raum die beiden Wuppertalstudien „Zukunftsfähiges Deutschland“ (1996) und „Zukunftsfähiges Deutschland in einer globalisierten Welt“ (2008) des Wuppertalinstituts für Klima, Umwelt, Energie mit arbeits- und industriesoziologischen Untersuchungen zum Niedergang der Normalarbeitszeit, zu Prekarisierung und Massenarbeitslosigkeit. Als Vorschlag zur Lösung dieser Probleme wird ein von Helmut Spitzley geprägtes Konzept der „kurzen Vollzeit“ (S. 38) von 30 Wochenstunden präsentiert². Die zweite „Wuppertalstudie“ enthält, bedingt durch die diesbezüglich geübte Kritik von feministischer Seite, ausdrücklich auch Eigen-, Sorge- und Gemeinwohlarbeit. Als Leitvorstellung für die Zukunft der Arbeit diente die oben genannte HBS-Studie „Arbeit und Ökologie“. Durch die ausgewogene Verteilung der Erwerbsarbeit und die Arbeitszeitverringerung auf 30 Wochenstunden wird zum einen der angespannte Arbeitsmarkt entlastet und zum anderen dafür Sorge getragen, dass nicht nur die Erwerbsarbeit, sondern die gesamte gesellschaftlich erbrachte Arbeit

berücksichtigt wird. Dazu bedarf es aber neben der Berücksichtigung von ökologischen Nachhaltigkeitsaspekten auch einer Reduktion der Rolle von Wirtschaftswachstum auf gesellschaftlicher wie auch auf Ebene der individuellen Lebenskonzepte. Die Forderung der 30-Stunden-Woche kann durchaus mit Zahlen belegt werden. Bei der angestrebten Berechnung kommt man bei Vollbeschäftigung und gleicher Teilnahme von Frauen am Arbeitsmarkt auf eine 30-Stunden-Vollzeitbeschäftigung. Gleichzeitig entsprechen diese Kalkulationen, wie eine EU-15-weite Umfrage ergab, auch den Arbeitszeitwünschen der EuropäerInnen, die sich eine Arbeitsstundenreduktion von durchschnittlich 3,7 Stunden wünschen (S. 39).

Positive Folgen der 30-Stunden-Woche werden vor allem in der besseren Anpassungsfähigkeit von flexiblen Arbeitszeiten auf die neuen Lebensumstände (Patchworkfamilien, Kinder- und Altenbetreuungszeiten, lebenslanges Lernen), der Steigerung der Arbeitsproduktivität und der Reduktion arbeitszeitbedingter Überbelastung und der Eindämmung der Arbeitslosigkeit gesehen. Im Sinne der Nachhaltigkeitsdebatte würde eine kurze Vollzeit Mechanismen in Gang setzen, welche die Politik vom Wachstumsdruck lösen könnten. Die Bekämpfung von Arbeitslosigkeit und die Sicherung der Steuerbasis sind zentrale politische Aufgaben des kapitalistischen Wirtschaftswachstums. Eine Erhöhung der Arbeitsproduktivität würde bedeuten, dass auch gleichzeitig das BIP (längerfristig) wachsen muss, um die Arbeitslosigkeit bei gleichbleibender Zahl der Erwerbsfähigen dauerhaft zu reduzieren. Derartige Wachstumsraten sind wirtschaftlich utopisch (S. 45) und gleichzeitig ökologisch schädlich. Eine Verkürzung der Arbeitszeit würde den Druck auf das Wirtschaftswachstum reduzieren, den ökologischen Fußabdruck verkleinern und damit weniger Umweltschäden nach sich ziehen. Vom feministischen Standpunkt her zeigt sich das Modell der 30-Stunden-Woche janusköpfig. Frauen würden durch ihre volle (geschlechtergerechte) Einbindung in die Erwerbstätigkeit grundsätzlich einen Zugewinn an Freiheit, Verhandlungsmacht und Selbstständigkeit verbuchen sowie ihre Verhandlungsposition durch das geteilte Familieneinkommen verstärken können. Die Erwerbsarbeitszeitverringerung würde für die männlichen Arbeitnehmer mehr Zeit für Haus- und Familienarbeit bringen. Weil aber eine automatische Emanzipation in Hinblick auf eine geschlechtergerechte Segregation der Nichterwerbsarbeit ohne gleichstellungspolitische Begleitmaßnahmen nicht zu

2 Siehe dazu Paradoxien unserer Zeit, in: Arbeit und Wirtschaft 8/2015, 8 ff.

erwarten ist, bedeutet gerecht aufgeteilte Erwerbsarbeit bei gleichzeitig ungerechter Verteilung der Nichterwerbsarbeit eine weitere Erhöhung der Arbeitsbelastung von Frauen.

