



Bundesministerium
für Wissenschaft und Forschung

Bericht des Bundesministers für Wissenschaft und
Forschung über die Erfahrungen, die bei der Durchführung
des Universitäts-Organisationsgesetzes gemacht wurden

gemäß der EntschlieÙung des Nationalrates
vom 12. Dezember 1979

2. Teil

Wien 1980

EINLEITUNG

Wie bereits in Teil 1 unter 6.1.1. ausgeführt, wurde zur Erstellung eines Berichtes über die Erfahrungen, die bei der Durchführung des Universitäts-Organisationsgesetzes von den universitären Stellen und Organen gemacht wurden, der Weg einer wissenschaftlich-empirischen Untersuchung durch ein fachlich einschlägiges, unabhängiges, weisungsfreies Institut gewählt und das Ergebnis dieser Untersuchung in der Form eines Endberichtes dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung vorgelegt.

Diese wissenschaftliche Untersuchung wurde von dem Projektteam "UOG-Umfrage" unter der Leitung von O.Univ.Prof. Dr. Peter GERLICH durchgeführt. Der Endbericht wird in der Folge unverändert und ungekürzt wiedergegeben.

PROJEKTTEAM "UOG - UMFRAGE"

unter der Leitung von

PETER GERLICH

ERFAHRUNGEN MIT DEM UNIVERSITÄTSORGANISATIONSGESETZ

(Umfrage bei akademischen Funktionären)

ENDBERICHT

Wien, Mai 1980

INHALTSVERZEICHNIS

ERSTER TEIL: Einleitung

1. Vorbemerkung	Seite	1
2. Die Fragestellungen	"	2
3. Die Befragten	"	4
4. Die Durchführung	"	7
5. Methodische Vorbemerkungen	"	9
6. Aufbau des Berichts	"	11

ZWEITER TEIL: Ergebnisse der Umfrage

I. Allgemeine Bestimmungen und Universitätsorganisation		
1. Budget- und Dienstpostenplan	"	14
2. Aufsicht	"	18
3. Beschwerdekommision	"	22
4. Delegation	"	25
5. Rektorswahl	"	28
6. Dekanswahl	"	31
7. Amtsperiode	"	34
8. Prärektor und Prädekan	"	37
9. Stellvertretung	"	40
10. Sonstige Wahlen und Entsendungsbefugnisse	"	44
11. Amtsgeheimnis	"	48

II. Angehörige der Universität

12. Berufungen	Seite	53
13. Außerordentliche Professoren	"	61
14. Habilitationen	"	65
15. Assistenten (Personalkommission)	"	71

III. Die Institute

16. Institutsstruktur	"	76
17. Institutsvorstand	"	80
18. Zusammensetzung der Instituts- konferenz	"	83
19. Zuständigkeit der Instituts- konferenz	"	86
20. Sonderbestimmungen für Kliniken	"	90

VI. Studienkommissionen

21. Assistenten als Vorsitzende	"	94
22. Behördliches Verfahren	"	98
23. Aufgaben der Studienkommission	"	102
24. Organisation der Studienkommission	"	108

V. Fakultäten

25. Fakultätsstruktur	"	114
26. Fachgruppen	"	117
27. Zusammensetzung der Fakultäten	"	120
28. Qualifizierte Mehrheit	"	126
29. Entscheidungsbefugte Kommission	"	130

VI. Oberste Organe und Verwaltung

30. Akademischer Senat	"	136
31. Aufgaben des Universitätsdirektors	"	140
32. Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors	"	144
33. Universitätsbibliothek	"	147

VII. Allgemeine Eindrücke

34. Mitarbeit der Gruppen	Seite	151
35. Veränderung des Gruppenverhaltens	"	155
36. Interne Widerstände	"	159

DRITTER TEIL: Zusammenfassung und Ausblick

1. Zusammenfassung der Ergebnisse	"	168
2. Vergleich der Erfahrungen	"	184
3. Ausblick	"	190

Anhang " 195

— — — — —

ERSTER TEIL:

EINLEITUNG

- 1 -

1. VORBEMERKUNGEN

Im April 1975 beschloß der Nationalrat das Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten (Universitätsorganisationsgesetz - UOG), womit nach jahrelangen Diskussionen der wesentlichste legislative Schritt zur Universitätsreform in Österreich getan wurde. In der Folgezeit wurde das Gesetz schrittweise verwirklicht. Zum Teil wurde es durch die Novelle vom Juni 1978 in Einzelfragen verbessert. Heute bestimmt dieses Gesetz weitgehend den Alltag der Universitäten in Österreich.

Der Ablauf von fünf Jahren seit dem Inkrafttreten des Gesetzes bildete einen Anlaß, um über seine Bewährung und damit implizit auch über den Erfolg der Universitätsreform zu reflektieren. Selbst wenn man, sei es als verantwortlicher Funktionär oder einfacher Angehöriger einer Universität an diesem Geschehen beteiligt war und in seiner konkreten Umgebung die Einrichtung der neuen Organe und die Umgestaltung der Universitätsorganisation miterlebt hat, kann man diesbezüglich nur schwer verallgemeinerbare Urteile abgeben. Ein Blick auf andere Fakultäten und Universitäten zeigt, daß sich bei der Durchführung der gesetzlichen Bestimmungen und bei Problemen, die dabei aufgetreten sind, sehr große Unterschiede ergeben haben.

Das Ziel der vorliegenden Untersuchung war es, hier einen etwas allgemeineren Überblick zu gewinnen. Dabei sollte es weniger um eine grundsätzliche Einschätzung der Bewährung oder Nichtbewährung der Reform gehen, sondern um sehr konkrete Fragestellungen. Das Gesetz hat in einer Vielzahl von Einzelfragen allgemeinerer und geringerer Bedeutung z.T. einschneidende Neuerungen gebracht. Es sollte versucht werden, durch Interviews oder eigentlich eher halbstrukturierte Gespräche mit einer Zahl von akademischen Funktionären

einen Überblick darüber zu gewinnen, wie diese konkreten Veränderungen sich in der Praxis ausgewirkt haben. Da einer der wesentlichsten Punkte der Reform darin besteht, daß neben Professoren auch Angehörige des Mittelbaues, der Studenten und der sonstigen Bediensteten an der Willensbildung in den Universitäts-gremien teilnehmen, sollte der Kreis der Befragten nicht von vornherein auf Funktionäre aus dem Kreis der Professoren, also etwa Rektoren und Dekane beschränkt werden, sondern auch Assistenten, Studierende und sonstige Bedienstete, die innerhalb der Universitäten Funktionen übernommen haben, einbeziehen. Aus pragmatischen Gründen konnte der Kreis der Befragten nicht zu groß gezogen werden. Nach der Erwägung verschiedener Faktoren schien es schließlich zweckmäßig, etwa dreißig Personen aus dem Kreise der Rektoren und Dekane, die seit dem Inkrafttreten des UOG tätig gewesen sind bzw. es noch sind, in die Befragung einzubeziehen und den Gruppenproportionen auf Universitätsebene folgend, ebenso dreißig Funktionäre aus dem Kreis der anderen Kurien, also etwa zu Hälfte aus dem der Assistenten und Studierenden zu befragen, zusätzlich sollten auch Vertreter der sonstigen Bediensteten einbezogen werden.

2. DIE FRAGESTELLUNGEN

Wie jeder, der das Universitätsorganisationsgesetz anzuwenden hat, weiß, stellt dieses ein umfangreiches und komplexes Gesetzgebungswerk dar. Es war daher von vornherein notwendig, eine Auswahl aus einer Vielzahl möglicher Fragestellungen zu treffen. Dies wurde dann auch in der Form versucht, daß den einzelnen Abschnitten des Gesetzes folgend, jene Neuerungen ausgewählt wurden, die entweder von grundsätzlicher Bedeutung waren oder, wenn sie auch nur Details betrafen, so doch entscheidende

Veränderungen gegenüber dem früheren Rechtszustand bedeuteten.

Auf diese Weise wurde schließlich ein Fragenkatalog erstellt, wobei die Schwierigkeiten nicht nur in der Auswahl der möglichen Themen lag. Es bestand auch die Notwendigkeit, für die Zwecke des Gespräches, das ja großteils mit Nicht-Juristen stattzufinden hatte, verschiedene, rechtlich zum Teil sehr präzise geregelte Materien einerseits zusammenzufassen und andererseits sprachlich vereinfachend umzuformulieren. Der Fragenkatalog, der auch mit verschiedenen Experten des Universitätswesens diskutiert wurde, umfaßte schließlich insgesamt 38 Fragen, wobei neben Fragen, die wie erwähnt auf konkrete rechtliche Veränderungen bezogen waren, auch einige Fragen allgemeinerer Art mit eingeschlossen wurden.

Prinzipiell wurden die einzelnen Fragen nach einem einheitlichen Schema aufgezogen: die Befragten sollten zunächst gefragt werden, ob sie mit der betreffenden Neuerung Erfahrungen gemacht hätten und dann, sofern dies der Fall war, wie sie aufgrund dieser Erfahrungen die Bewährung der einzelnen Bestimmungen in der Praxis einschätzen - also entweder positiv oder negativ. Sodann sollten die Befragten noch Gründe für diese Einschätzung angeben.

Für die Zwecke der Befragung wurde aus Gründen einer optimalen Anbahnung und Durchführung des Gespräches die Fragen in einer Reihenfolge angeordnet, die für diese Zwecke zielführend erschien und nicht mit der Systematik des Gesetzes, der übrigens in der folgenden Auswertung gefolgt wird, entsprach. Der Fragebogen, der als Grundlage für die Gespräche diente, enthielt demgemäß zunächst Fragen über den Bereich der Studienkommissionen, dann über die Fakultät, weiters über die Institute, über die obersten Universitätsorgane, über das Personalwesen und dann über allgemeine

Bestimmungen des UOG. Den Abschluß bildeten einige Fragen über die Einschätzung der Beteiligung der verschiedenen Gruppen an der Arbeit der Gremien. Hinsichtlich des detaillierten Inhaltes des Fragebogens sei einerseits auf die aufgegliederte Auswertung der Fragen im zweiten Teil, andererseits auf den im Anhang wiedergegebenen Text des Fragebogens verwiesen.

3. DIE BEFRAGTEN

Im Rahmen der vorgegebenen einleitend erwähnten Bedingungen, mußte versucht werden, eine möglichst repräsentative Stichprobe akademischer Funktionäre zusammenzustellen. Dies sollte bewirken, daß innerhalb der Gespräche die verschiedenen Erfahrungen nicht nur durch Vertreter verschiedener Kurien, sondern auch der verschiedenen Hochschulen, Fachrichtungen und Amtsperioden zum Ausdruck kommen sollten. Hinsichtlich der Vertreter der verschiedenen Kurien wurde dabei unterschiedlich vorgegangen.

Insbesondere wurde versucht, hinsichtlich der akademischen Funktionäre aus dem Kreis der Professoren, eine möglichst weitgestreute Stichprobe zu erstellen. Dabei war aus einer Grundgesamtheit von etwa 150 Professoren, die seit dem Inkrafttreten des UOG Funktionen als Rektoren oder Dekane ausgeübt haben, eine Auswahl zu treffen. Es wurde zu diesem Zweck nach vier Kategorien ein Raster erstellt, der folgende Dimensionen umfaßte:

- a) Amtsperiode - dazu ist zu erwähnen, daß nunmehr die dritte Generation von Rektoren und Dekanen seit Inkrafttreten des UOG im Amt ist. Die Zielsetzung war, zu

- 5 -

gleichen Teilen sowohl Übergangsfunktionäre als auch Funktionäre der zweiten und der jetzigen Amtsperiode einzubeziehen.

b) Größe der Universität - die Universitäten wurden nach den Studentenzahlen in drei Kategorien eingeteilt. An erster Stelle steht die Universität Wien, die größtmäßig die anderen weit überragt, sodann eine Reihe mittlerer Universitäten und schließlich die Gruppe der sogenannten kleinen Universitäten. Zu den nach der Zahl der Studierenden kleineren Universitäten wurden die Universitäten Linz, die Universität für Bodenkultur, die veterinärmedizinische Universität, die Universität für Bildungswissenschaften und die Montanuniversität gezählt, die übrigen Universitäten fielen in die Mittelkategorie. Nach Proportionalitätskriterien wurden 9 Funktionäre der Universität Wien, 16 der mittleren und 6 der kleineren ausgewählt, sodaß der Stichprobe der Vertreter aus dem Kreis der Professoren insgesamt 31 Personen angehören.

c) Fachrichtungen - diesbezüglich wurde die Gesamtzahl der möglichen Gesprächspartner nach Fachzugehörigkeit in sieben wissenschaftliche Gruppen eingeteilt (Theologen, Juristen, Sozialwissenschaftler, Mediziner,

Geisteswissenschaftler, Naturwissenschaftler, Techniker) und diesen einzelnen Kategorien nach ihrer Anzahl in der Grundgesamtheit proportional zugeordnet.

d) Alle Universitäten - schließlich wurde als letztes Kriterium festgesetzt, daß von jeder Universität zumindest ein Repräsentant befragt werden sollte.

Die Kombination dieser vier Kriterien ergab ein engmaschiges Netz, in dessen einzelne Positionen jeweils relativ wenig mögliche Befragte fielen; diese wurden dann nach dem Zufallsprinzip ausgewählt.

Bei den Vertretern der Assistenten, Studierenden und sonstigen Bediensteten, wurde die Stichprobe auf augenblicklich im Amt befindliche Funktionäre beschränkt. Dabei wurde bei den Assistenten einerseits von Kurienfunktionären bzw. Funktionären der Bundeskonferenz ausgegangen, andererseits der Kreis derjenigen Assistenten einbezogen, der die Funktion eines Vorsitzenden einer Studienkommission ausübt. Auch wurde eine möglichst große Streuung nach Universitäten und Fachrichtungen angestrebt und innerhalb dieser Möglichkeiten ein Zufallsverfahren angewendet. Insgesamt umfaßt die Gruppe der Funktionäre aus dem Assistentenkreis 15 Personen.

Hinsichtlich der Studierenden wurden die Vorsitzenden des Zentralausschusses bzw. der zwölf Hauptausschüsse der Universitäten in die Stichprobe aufgenommen, also insgesamt 13 Personen, zwei Vertreter der sonstigen Bediensteten wurden aus dem Kreis der Vorsitzenden der Dienststellenausschüsse für die sonstigen Bediensteten ausgewählt. Die so zustandegekommene Stichprobe von insgesamt 61 Personen sollte möglichst lückenlos erfaßt werden. Im

- 7 -

Falle von Verweigerungen bzw. des Nichtzustandekommens des Gespräches wurden Ersatzleute vorgesehen.

Wenn die in dieser Weise ermittelte Stichprobe auch nicht den Anspruch erheben kann, im technischen Sinn als repräsentativ zu gelten, so wurde doch im übertragenen Sinn eine möglichst weite Abdeckung der verschiedenen möglichen Erfahrungen erreicht. Soweit dies angesichts des begrenzten Umfanges des befragten Kreises möglich war, wurden tatsächlich auch sehr unterschiedliche Erfahrungen erfaßt, etwa die unterschiedlichen Situationen an verschiedenen Universitäten recht gut einbezogen. Es wird daher im folgenden von der Annahme ausgegangen, daß die erfaßten Meinungen das mögliche Spektrum der Erfahrungen innerhalb des Zielkreises akademischer Funktionäre einigermaßen umfassend und möglichst realitätsgetreu wiedergeben.

Es ist nochmals ausdrücklich zu erwähnen, daß die Stichprobe nicht aus der Gesamtheit der Universitätsangehörigen, sondern aus der Gesamtheit der akademischen Funktionäre der verschiedenen Kurien gezogen wurde. Dadurch handelt es sich nicht um die Erhebung von Erfahrungen und Einschätzungen von Professoren, Assistenten und Studenten schlechthin, sondern um solche von Personen mit einem erhöhten Niveau der Erfahrung und des Engagements. Diese, aus pragmatischen Gründen getroffene Ausrichtung der Untersuchung, muß bei der Interpretation der Ergebnisse im Auge behalten werden.