Vor allem durch die gegenwärtige Weltwirtschaftskrise hat die Debatte um Arbeitszeitverkürzung an Bedeutung gewonnen. In einem vom wissenschaftlichen Beirat von ATTAC Deutschland verfassten Reader fordern die AutorInnen eine Dreierallianz von Mindesteinkommen, bedingungslosem Grundeinkommen und Arbeitszeitverkürzung als Maßnahmenpaket, um die Krise zu bekämpfen (S. 41 und 43). Verlangt wird neben einer Verkürzung der Arbeitszeit auf 30 Stunden pro Woche (weitere Verkürzungen sollen folgen) ein Lohnausgleich für NiedrigverdienerInnen, finanziert aus frei werdenden Mitteln der Arbeitslosenversicherung, um einer steigenden Armutsgefährdung vorzubeugen. Bedingungsloses Grundeinkommen bedeutet die Entkopplung von der Verpflichtung zur Erbringung von Erwerbsarbeit, was dazu führen soll, dass der Begriff Erwerbsarbeit im Vergleich zu anderen gesellschaftlich geleisteten Arbeiten an Bedeutung verliert. Im Gegensatz dazu besteht bei der Grundsicherung weiterhin die Verpflichtung zur Erwerbsarbeitsleistung bereit zu sein. ATTAC geht davon aus, dass gegenwärtig genug Reichtum produziert wird, um Menschen materielle Armut ersparen zu können und daher sei Verteilung und nicht Wachstum in den Mittelpunkt der Aufmerksamkeit zu stellen.

Mit dem Ansatz der „Halbtagsgesellschaft“ vertritt das „Wuppertalpaper“ der Autoren Carsten Stahmer, Gerhard Scherhorn und Ronald Schettkat ein weitaus radikaleres Arbeitskonzept (S. 43). Gefordert wird eine Reduktion der Arbeitszeit auf 20 Stunden. Um das BIP auf dem aktuellen Niveau halten zu können, müssten so auch die „stillsten“ Reserven der arbeitsfähigen Bevölkerung zwischen 18 und 65 Jahren in die Erwerbsarbeit integriert werden. Die so freiwerdende Zeit würde Raum zur Erfüllung gesellschaftlich wesentlicher Arbeit schaffen und gleichzeitig zur Verwirklichung der „Tätigkeitsgesellschaft“ führen. Der Begriff der „Tätigkeitsgesellschaft“ (S. 47) geht auf Ralph Dahrendorf (1983) zurück und umfasst im Vergleich zu Begriffen wie „Arbeitsgesellschaft“, „Dienstleistungsgesellschaft“ etc. ausdrücklich alle Arbeitsbereiche und würde in der Folge zu einer Gleichstellung und Aufwertung von Nichterwerbsarbeit führen. Dazu gesellen sich ua. auch Fragen um die Organisation der sozialen Sicherheit (S. 46). Dabei geht es im Rahmen der Solidarischen Ökonomie um die grundsätzliche Möglichkeit der Übernahme von sozialstaatlichen Aufgaben durch Individuen und kleine Gemeinschaften sowie um deren Art und Ausmaß.

Kritik hinsichtlich der Arbeitszeitverkürzung kommt aus wirtschaftsliberaler Sicht, die eine Professionalisierung der Hausarbeit propagiert, wodurch neue Erwerbsarbeitsplätze geschaffen würden, was wiederum zu einer Produktivitätssteigerung und damit zu einer Wohlstandssteigerung führen würde (S. 46). Gegen solche Kommodifizierungsbestrebungen gibt es aber wegen des Marktcharakters und des damit verbundenen Problems der Unfinanzierbarkeit ebenfalls Vorbehalte.