4. DIE DURCHFÜHRUNG

Die Interviews wurden im wesentlichen im Laufe des Monats April 1980 durchgeführt. Die Befragten wurden jeweils nach telefonischer Ankündigung an ihren Instituten bzw. Dienststellen

besucht und dann die Interviews eher in der Form eines strukturierten Gesprächs als in der einer detaillierten Befragung, durchgeführt. Als Interviewer fungierten neben dem Leiter des Projektteams, der selbst als Dekan tätig gewesen war, zwei Dozenten sowie ein Doktorand der Universität Wien. Dabei wurden die Gesprächspartner derart aufgeteilt, daß jeweils ein möglichst "gleichgestelltes" Gesprächsklima garantiert war. Positiv ist zu vermerken, daß sowohl die Bereitschaft, sich zum Gespräch zur Verfügung zu stellen, als auch das Interesse am Gespräch in allen Fällen überaus groß war. Die Gespräche entwickelten sich oft zu beachtlicher Dauer, kaum eines der Interviews hat kürzer als 90 Minuten gedauert. Auch nach Beendigung des eigentlichen Gespräches haben sich die Diskussionen noch sehr lange fortgesetzt. Einzelne Gespräche dauerten bis über vier Stunden. Überraschend groß war die Offenheit der Gespräche. Den Befragten wurde zwar Anonymität zugesagt, jedoch wurde von den meisten kein großer Wert darauf gelegt, ihre Stellungnahmen vertraulich zu behandeln. Aus grundsätzlichen Überlegungen erfolgt dies im folgenden jedoch in dem Sinn, daß Zitate anonymisiert wurden. Die Befragten waren bereit, über alle Aspekte ihrer Erfahrungen zu berichten und stellten sich auch Nachfragen und weiterführenden Diskussionen.

Zu Verweigerungen ist es nur in wenigen Fällen gekommen, dies betraf insbesondere potentielle Gesprächspartner aus dem Kreise der Assistentenfunktionäre. Wiewohl das in diesen wenigen Fällen nicht so deutlich zum Ausdruck gebracht wurde, ist anzunehmen, daß das Motiv dieser Verweigerungen eine gewisse Vorsichthaltung war. Das kann vielleicht bereits als erstes Ergebnis der Untersuchung angesehen werden. Die Assistentenkurie hat durch das Gesetz zwar bessere Möglichkeiten der Mitsprache erhalten, befindet sich aber dennoch in einer schwierigen Situation einerseits zwischen den

Professoren und Studenten, andererseits ihrer karrieremäßigen Abhängigkeit wegen. In den Fällen des Nichtzustandekommens von Gesprächen, fanden diese mit Ersatzrespondenten statt.

5. METHODISCHE VORBEMERKUNGEN

Bevor die Resultate im folgenden präsentiert werden sollen, scheinen noch einige selbstkritische methodische Anmerkungen angebracht. Zielsetzung der Befragung war es, wie einleitend erwähnt, konkrete Erfahrungen mit der Durchführung einzelner Regelungen des UOG zu erheben, sowie die Bewertung dieser Erfahrungen aus der Sicht der Befragten festzustellen. Dies ist durch die Befragung weitgehend gelungen, die ausführlichen Interviewprotokolle, in denen die Ausführungen der Befragten resumeehaft zusammengefaßt waren, enthalten eine Fülle interessanten Materials, das sowohl was Ausmaß und Verteilung von Erfahrungen betrifft, als auch deren Wertungen, Aussagen zuläßt und überdies durch die konkreten Inhalte zum Teil ein sehr lebendiges Bild von der Vielfältigkeit des Universitätsalltags in ganz Österreich vermittelt. Diese Resultate werden im folgenden sowohl allgemein, als auch im illustrativen Detail wiedergegeben. Dennoch muß man sich dessen bewußt bleiben, daß es sich hierbei um subjektiv gefärbte Materialien handelt.

Die Befragten berichten über Erfahrungen, die einerseits sehr zufällig sein können, sie berichten nur aufgrund ihrer spontanen Einschätzung und stützen sich kaum auf umfassende Erhebungen oder Statistiken. Dadurch kann in der ein oder anderen Hinsicht ein Problem, das vor kurzem aufgetaucht ist oder das sie prinzipiell stark beschäftigt hat, das Bild recht stark verzerren.

In den langen Kontroversen und Diskussionen über die Universitätsreform, die der Verabschiedung des UOG vorangegangen sind, wurden in den verschiedenen Gruppierungen unterschiedliche Argumente z.T. mit mehr Intensität als Rationalität vorgebracht. Derartige Einstellungen wirken weiter und trüben oft den Blick für konkrete Erfahrungen. Nicht selten war es so, daß in den Interviews eine merkwürdige kognitive Diskrepanz deutlich wurde. Funktionäre gaben allgemein negative Einschätzungen von bestimmten Regelungen wieder und widerlegten diese Grundhaltung zugleich durch den Bericht über positive Erfahrungen, die sie selbst nicht zuletzt aufgrund ihres eigenen Einsatzes mit denselben Regelungen gehabt hatten. Umgekehrt kam es auch oft vor, daß zwar generell Forderungen an die Universitätsangehörigen gerichtet wurden, die aber, wie aus den konkreten Details über die eigene Tätigkeit hervorging, von den jeweiligen Forderern selbst keineswegs erfüllt wurden.

Schließlich muß man sehen, daß die einzelnen Befragten sowohl als Personen, als auch als Angehörige von Gruppen, bestimmte Zielsetzungen haben und dementsprechend bestimmte Strategien verfolgen.

Aus diesen konkreten, wertenden Perspektiven heraus ergeben sich, was die jeweiligen Erfahrungen mit einzelnen Regelungen betrifft, eine Vielzahl von unterschiedlichen Fewertungskriterien. Es ist sicher eine der Schwächen der vorliegenden Untersuchung, daß die Entscheidung über die Kriterien, nach denen beurteilt werden sollte, ob sich eine konkrete Regelung bewährt hat oder nicht, den Befragten überlassen blieb. Dabei war es nicht selten so, daß etwa Professoren ihre Erfahrungen mit der Anwendung einer bestimmten Regelung als negativ bewerteten, weil diese ihrer Meinung nach zu weit ging. Umgekehrt brachten Assistenten oder Studentenvertreter im selben Fall ein negatives Urteil mit einer

- 11 -

ihrer Meinung nach nicht weit genug gehenden Anwendung oder Auswirkung in Verbindung. Konkret wurde das auch an einzelnen Hochschulen insoferne deutlich, als dieselben konkreten Tätigkeiten oder Beschlüsse von Organen deutlich sehr unterschiedlich beurteilt wurden. Dies ging zum Teil quer durch die Kurien, Entscheidungen prinzipieller Art wurden einerseits enthusiastisch begrüßt, andererseits ebenso vehement abgelehnt. Es war aber deutlich - und das Gesprächsklima war in dieser Hinsicht sehr offen - daß diese konträren Urteile jeweils subjektiv in gutem Glauben erfolgten.

Schon bei der Durchführung der Gespräche, wie auch in der Abfassung der Protokolle und internen Auswertung wurde versucht, diesen Problemen nicht aus dem Weg zu gehen, sondern sie in die Analyse einzubeziehen. So wurden in den Gesprächen - wie erwähnt - auch Nachfragen gestellt, um Diskrepanzen wie die angedeuteten, klarzustellen und in den Protokollen entsprechende Vermerke einbezogen. Schließlich wurde versucht, in der Auswertung in diesem Sinne subjektive Faktoren der Beurteilung der Erfahrung möglichst auszuschalten und sowohl was die Zuordnung der Antworten zu Kategorien, als auch die Auswahl von Zitaten betrifft, möglichst objektivierend vorzugehen. Dennoch müssen auch diese Probleme bei der Beurteilung der im folgenden wiedergegebenen Resultate im Auge behalten werden.

6. AUFBAU DES BERICHTS

Im folgenden werden die Ergebnisse der Untersuchung nunmehr der legistischen Systematik des UOG folgend, in einzelnen Abschnitten zusammengefaßt und innerhalb der Abschnitte in die Reihenfolge des Gesetzes gebracht, dargestellt.

Dabei wird im Prinzip folgendes Schema eingehalten: Zunächst wird unter Bezugnahme auf die betreffenden Bestimmungen des Gesetzes die Fragestellung erläutert, sodann werden die allgemeinen Ergebnisse referiert. Zu diesem Zwecke wurden die Interviewprotokolle systematisch ausgewertet. In der Regel werden die Antworten jeweils drei Kategorien zugeordnet:

- keine Erfahrung mit dieser Regelung
- Erfahrungen, die die Regelung positiv erscheinen lassen
- Erfahrungen, die die Regelung negativ erscheinen lassen

Die Ergebnisse der systematischen Analyse der Interviewprotokolle werden dabei in Tabellenform präsentiert, wobei die Antworten nach Zugehörigkeit zu den einzelnen Kurien aufgegliedert werden.

Auch hier ist ein Wort des Vorbehaltes am Platz. Mit der quantitativen Darstellung der Resultate soll keine falsche Präzision vorgetäuscht werden. Es sollen vielmehr, vergleichbarer, als dies verbal möglich wäre, die Unterschiede in der Beurteilung der Erfahrungen mit den einzelnen Regelungen und zwischen den verschiedenen Kurien deutlich gemacht werden. Um die Vergleichbarkeit zu erleichtern, sind auch Prozentwerte gebildet worden. Die Resultate werden dann noch verbal zusammengefaßt, interpretiert und erläutert.

Weiters werden dann noch, soweit dies möglich ist, Beispiele positiver und negativer Erfahrungen aus den Interviewprotokollen wiedergegeben. Es soll dabei versucht werden, jeweils auch die verschiedenen Kurien zu Wort kommen zu lassen. Schließlich werden auch Beispiele allgemeiner Einschätzungen, die im Zusammenhang mit der jeweiligen Fragestellung formuliert wurden, einbezogen. Abschließend folgt hinsichtlich jedes Problemkreises, d.h. jeder

Fragestellung eine Zusammenfassung, die die wesentlichen Resultate in knapper Form festhält (aus Zeitgründen wurde auf die Auswertung der beiden letzten Fragen, die inhaltlich kaum Neues brachten, verzichtet).

Im dritten Teil erfolgt abschnittsweise eine Zusammenfassung der Gesamtergebnisse, sowie der Vergleich der Erfahrungen mit den verschiedenen Regelungen untereinander, wobei unter anderem auch festgestellt werden soll, welche der in die Untersuchungen einbezogenen Erfahrungen mit dem UOG am positivsten und welche am negativsten beurteilt werden. Außerdem sollen im Schlußteil auch einige weiterführende Schlußfolgerungen gezogen und ein Ausblick versucht werden.

Die Zitate aus den Gesprächen wurden grundsätzlich so ausgewählt, daß durch sie jeweils typische Haltungen optimal zum Ausdruck gebracht werden. Es wird also die besonders in explorativen Untersuchungen übliche Methode des "repräsentativen Zitates" angewendet. Überdies sind ergänzend aber auch solche Zitate einbezogen worden, die hinsichtlich des konkreten Problems, teilweise auch hinsichtlich weiterführender Fragen, besonders interessante Informationen oder Überlegungen enthalten. Der Inhalt der Zitate aus den Interviewprotokollen stellt daher zum Teil mehr dar als eine bloße Illustration, er ist ein wesentlicher Teil der Ergebnisse der Untersuchung. Meist werden in den Zitaten positive und negative Erfahrungen nebeneinander gestellt. Dies impliziert aber keine Gleichverteilung der Häufigkeiten. Es sei nochmals ausdrücklich auf die Verteilungen in den Tabellen verwiesen.

Z W E I T E R T E I L :

ERGEBNISSE der UMFRAGE

I. ALLGEMEINE BESTIMMUNGEN UND UNIVERSITÄTSORGANISATION

1) Budget- und Dienstpostenplan

- a) Fragestellung: Nach § 4 UOG hat jede Universität dem Bundesministerium jährlich einen Budgetvoranschlag sowie einen Dienstpostenplan vorzulegen. Zugleich ist auch eine Vorschau hinsichtlich beider Pläne für drei Jahre vorzulegen.

Es war danach zu fragen, wie sich diese Vorschriften in der Praxis bewährt haben bzw. wie und aus welchen Gründen sie von den Befragten positiv oder negativ eingeschätzt werden.

- b) Ergebnisse: Die mit einem gewissen Maß von technischem Aufwand und arbeitsintensiven Vorbereitungen verbundene Erstellung des Budget- und Dienstpostenplans wird sehr häufig negativ qualifiziert und als "unnötige Arbeit", "Beschäftigungstherapie", "Pflichtübung" oder "Hausnummernfabrik" bezeichnet. Wie Tab. 1 zeigt, ist nur ein Viertel der Befragten der Meinung, daß sich diese Neuerung bewährt habe, fast zwei Drittel stehen der Regelung kritisch gegenüber. Besonders negativ sind die Erfahrungen der Professoren und der Studenten, die Assistenten gewinnen der Regelung etwas

positivere Seiten ab. Allerdings ist zu betonen, daß die Beurteilung keineswegs einhellig ist, ja daß an einigen Universitäten diese Bestimmungen durchaus sinnvoll angewendet wurden, bzw. funktioniert haben.

Tab. 1: Budget- und Dienstpostenplan

(Frage 27: Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Erstellung des Budget- und Dienstpostenplans?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	26	33	15	50	25
nicht bewährt	64	40	62	-	59
keine Erfahrungen	10	27	23	50	16
Total	100	100	100	100	100

c) Beispiele positiver Erfahrung: So heißt es etwa in der Stellungnahme eines Dekans:

"Der langfristige Budgetplan ist zwar eine Farce - der ist etwas illusorisch. Sonst hat sich alles ganz gut bewährt, weil der Mut vorhanden war, ungerechtfertigte Forderungen zu streichen. Die Gesamtanschläge waren dann sachlich gerechtfertigt. Das hat das Ministerium auch weitgehend anerkannt."

- 16 -

Ähnlich die Stellungnahme eines Assistenten:

"So ist es jetzt sicher besser. Die Verteilung der ordentlichen Dotationen erfolgt genau nach Voranschlag, der akademische Senat wirkt aktiv mit, hat objektive Kriterien erstellt."

An einer anderen Universität beziehen sich die guten Erfahrungen, über die berichtet wird, mehr auf die Aufteilung der zugewiesenen Mittel, als auf die Erstellung der Budgetpläne. Immerhin entfalten diese im folgenden Fall auch eine gewisse Wirkung auf die Aufteilung, was den Intentionen des Gesetzes entsprechen dürfte.

"Wir haben jetzt z.B. in der Budgetkommission einen Aufteilungsschlüssel für die Geldmittel, die der Fakultät zugeteilt werden, erstellt. Nun gibt es objektive Kriterien und es ist nicht mehr so, daß die alten Institute gegenüber den neuen bevorzugt sind."

Schließlich noch eine positive studentische Stellungnahme:

"Die Pläne sind eher realistisch. Überraschenderweise werden auch studentische Forderungen berücksichtigt. Dies ärgert andere Personen. Man kann die Einstellungen unserer Universität zu den Budget- und Dienstpostenplänen als pragmatischen Realismus bezeichnen."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hier kommt sehr oft ein gewisses Frustrationsgefühl zum Ausdruck:

"Meine Erfahrungen auf diesem Gebiet sind ausgesprochen negativ. Wir haben damit viel Arbeit in der Fakultät, aber das Ministerium hat auf unsere Vorschläge zum Budget- und Dienstpostenplan nie reagiert."

Ähnliche Klagen formuliert der folgende Assistent:

"Schlimm ist, daß das Ministerium die von Universitätsseite gesetzten Prioritäten einfach nicht zur Kenntnis nimmt. In der Praxis bekommt der mehr, der mehr und besser im Ministerium interveniert. Die Beamten erwarten geradezu von Universitätsangehörigen besucht, bzw. angerufen zu werden."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzung: Abschließend sei die Stellungnahme eines Studenten wiedergegeben, der auf eine zentrale Problematik hinweist:

"Die Nichtberücksichtigung der Pläne der Universitäten ist deren eigene Schuld, da diese meistens mindestens ein Drittel über der Realität liegen. Die Pläne werden daher im Ministerium abgeheftet und in Ordnern abgelegt."