Laut Frithjof Bergmann führte die Unterordnung der Arbeit unter die Ausbeutungsbedingungen des Kapitals zu einer Entfremdung von der Arbeit, sodass diese ohne Anreize nicht mehr erledigt wird. Dieser Zwang könnte nach Gorz durch eine Rückführung in die selbstbestimmte Tätigkeit (S. 48) behoben werden. Diese Tätigkeitsgesellschaft steht in Verbindung mit dem Ideal einer nachhaltigen Gesellschaft, in der basierend auf Arbeitszeitverkürzung und einem bedingungslosen Grundeinkommen Erwerbsarbeit nur mehr zur Befriedigung der Grundbedürfnisse eines guten Lebens auf Basis von Hochtechnologie dient und in der kreatives Potential vorwiegend in einer zwangsfreien Tätigkeit ausgelebt werden kann. Da nicht nur das Einkommen sondern auch die gesellschaftliche Identität größtenteils durch Erwerbsarbeit bestimmt werden, muss die Bereitschaft zur selbständigen und freien Inanspruchnahme von Lebenszeit sowohl individuell als auch gesellschaftlich erzeugt werden. Hier zeigt sich nach Dahrendorf das Problem des Individuums, wonach ein Mehr an Freizeit von diesem oft gar nicht erwünscht ist, weil damit keine gesellschaftliche Anerkennung verbunden ist. Ein von Carsten Stahmer vertretener Ansatz besteht darin, das soziale Engagement durch steuerliche Maßnahmen und einen staatlich gestützten gesellschaftlichen Prestigegewinn zu stärken. Dieses Ziel kann über die Anerkennung von BürgerInnenarbeit durch die Integration in soziale Sicherungssysteme (z.B. Pensionszeiten, Anspruch auf Grundsicherung etc.) sowie über die Berücksichtigung der dadurch erworbenen Soft Skills in der Erwerbsarbeit erreicht werden.

Neben der Stärkung von sozialem Engagement oder BürgerInnenarbeit geht es bei der in der zweiten „Wuppertalstudie“ geforderten Tätigkeitspolitik zentral um die Veränderung des Lohnarbeitsverhältnisses. Ein möglicher Ansatz wäre eine Tarifpolitik, die essentielle soziale Lebensumstände wie Bildungszeiten, Kindererziehungs- und Altenbetreuungszeiten sowie lebenslanges Lernen in den Mittelpunkt stellt. Problematisch ist in diesem Zusammenhang der Umstand, dass mit weniger Erwerbsarbeitsstunden

den auch ein geringeres Einkommen verbunden ist. Als Lösungen werden ein „Mischeinkommen“ angedacht oder die Absicherung des Einkommens der Erwerbstätigen durch (teilweisen) Lohnausgleich, der durch (staatliche) Umverteilungen infolge des Wegfalls der Kosten der Arbeitslosigkeit und eventuell auch unter Einbeziehung der (privaten) Unternehmen finanziert werden könnte. Um zu verhindern, dass durch staatlich gestützte Löhne Niedriglohnarbeit gefördert wird, wäre ein Mindestlohn einzuführen, der aber wiederum im Spannungsverhältnis von geringerem Verdienst in einem 20-Stunden-Job gegenüber dem Sozialhilfebezug steht (S. 49f). Diskussionsbeiträge beziehen sich auf die negative Einkommenssteuer, auf das Grundeinkommen bzw. die Grundsicherung (S. 50).

Aus der Nachhaltigkeitsdebatte der letzten Jahre entwickelte sich ein Diskurs um das Thema Wachstumskritik, der erweiterte Arbeitskonzepte mit der Auseinandersetzung um nachhaltiges Wachstum verbindet. Als Grundlage für diese Diskussion dient Tim Jacksons Studie „Prosperity without growth“ (2009), die vor allem auf der Studie „Redefining Prosperity“ der Sustainable Development Commission (SDC) aufbaut. Demnach beruht ökonomisches Wachstum auf zwei treibenden Faktoren des Konsumwachstums, nämlich dem individuellen Faktor einer Konsumgesellschaft, in der jedes Individuum nach materiellen Wohlstand strebt und einem makroökonomischen Faktor, der über die Gewinnmaximierung zu immer mehr kostengünstigen Produkten führt.