- f) Zusammenfassende Beurteilung: Es geht hier um eine Kernfrage der Universitätsautonomie, die im Prinzip- wie auch an anderen Stellen der Befragung zu sehen war - von den meisten Befragten voll bejaht wird. Dabei geben manche selbstkritisch zu, daß die prinzipielle Forderung nach Autonomie leicht, die konkrete Durchführung jedoch Verantwortung bedeutet und mit Schwierigkeiten verbunden ist. Beispiele einzelner Universitäten zeigen, daß auch realistische Budget- und Dienstpostenpläne, die dann bei der Verteilung der zugewiesenen Mittel und Posten durchaus eine Rolle spielen, erstellbar sind. Dies ist allerdings mit nicht geringen Mühen und Auseinandersetzungen verbunden. Wo die Pläne unrealistisch oder überhöht sind und daher von den Erstellern selbst nicht recht ernst genommen werden, liegt es nahe, daß eine negative Einstellung entsteht. So dürfte sich auch die überwiegend kritische Haltung zu diesem Punkt erklären.

2) Aufsicht

- a) Fragestellung: In der Fragestellung des Interviews wurde bereits darauf hingewiesen, daß das UOG das Aufsichtsrecht des Ministeriums über den selbständigen Wirkungsbereich der Universitäten im § 5 zwar präzisiert, aber inhaltlich kaum verändert hat, wenn man von der Möglichkeit, den Verwaltungsgewichtshof anzurufen, absieht.

Es schien zweckmäßig, dennoch die Frage zu stellen, ob nach Meinung der Befragten sich seit der Geltung des UOG gegenüber der früheren Zeit Veränderungen ergeben hätten.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 2 zeigt, wird von der großen Mehrheit der Befragten keine Veränderung in der Ausübung des Aufsichtsrechts konstatiert und die Bestimmung über das Aufsichtsrecht daher implizit positiv beurteilt. Studenten und Assistenten stehen der Ausübung des Aufsichtsrechts etwas positiver gegenüber als die Professoren.

Tab. 2 : Aufsicht

(Frage 28: Haben Sie den Eindruck, daß sich in der Ausübung des Aufsichtsrechts gegenüber früher Veränderungen ergeben haben? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
Keine Veränderung	55	60	85	100	64
Mehr Aufsicht	35	27	15	-	28
Weniger Aufsicht	6	6	-	-	5
Keine Antwort	3	6	-	-	3
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Dekan weist darauf hin, daß das UOG an sich eine verstärkte Durchsetzung rechtsstaatlicher Prinzipien in seiner Anwendung fordere:

"Der Art. 18 wird jetzt ernst genommen... Es an der Universität korrekt formell zu machen, bedeutet einen großen Aufwand. Bei uns fehlen die Amtsräte, die in anderen Dienststellen für die formelle Korrektheit sorgen. An den Universitäten hat es früher nie ganz gestimmt, jetzt will das UOG eine Präzision, aber das Personal, um das zu erreichen, fehlt."

Unter einem etwas anderen Aspekt, vielleicht praxisnäher, sieht es der folgende Rektor einer kleinen Universität:

"Sporadisch gibt es zwar intensivere Einwirkungen, aber es geht noch. Es gibt mehr Überprüfungen der finanziellen Gebarung, man muß beim Mogeln aufpassen... Alles ist sehr komplex geworden."

Die Studenten stehen dem Aufsichtsrecht meist recht positiv gegenüber und instrumentalisieren es zur Erreichung ihrer standespolitischen Zielsetzungen:

"Das Aufsichtsrecht ist notwendig und gut. Wir Studenten begrüßen es auf jeden Fall als Möglichkeit, sich an eine übergeordnete Stelle zu wenden und dort gegen Universitätsentscheidungen berufen zu können. Wir haben schon ein Gefühl entwickelt, wann wir das Bundesministerium anrufen sollen und wann nicht. Grundsätzlich nehmen die Studenten das Aufsichtsrecht stark in Anspruch."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hier gibt es oft Klagen, in denen das Aufsichtsrecht mit verschiedenen Aspekten

- 20 -

der Durchführung der Universitätsreform in Zusammenhang gebracht wird:

"Wurde noch zentralistischer und damit schlimmer... Wir sind so brav, machen ohnehin nichts Falsches. Umgekehrt, wenn wir Fragen stellen, bekommen wir keine Antwort... Vielleicht gibt es manchmal untypische Fälle, dann ist die Aufsicht gerechtfertigt."

"Ich glaube, es haben sich Veränderungen ergeben, nicht nur über die Universitätsdirektion, nicht nur beim eigentlichen Aufsichtsrecht, sondern durch dauerndes Hineinwirken wie z.B. durch die Durchführungsverordnungen. Ständig wird reglementierend eingegriffen. Grundsätzlich kann man aber davon ausgehen, daß sich Überreglementierung nicht bewährt. Es ist typisch, daß das Ministerium oft die eigenen Bestimmungen selbst nicht einhält."

Assistenten mißverstehen das Aufsichtsrecht bisweilen als Dienstaufsicht. Diese stellt aus der Sicht des Mittelbaus natürlich ein wesentliches Problem dar:

"Probleme ergeben sich vor allem im Bezug auf die Dienstzeit. In unserem Institut hat man allen Ernstes vorgeschlagen, eine Stechuhr anzubringen."

d) Beispiele allgemeiner Einschätzung: Nicht selten wird eine grundsätzliche Rechtfertigung des Aufsichtsrechts akzeptiert:

"Das Aufsichtsrecht ist unabdingbar, weil sehr viele Entscheidungen von allen möglichen Gremien getroffen werden, die nicht immer dem Gesetz entsprechen. In der Praxis gibt es eigentlich vom Ministerium keine Übergriffe."

Interessant ist die Stellungnahme eines sonstigen Bediensteten, die aus sozusagen neutraler Sicht aufzeigt, daß die Universitäten oft selbst an der Ausübung der Aufsicht schuld sind:

"Das Aufsichtsrecht des Bundesministeriums wäre keine Problem, wenn die Universität in der Lage wäre, im Rahmen ihrer bestehenden Autonomie ihre Konflikte zu lösen. Die Unfähigkeit, das zu tun, ermöglicht es dem Bundesministerium, in die Entscheidungen einzudringen und Einfluß zu nehmen. Die Universitäten sind also selbst schuld, wenn das Aufsichtsrecht zum Tragen kommt."

Nicht selten wird sogar darauf hingewiesen, daß aus der Sicht der Betroffenen das Aufsichtsrecht zu zögernd in Anspruch genommen wird. Dafür drei Zitate, eines Professors, eines Assistenten und eines Studenten:

"Die Aufsicht ist nicht strenger, in manchem könnte sie strenger sein, z.B. bei Nebentätigkeiten oder bei Kommissionen, in denen das betroffene Fach nicht vertreten ist. Diese Dinge sind ja ungesetzlich, das Ministerium will da jedoch oft nichts unternehmen."

"Das Ministerium nimmt sein Aufsichtsrecht überhaupt nicht wahr. Es schweigt über Mißstände, stellt unkorrekte Institutsführung nicht ab. Es gibt zuwenig kompetente Beamte. Diese Inkorrektheiten werden augenzwinkernd geduldet, weil man meint, 'Sünder' besser in der Hand zu haben."

"Wir haben den Eindruck, daß das Bundesministerium nur geringen Einfluß auf das Universitätsgeschehen nimmt. Das Aufsichtsrecht wird nur bei geringfügigen Rechtsinterpretationen ausgeübt. Abgesehen von Teilauskünften werden echte Konflikte nicht entschieden, das Ministerium verhält sich bei derartigen Konflikten hinhaltend, ja beinahe neutralistisch."

- f) Zusammenfassung: Hinsichtlich der Ausübung des Aufsichtsrechts werden überwiegend keine Veränderungen gesehen, sie wird damit implizit positiv beurteilt. Die generelle Zweckmäßigkeit und Notwendigkeit der Aufsicht wird des öfteren betont. Kritik setzt oft relativ allgemein an und bezieht sich nicht nur konkret auf die Rechtsfigur der Aufsicht. Bisweilen wird sogar eine zu geringe Ausübung der Aufsicht behauptet. Auffällig ist, wie auch bei anderen Fragen, daß die Studenten die Aufsichtsbeschwerde als bewußtes Mittel in hochschulpolitischen Auseinandersetzungen einsetzen.

3) Beschwerdekommision

- a) Fragestellung: Eine Neuerung des UOG war die Einrichtung einer Beschwerdekommision an jeder Universität (§ 10). Diese Kommission ist paritätisch besetzt und ganz allgemein befugt, bei ihr vorgebrachten Beschwerden diese zu überprüfen und gegenüber den zur Entscheidung berufenen Organen Empfehlungen auszusprechen.

Die Fragestellung zielte darauf ab, festzustellen, welche Erfahrungen mit dieser neuen Einrichtung gemacht worden sind und wie die Aktivität der Kommission allgemein eingeschätzt wird.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 3 zeigt, hat ein relativ großer Prozentsatz der Befragten keinerlei Erfahrungen mit der Beschwerdekommision gemacht. Wo Erfahrungen vorliegen, wird die Einrichtung eher als günstig beurteilt, wobei auffällt, daß besonders die Assistenten eine relativ positive Haltung

aufweisen. Der geringe Bekanntheitsgrad dürfte damit zusammenhängen, daß es noch zahlreiche andere Stellen gibt, bei denen Beschwerden vorgebracht werden können. Dennoch gibt es immer wieder Fälle, die sonstwo nicht zur Sprache gebracht werden können und in denen sich die Beschwerdekommision bewährt.

Tab. 3: Beschwerdekommision

(Frage 29: Welche Erfahrungen haben Sie mit der neu eingerichteten Beschwerdekommision gemacht? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	26	53	54	-	38
nicht bewährt	19	7	38	-	20
keine Erfahrungen	55	40	8	100	42
Total	100	100	100	100	100

c) Beispiele positiver Erfahrungen: Professoren nehmen meist recht kurz Stellung:

"Es gab einen Fall. Es war vielleicht ganz gut, daß in der Beschwerdekommision die Diskussion etwas veröffentlicht wurde."

"Nicht einmal so schlecht, wird zwar kaum genützt, aber wenn, hat sie sich bewährt."

Etwas ausführlicher die Stellungnahmen der Studenten:

"Es gab einige Fälle. In der Kommission herrscht ein gutes Klima. Mehrere Assistenten haben wegen schlechter Behandlung durch die Professoren geklagt. Der Großteil der Fälle wurde erfolgreich bereinigt."

"Es gibt Fälle, so hat sich der Dienststellenausschuß für die sonstigen Bediensteten über einen Vorstand beschwert, der diktatorische Arbeitsbedingungen eingeführt hat. Die Bediensteten mußten Listen führen, wann und wie lange sie während der Dienstzeit die Toiletten aufsuchten."

d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hierzu die Einschätzung eines Assistenten:

"Der Bewußtseinsstand der Studenten und des Mittelbaus ist niedrig, die meisten wissen nicht, daß die Beschwerdekommision existiert, die, die es wissen, haben Angst davor, sich an sie zu wenden."

e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Eine Stellungnahme eines Rektors macht klar, daß die Beschwerdekommision deswegen so wenig tätig wird, weil es noch andere, naheliegendere Adressen für Beschwerden gibt:

"Arbeitet überhaupt nicht, Beschwerden gehen an den Rektor oder an den Dienststellenausschuß. Beschwerden wegen Prüfungsergebnissen kommen nicht vor."

f) Zusammenfassung: Es gibt verhältnismäßig wenig Erfahrungen mit der Beschwerdekommision. Soweit solche bestehen, werden sie

eher positiv beurteilt. Trotz der Tatsache, daß es viele anderen Gremien und Stellen gibt, an die Beschwerden gerichtet werden können, zeigt sich, daß doch Fälle existieren, in denen die Anrufung der Beschwerdekommision sinnvoll sein kann. Ein Problem besteht darin, daß diese Einrichtung im Bewußtsein der Universitätsöffentlichkeit zu wenig verankert ist.

4) Delegation

- a) Fragestellung: Nach § 15 UOG können verschiedene Universitäts-gremien mit Zweidrittelmehrheit einzelne Mitglieder für bestimmte Angelegenheiten mit Entscheidungsvollmacht ausstatten.

Es wurde gefragt, welche Erfahrungen mit dieser Entscheidungs-delegation gemacht wurden und ob sich die entsprechende Bestimmung bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Die Delegationsbefugnis wird fast ausnahmslos positiv beurteilt. Es haben auch fast alle Befragten Erfahrungen mit dieser Regelung gemacht.

Die Möglichkeit zur Delegation erhöht die Flexibilität der akademischen Organe und bedeutet daher, daß effizient vorgegangen werden kann. Allerdings wird die Möglichkeit in Gremien, in denen Mißtrauen herrscht, nicht angewendet.

- 26 -

Tab. 4: Delegation

(Frage 30: Hat sich die Möglichkeit, daß UOG-Gremien einzelne Mitglieder mit Entscheidungsbefugnis ausstatten können, bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	84	93	61	100	82
nicht bewährt	0	0	8	-	2
keine Erfahrungen	16	7	31	-	16
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Die Stellungnahmen sind meist hier recht kurz.

"Wird fallweise angewendet, teilweise sinnvoll, um alles praktikabel zu halten. Solche Paragraphen retten das UOG, weil der Apparat sonst zu schwerfällig wäre."

"Hat sich bewährt. Führt zur Vereinfachung der Verwaltung und zu Zeitersparnis."

"Wir haben davon äußerst sparsam Gebrauch gemacht, nur in dringenden Fällen wurden Mitglieder mit Entscheidungsbefugnis ausgestattet, hier gibt es keine Probleme, es ist nichts dagegen zu sagen."

- d) Beispiel negativer Erfahrungen: Die Nichtanwendung dieser Möglichkeit der Entscheidungsvereinfachung scheitert - wenn überhaupt - nur am Mißtrauen, das innerhalb der Gremien herrscht.

"Das kommt wegen des allgemeinen gegenseitigen Mißtrauens bei uns nicht vor."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Schließlich sei noch eine Stellungnahme erwähnt, die darauf hinweist, daß eine Erweiterung der Delegationsbefugnis zweckmäßig sein könnte:

"Der Rektor sollte seine Vollmachten in Form von Spezialvollmachten delegieren können. An der Universität fehlt das Referentensystem. Der Rektor oder Dekan müßte theoretisch alles beherrschen, von der Didaktik bis zum Förderungsrecht."

- f) Zusammenfassung: Die Delegationsbefugnis wird häufig angewendet und hat sich nach fast einhelliger Meinung bewährt. Bis zu einem gewissen Grade kann diese positive Einstellung auch als Indikator für ein relativ vertrauensvolles Klima innerhalb der Universitätsgremien angesehen werden. Es zeigt sich daher an dieser relativ technischen Frage, daß die Praxis der Mitbestimmung recht erfolgreich sein dürfte. Dabei ist aber auch zu bedenken, daß die notwendige Zweidrittelmehrheit die Anwendung in kontroversen Situationen unwahrscheinlich macht. Interessant ist der im letzten Zitat angeklungene Reformgedanke, der auch sonst in anderem Zusammenhang wiederholt erwähnt wurde, zu einer essentiellen Vereinfachung der Arbeit der universitären Gremien würde die Ausstattung kleinere arbeitsteilig vorgehender Führungskommissionen mit Entscheidungsvollmacht (bei Berichtspflicht an das Plenum) erheblich beitragen.

5) Rektorswahl

- a) Fragestellung: Der Rektor ist nunmehr nicht mehr vom akademischen Senat, sondern von einer drittelparitätischen Universitätsversammlung zu wählen, wobei das Gesetz detaillierte Verfahrensregelungen enthält (§ 16 UOG). Die Novelle hat den Wegfall der Verpflichtungserklärung potentieller Kandidaten gebracht.

Auch hier war danach zu fragen, wie sich diese Regelung bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Die Bestimmungen über die Wahl des Rektors werden im wesentlichen positiv beurteilt. Dies trifft besonders hinsichtlich der Assistenten und Studenten zu (vgl. Tab. 5). Es wird vor allem die Tatsache begrüßt, daß der Rektor nun ein Vertreter aller Gruppen sein muß. Kritik kommt vermutlich vor allem von Seiten derer, deren Kandidaten nicht erfolgreich waren.