Daraus ergeben sich für die Durchsetzung von nachhaltigem Wachstum zwei Handlungsstränge, wobei auf individueller Ebene der Fokus auf nachhaltige Lebensstile bzw. nachhaltigen Konsum gelegt werden muss. Die korrespondierende makroökonomische Strategie soll eine stabile Wirtschaftsentwicklung ohne Wachstumssteigerung ermöglichen. Da wachsende Löhne zu mehr Konsum führen und eine Nullwachstumsstrategie gleichzeitig Nulllohnwachstum und somit eine Investitionskrise nach zieht, bedeutet eine Krise der Nachfrage auch eine Krise der Arbeit. Ein Ausweg ergäbe sich in einer nicht wachsenden Gesellschaft durch Umtausch von Produktionsgewinnen in Freizeit. Die faire Verteilung von Arbeit und Arbeitszeitverkürzung sorgen nicht nur für eine stabile makroökonomische Entwicklung, sondern auch für die Gewährleistung von individuellen Verwirklichungschancen durch die Beteiligung an der Erwerbsarbeit. Immer wird in diesen Kontexten John Maynard Keynes zitiert (S. 48 und 51). Als Besonderheit ist hervorzuheben, dass Forderungen aus dem Bericht Jacksons in das Abschlussdokument eines

hochrangigen Workshops der UN Division for Sustainable Development zur Rio+20-Konferenz Eingang gefunden haben und damit über den akademischen Bereich hinaus Wirkung entfalten. Mit diesem alternativen Programm wird Arbeitsverkürzung als Hauptmaßnahme gegen Massenarbeitslosigkeit in einer nicht wachsenden Gesellschaft vorgeschlagen. Jacksons Empfehlungen reichen deutlich weiter als die bestehenden staatlichen und supranationalen Strategien. Zwar wird weiterhin Wirtschaftswachstum zur Sicherstellung von sozialer Sicherheit und Arbeitsplätzen als Ausgangspunkt angenommen, dieses jedoch durch qualitative Elemente erweitert. Hohe Erwerbsquoten sollen mit klassischen Policy-Instrumenten (Ausbildung, Bildung und Flexibilität) finanziert durch staatliche Einnahmen aus dem Wirtschaftswachstum gewährleistet werden. Das österreichische Projekt „Wachstum im Wandel“ baut auf einer der SDC ähnlichen Analyse der Ausgangssituation auf und konzentriert sich auf Arbeitszeitverkürzung und eine faire Verteilung von Arbeit (S. 53).

Bei einem Vergleich aller Projekte, Studien etc. zum Thema nachhaltiges Wachstum fällt auf, dass solche, die keine verbindlichen Richtlinien für die Politik diktieren, radikale Arbeitszeitpolitiken verlangen. Im Gegensatz dazu benutzen supranationale und staatliche Programme herkömmliche Methoden, um Vollbeschäftigung und nachhaltiges Wachstum auf einen Nenner zu bringen (S. 53).

Die 2007 gegründete (deutsche) Stiftung „Denkwerk Zukunft“ unter der Leitung des Wirtschaftswissenschaftlers Meinhard Miegel befasst sich mit der problematischen Entwicklung des Wirtschaftswachstums im gesellschaftlichen Kontext. Weil die industriegesellschaftlichen Wohlstandsvorstellungen eng mit einem beständig steigenden Wirtschaftswachstum verbunden sind, dieses aber (auch aufgrund ökologischer Gründe) nicht mehr zu erwarten ist, wird mit einer Stagnation bzw. Verlusten an Vermögen und Einkommen einer breiten Bevölkerungsschicht zu rechnen sein, was für die „Vertreterinnen des Denkwerks Zukunft“ als sehr risikoreich für die Funktionsfähigkeit des Gemeinwesens und den Bestand der freiheitlichen demokratischen Ordnung gilt (S. 54). Als Gegenmaßnahmen werden die Aufklärung der Öffentlichkeit über zu erwartende Wohlstandsminderung empfohlen, sowie die Erbringung von individuellen immateriellen Beiträgen zu einem geänderten Zufriedenheitsempfinden angeregt (S. 54).

Eine Reihe von Wirtschaftswissenschaftlerinnen kritisiert mit ihren Überlegungen zum Thema „Vorsorgendes Wirt-