Tab. 5: Rektorswahl

(Frage 16: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Art der Wahl des Rektors? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	61	73	69	50	65
nicht bewährt	39	7	23	50	28
keine Erfahrungen	-	20	8	-	7
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Auffällig ist vor allem, daß der Kreis der möglichen Kandidaten erheblich erweitert wurde und daß der Rektor sich nunmehr als Repräsentant aller Gruppen der Universität versteht oder verstehen muß. Dazu die Stellungnahme eines Rektors, der seine Wahl offensichtlich dem neuen Verfahren verdankt:

"Unter dem HOG war ich Kandidat, da wurde ich zweimal geschlachtet. Jetzt wurde ich von Assistenten und Studenten gewählt und halte diese Regelung daher natürlich für sehr gut. Intrigen, wie sie früher waren, sind jetzt nicht mehr möglich. Alles ist besser zu durchschauen. Eigentlich war ich dafür, daß alle Universitätsangehörigen abstimmen sollten. Gut finde ich es, wenn die Kandidaten gehört werden. Ich glaube, ich habe viele Leute erst in der Universitätsversammlung überzeugt."

Ein zweites Zitat läuft in eine ähnliche Richtung und zeigt, aber auch Probleme der "Überparteilichkeit" des "volksgewählten" Rektors auf:

"Die Regelung ist positiv. Sie führt dazu, daß ein Professor mit abweichenden Meinungen ebenfalls zum Rektor gewählt werden kann. Demgegenüber besteht aber die große Gefahr, daß man ein "Jedermannsfreund" wird, d.h. daß man versucht, alle Gruppen in sich zu integrieren. Manche Dinge kann man dann nicht mehr so pointiert formulieren, wie es vielleicht notwendig wäre. Man ist als Rektor eher unabhängig von den Professoren geworden, dafür abhängiger von der Gesamtheit der Vertretenen."

Öfters wird auch darauf hingewiesen, daß sich die Regelung der Novelle positiv auswirkt.

"In der ursprünglichen Form hat sich die Regelung nicht bewährt, man mußte auf die Kandidatensuche gehen und es war schwer, jemanden zu gewinnen."

- 30 -

Gerade diejenigen, die niemand wollte, waren noch am ehesten bereit. Nun kann jeder gezwungen werden, das Amt zu übernehmen."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Die Tatsache, daß die Wahl des Rektors nun "politisiert" ist und ein breiterer Kreis von Kandidaten die Chance hat, gewählt zu werden, führt dazu, daß manche Gruppen, deren Kandidat unterliegt, die Angelegenheit eher negativ sehen. Hiezu die Stellungnahme eines Professors:

"Die Drittelparität wirkt sich schlecht aus. Ein Kandidat, der ein guter Manager für die Universität wäre, aber bei Prüfungen streng ist, wird nicht gewählt. Besser wäre die Parität 50:25:25 in der Universitätsversammlung."

Ähnlich im Zitat, das über nach Ansichten des Befragten negative Erfahrungen berichtet:

"Hier wurde einmal ein Rektor gegen die Mehrheit der Professoren gewählt. Das sollte man nicht wiederholen. Die Mehrheit der Professoren sollte den Rektor wählen."

Andere Aspekte berührt eine negative Stellungnahme eines Assistenten, die auf die bekannten Vorfälle an der Universität Wien anspielt:

"Damit gibt es schlechte Erfahrungen. Man sollte sich vorher einigen, bevor in der Wahl selbst ein Blödsinn passiert. Auch ist die Information über einen Rektorskandidaten für das Wahlvolk viel zu gering. Der Kandidat könnte ruhig etwas Werbung betreiben."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Bisweilen wird dafür eingetreten, den Kreis der Wahlberechtigten noch weiter zu erweitern, also eine echte "Volkswahl" durchzuführen:

"Nein, diese Regelung hat sich nicht bewährt. Mir schiene eine Gesamtwahl besser. Das würde mehr Repräsentativität bedeuten. Unter Umständen könnten alle Universitätsangehörigen den Rektor wählen; umständlich erscheint mir auf jeden Fall, für die Wahl eine zusätzliche Instanz einzurichten."

- f) Zusammenfassung: Erfahrungen mit den Regelungen über die Rektorswahl werden überwiegend positiv beurteilt. Die Erweiterung des Kreises der Wahlberechtigten führt dazu, daß Kandidaten, die bisher nicht zum Zug kamen, gewählt werden können und daß der Rektor nun als Vertreter aller Universitätsgruppen fungiert. An kritischen Stimmen ist freilich die Unzufriedenheit derjenigen festzustellen, deren Kandidaten übergangen wurden. Die Neuregelung der Novelle wird als positiv eingestuft.

6) Dekanswahl

- a) Fragestellung: Das Gesetz enthält auch Bestimmungen über die Wahl von Dekanen (§ 16 Abs. 5, UOG). Diese Funktionäre sind in einer Art Sondersitzung des Fakultätskollegiums zu wählen, zu der gesondert einzuladen ist. Auch hier war danach zu fragen, wie sich diese Regelung bewährt hat.

- 32 -

- b) Ergebnisse: Auch die Bestimmungen über die Dekanswahl werden prinzipiell positiv beurteilt und haben sich bewährt. Allerdings ist ein größerer Prozentsatz der Befragten aller Kurien mit dieser Bestimmung nicht befaßt gewesen und hat keine Erfahrungen. Soweit derartige Erfahrungen bestehen, sind sie, mit Ausnahme der Funktionäre aus der Professorenkurie, unter denen es eine kleine Gruppe negativ eingestellter Befragter gibt, mit dieser Regelung einverstanden. Die Gründe liegen ähnlich wie bei den Bestimmungen über die Rektorswahl: Der Dekan ist nun ein Vertreter aller Kurien, nicht nur der Professoren. Gerade aus diesem Umstand dürfte sich auch die Skepsis einer gewissen Zahl von Professoren erklären.

Tab. 6: Dekanswahl

(Frage 31 a: Haben sich die Bestimmungen über die Dekanswahl in der Praxis bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	61	67	61	50	62
nicht bewährt	16	6	-	-	10
keine Erfahrungen	23	27	39	50	28
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Vorausgeschickt muß werden, daß die Dekanswahl insoweit unproblematisch erscheint, als es in den Umfrageprotokollen nur relativ wenig explizite Stellungnahmen dazu gibt.

Ähnlich wie bei der Rektorswahl ist die Entscheidung über die Person des Dekans nun politisch etwas interessanter geworden:

"Die Dekanswahl ist organisatorisch unproblematisch. Konflikte gibt es etwa in der gleichen Zahl wie früher, allerdings wird dem Problem mehr Aufmerksamkeit geschenkt. Früher hat ein engerer Kreis festgelegt, wer dran kommt, jetzt ist es eine echte Wahl."

Ähnlich wie bei der Rektorswahl wird auch die Neuerung der Novelle, die die Notwendigkeit der Zustimmungserklärung abgeschafft hat, begrüßt.

"Bei der Dekanswahl gibt es keine Probleme, 'einer muß halt'. Die alte Regel, vorher die Zustimmung zu erklären, war eine Schnapsidee - es hat sich niemand gemeldet."

- d) Beispiel negativer Erfahrung: An einer Stelle wird Kritik am bisherigen Verfahren geäußert:

"Das Problem ist, daß diejenigen, die Ambitionen haben, Dekan zu werden, nicht die geeignetsten sind. Es wäre nach einem besseren Modus, um geeignete Kandidaten zu finden, zu suchen."

- e) Beispiele sonstiger Einschätzungen: Eine Antwort illustriert die Tendenz der Praxis, innerhalb der Gremien einen Konsens herbeizuführen:

- 34 -

"Bei der Dekanswahl gibt es keine Schwierigkeiten, weil sie im Kollegium abläuft. Da gibt es Vorgespräche, man bemüht sich um vorgängigen Konsens aller Gruppen."