schaften“ den Nachhaltigkeitsdiskurs und wirft den Wirtschaftswissenschaften den Ausschluss der reproduktiven Tätigkeiten im Privatbereich aus der Ökonomie vor. Marktökonomie sei auf Grund der herrschenden Fachrationalität auf abstrakte Wertschöpfung und nicht auf Bedürfnisbefriedigung ausgerichtet (S. 56). Vorsorgendes Wirtschaften verstanden als „work in progress“ ist auf die Verwirklichung der Gebrauchs- und Naturwerte gerichtet und orientiert sich an Prinzipien wie Kooperation (statt Konkurrenz), Vorsorge (statt Nachsorge) und an der Orientierung am Lebensnotwendigen (statt Geldökonomie). Ein ökologisiertes Ökonomieverständnis, das reproduktive Tätigkeiten im Privatbereich und auch die soziale Lebenswelt erfasst, ermöglicht die Entstehung eines erweiterten und nachhaltigen Arbeitsbegriffes. Das Anliegen der Proponentinnen besteht im Wesentlichen darin, auf die Bedeutung von ethisch-moralischen Aspekten insbesondere für eine nachhaltige Wirtschaft hinzuweisen. Die Autorinnen des sogenannten Bielefelder Ansatzes (Maria Mies, Veronika Bennholdt-Thompson und Claudia von Werlhof) gehen davon aus, dass die (vorrangig) von Frauen erbrachten, unbezahlten, reproduktiven wie subsistenzwirtschaftlichen Arbeitsleistungen notwendiger Bestandteil des kapitalistischen Systems sind, den Erhalt der Arbeitskraft sichern und so dem Kapital einverleibt werden. Die Degradierung zu einer „natürlichen Produktivität“ und damit gleichsam zu einer kostenlosen, „ausraubbaren Naturressource“ führen zu einer weiteren Abwertung von Frauen- und Subsistenzarbeit. Hier kann ein Analogieschluss zwischen dem „Raubverhältnis“ zur Natur als „Gratisreserve“ für die kapitalistische Verwertungslogik gezogen werden (S. 57). Das Wirtschaftskonzept der solidarischen Ökonomie basiert auf der Überlegung, dass menschliche Bedürfnisbefriedigung durch freiwillige Kooperation, Selbstorganisation und gegenseitige Hilfe erfolgen kann, was im Gegensatz zum Konkurrenzprinzip der freien Marktwirtschaft steht. Solidarische Wirtschaft will das (Erwerbs) Leben mit ökologischen Zielen verbinden. Mit gemeinnützigen Wohngenossenschaften oder auch Wikipedia werden Beispiele des lokalen Unternehmens wie der Konzernebene genannt. Bemerkenswert dabei ist, dass die Ideen der solidarischen Ökonomie bereits im Genossenschaftswesen des 19. Jh. verwurzelt sind (S. 60) und angesichts prekärer Arbeitsverhältnisse und von Massenarbeitslosigkeit, aber auch von Leistungsdruck und Stress neuen Aufwind bekommen. Projekte solidarischer Ökonomie im Rahmen der derzeitigen Konkurrenzökonomie sind aber zum Scheitern verurteilt und laufen Gefahr, dass sie durch konservative und neoliberale Mechanismen zur Unterminierung von sozialstaatlichen Sicherungssystemen missbraucht werden. Appelle zur

Selbsthilfe und zur Eigenverantwortung oder zu freiwilliger Solidarität als Stehsätze neoliberaler Propaganda sind hinlänglich bekannt (S. 63).

Die „Transition Town Initiative“ (TTI), eine Nachhaltigkeitsinitiative die in den vergangenen Jahren vermehrt Zulauf erfahren hat, sieht ihr Hauptanliegen in dem Zusammendenken von Klimawandel und dem sogenannten „Peak Oil“ (S. 63f) und fordert ein Umdenken in Richtung einer von fossilen Brennstoffen unabhängigen Wirtschaft. Die Realisierung energetischer Autonomie zur Reduktion von Kohlendioxidemissionen scheint einfacher erreichbar, was eine Reihe (vorbildhafter) energieautarker Regionen, Städte und Gemeinden demonstriert. Ökonomische Autonomie, die auf kleinstrukturiertes, regionales Wirtschaften sowie auf solidarisches und kooperatives Miteinander baut, steht der auf Gewinn und Konkurrenz orientierten gegenwärtigen Wirtschaftsform diametral entgegen. Eine ökonomische Autonomie überlegt sich Tauschwährungen im Gegensatz zu Großwährungsräumen mit handelbaren Währungen und neue, gegen hegemoniale Machtstrukturen gerichtete Organisationsformen. Mit den derzeitigen Arbeitsverhältnissen, mit Vollerwerbsarbeit und Massenarbeitslosigkeit ist eine solche Entwicklung unvereinbar. Die TTI bietet zwar keinen eigenen theoretischen Ansatz zum Thema Arbeit, gibt aber dennoch Anreize zu neuen Arbeitskonzepten wie etwa von Frithjof Bergmann („Was will ich wirklich“, 2004), in denen über die Bedeutung und Erreichung von Wohlstand und Glück verhandelt wird (S. 65). Hier hat auch der Diskurs über den Zeitwohlstand, der aus der Diskussion über erweiterte Arbeitskonzepte stammt, seinen Platz. Obwohl den AutorInnen dieser Studie keine TTI bekannt sind, die sich erweiterte Arbeitskonzepte oder Ansätze einer Tätigkeitsgesellschaft ausdrücklich zum Ziel gesetzt hätten, bieten diese Initiativen offenbar Raum für das Heranreifen solcher Konzepte. Insgesamt ist es aber fraglich, wie die verschiedenen Theorien und Konzepte in die Ebenen der Meinungsbildung und Entscheidungen rezeptiert werden (S. 72). Eine tabellarische schlagwortartig und in Kurzsätzen formulierte Übersicht hinsichtlich der generellen Ausrichtung, Ziele/Leitbilder, Vertreter/Akteure, der diagnostizierten Problemlage, Lösungen/Maßnahmen/Strategien sowie Risiken und offene Fragen zu den vorgestellten erweiterten Arbeitskonzepten rundet die Studie ab (S. 90 ff).

Zusammengefasst von
Anneliese Legat und Aywana Ebner
Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen

Nachrufe

Em. o. Univ.- Prof. Mag. Dr. Hans Vogler (7. 4. 1935 – 23. 4. 2012)

Hans Vogler wurde am 7. April 1935 als erstes Kind von Johann, von Beruf Galvaniseur, und Hermine Vogler geboren. 1941 kam die Schwester Margarete zur Welt. Nach dem Tod des Vaters in den letzten Kriegstagen hatte die verwitwete Mutter die schweren Nachkriegszeiten für die kleine Familie mit großem organisatorischen Talent zu meistern. Nach Volksschule und Matura mit Auszeichnung 1953 ergriff Hans an der Universität Wien und der damaligen Technischen Hochschule Wien das Lehramtsstudium aus Mathematik und Darstellender Geometrie, nach dessen Abschluss 1959 folgte das Studium der Versicherungsmathematik (Abschluss 1962). 1964 legte er das Rigorosum für das Doktorat der technischen Wissenschaften ab. Bereits 1967 erfolgte an der TH Wien die Habilitation für das Fach Geometrie. Seit 1. Oktober 1957 war Vogler als wissenschaftliche Hilfskraft, ab 1. Mai 1959 als Hochschulassistent am ersten Institut für Geometrie der TH Wien beschäftigt. Im Studienjahr 1971/72 absolvierte er eine Gastdozentur an der TH München, mit 1. Oktober 1972 erfolgte die Berufung an die TU Graz (damals TH) als Ordinarius für Geometrie. Mit 30. September 2003 wurde er emeritiert.

Als Universitätsprofessor für Geometrie oblag ihm neben der Forschung die Grundausbildung der Studierenden technischer Wissenschaften und der Studierenden des Lehramts aus Darstellender Geometrie. Generationen von Studierenden haben in den 31 Jahren seiner Tätigkeit in Graz seine Lehrveranstaltungen besucht. Sie alle haben seinen Intellekt beim Vortrag, die Präzision der Formulierungen und die Klarheit in der Argumentation kennen- und schätzen gelernt. Dabei haben mathematische Analyse und Sequenzierung oft zur Lösung auch ingenieurwissenschaftlicher Probleme beigetragen. Präzision und Klarheit zeichnen auch das wissenschaftliche Werk von Prof. Vogler aus.

Die Tätigkeit von Hans Vogler an der TU Graz ist vor allem auch durch sein langjähriges Wirken in der akademischen Selbst-

verwaltung geprägt. Er war in den Studienjahren 1983/84 und 1984/85 Dekan der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der TU Graz und wirkte in unzähligen Kommissionen (oft als Vorsitzender) mit. Ein Anlauf auf das Amt des Rektors scheiterte an einer Gesetzesänderung ganz knapp: Der bereits zum Rektor gewählte Hans Vogler konnte sein Amt nach dem „Kippen“ ins UOG 1993 nicht mehr antreten. Die Technisch-Naturwissenschaftliche Fakultät wusste diese Chance zu nutzen und wählte ihn bis zur Emeritierung zu ihrem starken Dekan.

Die rasche Auffassungsgabe und die Fähigkeit zu präziser Analyse von Sachverhalten haben sich durch sein gesamtes Wirken gezogen: In so mancher Sitzung von Kollegialorganen der TU Graz hat Hans Vogler seine Stimme erhoben. Besonders ist dabei die Bereitschaft hervorzuheben, ein Problem von vielen Seiten zu beleuchten und auf Vorstellungen anderer Personen und Kurien einzugehen.

Obige Fähigkeiten und seine Einstellung haben Hans Vogler in den Bereich der Personalvertretung gebracht: So wurde der junge Prof. Vogler rasch Vorsitzender des lokalen Professorenverbandes (UPV) und Mitglied im Dienststellenausschuss (DA) der TU Graz. Als Mitglied der Bundessektionsleitung Hochschullehrer in der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) wirkte er bundesweit aktiv an der Ausgestaltung des Hochschullehrerdienstrechtes 1989 mit. In der Folge wurde er im Jahr 1993 bei den Personalvertretungswahlen in den Zentralausschuss (ZA) für die Hochschullehrer gewählt, dem er bis 1998 angehörte.

Sein Anliegen war die Positionierung der Universitäten in der österreichischen Gesellschaft. Wichtig waren ihm dabei immer Lösungen, die mit Augenmass die gedeihliche Entwicklung der Österreichischen Universitäten unter Einschluss aller Kurien im Auge hatten. Seinem Wesen nach waren ihm präzise Analyse und Argumentation in der Diskussion zumeist wichtiger als die Kurienzugehörigkeit der betreffenden Personen. Er hat stets konsensuale Lösungen angestrebt, Taktieren war ihm fremd.

Auch nach seiner Emeritierung hat Prof. Hans Vogler großes Interesse an der Universitätspolitik gezeigt. Von 2003 bis 2008 war er Mitglied des Universitätsrates der Universität Innsbruck. In vielen Gesprächen hat Hans Vogler in den letzten Jahren die teilweise Rücknahme der akademischen Selbstverwaltung bedauert, wie gewohnt lebhaft diskutiert und scharfzünftig kritisiert.

Mit Prof. Hans Vogler hat uns am 23. April 2012 ein Mensch verlassen, der als Wissenschaftler und Hochschulpolitiker sein Umfeld über Jahrzehnte stark geprägt hat. In seiner

Funktion als Personalvertreter hat er in bester Tradition die Anliegen anderer zu seinen eigenen gemacht. Mögen sich auch in Zukunft Personen mit einer derartigen Standfestigkeit für die Personalvertretung finden!

Univ.-Prof. Dr. Otto Röschel
*Institut für Geometrie
Technische Universität Graz
Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen*

Katharina Koch

Die Vorsitzende des Betriebsrates und langjährige Institutsmanagerin des Instituts für Bildende Kunst an der Akademie der bildenden Künste Wien ist in der Nacht auf den 11. Oktober 2013 bei einem Autounfall tödlich verunglückt. Die Personalvertretung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals an den österreichischen Universitäten hat mit Katharina Koch eine kompetente und engagierte Kollegin verloren. Wir vermissen ihre umsichtigen Diskussionsbeiträge, ihre Umgänglichkeit und Freundlichkeit, die wesentlich zu einem positiven Sitzungsverlauf bei der Findung von Problemlösungen der gesamtösterreichischen Personalvertretung, bei Aussprachen, Diskussionen und Beschlussfassungen beigetragen haben (AL).



Ao. Univ.-Prof. i.R. Rudolf Riedmann

Vorsitzender des Senats, Vorsitzender des vormaligen Universitätskollegiums, Mitglied in verschiedenen akademischen Gremien, Vorsitzender des Dienststellenausschusses für die UniversitätslehrerInnen, Mitglied der früheren Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals (BUKO), Mitglied der Bundessektionsleitung der HochschullehrerInnen der GÖD und ausgezeichnet mit dem Goldenen Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich ist am 9. Jänner 2016 im 70. Lebensjahr verstorben. Sein Engagement war jahrzehntelang und sehr erfolgreich dem Wohle der ihm anvertrauten Studierenden gewidmet. Sein langjähriges Wirken in der Hochschulpolitik war von großer Kompetenz und Sachkenntnis geprägt und zeigt sich als sehr nachhaltig (AL).

Aus der Praxis der Personalvertretung

Wissenschaftliches und Künstlerisches
Universitätspersonal

www.za1.at

1-2/2016