Etwas weitergehend ist ein Reformvorschlag eines Rektors:

"Man sollte sich überlegen, ob man hier den Personenkreis nicht erweitern kann, z.B. auf alle Universitätsangehörigen ausdehnen. Man muß bedenken, daß bei den bestehenden Mehrheitsverhältnissen sicher kein Unwürdiger gewählt würde."

- f) Zusammenfassung: Die Bestimmungen über die Dekanswahl werden weitgehend als unproblematisch angesehen. Ähnlich wie bei der Rektorswahl handelt es sich nun um einen Entscheidungsprozeß, der nun etwas "politisierter" abläuft. Die Neuerung der Novelle wird auch hier positiv beurteilt. Ein Vorschlag läuft darauf hinaus, den Kreis möglicher Kandidaten zu erweitern.

7) Amtsperiode

- a) Fragestellung: Eine der Neuerungen des UOG war, daß Rektoren und Dekane nicht mehr für eine Amtsperiode von bloß einem Jahr, sondern für eine solche von zwei Studienjahren zu wählen sind (§ 16 Abs. 1 bzw. 5 UOG).

Es wurde gefragt, ob diese Neuerung sich bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Die Tabelle 7 zeigt, daß diese Neuerung so gut wie einhellig positiv beurteilt wird, wobei es gewisse beschränkte Vorbehalte nur in der Kurie der Assistenten zu geben scheint. Im allgemeinen erscheint eine Verlängerung der Amtsperioden aus sachlichen Gründen zweckmäßig, die Einarbeit ist schwierig, ein Jahr zu kurz. Die Kritik von Assistentenseite fürchtet, daß eine lange Amtszeit zur Konsolidierung der Machtposition der führenden Funktionäre führen kann.

Tab. 7: Amtsperiode

(Frage 17: Wie beurteilen Sie die Verlängerung der Amtszeit der Rektoren und Dekane? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	100	87	69	100	90
nicht bewährt	-	13	8	-	5
keine Erfahrungen	-	-	23	-	5
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Es wird immer wieder betont, daß die Kompliziertheit des Amtsbetriebes eine längere Amtsführung als die von einem Jahr als zweckmäßig erscheinen läßt:

- 36 -

"Die Verlängerung der Amtszeit der Rektoren und Dekane finde ich gut und vernünftig, die Einarbeitung ist sehr wesentlich. Früher war es so, daß mit Ende der Amtszeit der Rektor oder Dekan erst richtig eingearbeitet war. Also mußte er gehen, sobald er sich einen richtigen Überblick erworben hatte."

Ähnlich auch die Stellungnahme eines sonstigen Bediensteten:

"Wir schätzen diese Verlängerung grundsätzlich als positiv ein. Bei der einjährigen Amtszeit war es meistens so, daß der Rektor in der Anfangsphase freundlich - unverbindlich war, nach den Semesterferien war er gut eingearbeitet, unmittelbar danach war seine Amtszeit zu Ende. Jetzt ist ein besserer persönlicher Kontakt möglich, Vorschläge können über einen längeren Zeitraum an den Rektor herangetragen werden, was vor allem uns als eine Art Personalvertreter als wichtig erscheint."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Negative Einschätzungen kommen von Vertretern der Studenten bzw. der Assistenten, die unter kurienpolitischen Aspekten mögliche negative Konsequenzen einer längeren Amtsführung eines unkooperativen Funktionärs sehen:

"Einerseits zu lang für die Betroffenen, andererseits für uns: wenn sich herausstellt, daß er schlecht ist, kann man ihn schwer abwählen, also auch zu lang für die Institution." (Assistent)

"Die Verlängerung auf zwei Jahre war nicht günstig. Bei einjähriger Amtszeit ist der Rektor am besten kalkulierbar. Je länger die Amtszeit dauert, desto besser kann sich der Rektor an die Gegebenheiten anpassen, desto mehr kann er sich verwaltungstechnischer Kniffe im Umgang mit den Studenten bedienen." (Student)

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzung: Hier äußert ein Rektor Reformvorstellungen hinsichtlich der Vertretungsregelung:

"Die Verlängerung der Amtszeit ist uneingeschränkt zu begrüßen, weil Lehrlingsjahre immer gut sind. Dagegen ist die Vertretungsregel falsch. Es sollte nicht der zufällig Dienstälteste vertretungsbefugt sein, sondern die ehemaligen Rektoren und Dekane. Auch die Beschränkung der Wiederwahl ist falsch. Freiwillige Langzeitrektoren und Dekane wären durchaus zu begrüßen, weil dadurch Lehrlauf vermieden werden kann."

- f) Zusammenfassung: Als Maßnahme, die die administrative Effizienz der universitären Selbstverwaltung vergrößert, werden die Erfahrungen mit der Verlängerung der Amtsdauer der Funktionäre in der überwiegenden Zahl der Fälle positiv beurteilt. Soweit kritische Meinungen geäußert werden, erfolgt dies aus eher vordergründigen, kurienpolitisch taktischen Erwägungen.

8) Prärektor und Prädekan

- a) Fragestellung: Im Zusammenhang mit der Ausweitung der Amtstätigkeit der Rektoren und Dekane auf zwei Jahre wurde durch das UOG auch die Vertretung durch die Amtsnachfolger im ersten Jahr der zweijährigen Periode eingeführt (§ 18 Abs. 1 und Abs. 2 UOG). Auch hier wurde danach gefragt, wie sich diese Regelung bewährt hat.

- 38 -

- b) Ergebnisse: Ähnlich wie bei der Frage nach der Verlängerung der Amtsdauer zeichnet sich eine fast einhellig positive Beurteilung dieser Bestimmung ab, wobei allerdings der Prozentsatz der Befragten (insbesondere unter den Studenten), der keine Erfahrung mit dieser Bestimmung hat, relativ größer ist. Dies könnte unter Umständen damit zusammenhängen, daß das Ausmaß der faktisch aktiven Ausübung der Vertretung in manchen Fällen nicht sehr stark ins Gewicht fällt.

Tab. 8: Prärektor und Prädekan

(Frage 18: Wie beurteilen Sie die Einrichtung des Prärektors bzw. des Prädekans? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	93	80	54	-	80
nicht bewährt	7	7	8	-	5
keine Erfahrungen	-	13	38	100	15
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiel positiver Erfahrung: Die Stellungnahmen sind hier nicht sehr ausführlich, typisch vielleicht folgendes kurzes Zitat eines Professors:

"Die Einrichtung der Präfunktionäre ist die beste Neuerung des UOG."

- d) Beispiel negativer Erfahrung: Dazu nur ein allgemeines Zitat, das auf eine andere zweckmäßige Vorbereitung auf Führungsfunktionen hinweist:

"Die Regelung hat sich nicht sehr bewährt. Ist an sich sinnvoll, bringt aber nicht sehr viel. Wichtiger ist, ob einer schon vorher Funktionär war. Ein gewisser Kursus honorum im Universitätsbereich ist besser als die Präfunktion."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Es gibt eine Reihe von Vorschlägen bzw. allgemeinen Beurteilungen in den Antworten:

"Die Beobachtung des Betriebes durch den Prädekan ist günstig. Die Prädekane sollten auch an den Senatssitzungen teilnehmen können."

"Die Regelung über Prärektoren ist sehr günstig, über Prorektoren weniger, denn die tun nichts mehr. Sie sind aber beide als Vertreter ganz gut."

"Die Regelung ist günstig, eine Gesetzeslücke besteht allerdings darin, daß die Prä/Proregelung weder in der Studienkommission, noch in der Institutskonferenz zu handhaben ist. Man weiß im Zeitpunkt der Wahl nicht, ob der Präoder Pro nicht in der nächsten Studienkommission oder Institutskonferenz sitzen wird."

- f) Zusammenfassung: Auch diese Neuerung des UOG wird weitgehend akzeptiert und als zweckmäßig anerkannt. Die Interviewprotokolle enthalten einige weiterführende Anregungen.

9) Stellvertretung

- a) Fragestellung: Eine für die ordnungsgemäße Durchführung der Gremiensitzungen nicht unwichtige Bestimmung des UOG regelt die Stellvertretung bzw. Stimmübertragung in Sitzungen, an denen ein Mitglied des Gremiums nicht teilnimmt. Hier besteht seit der Novelle eine nur mehr graduell unterschiedliche Behandlung der verschiedenen Kurien: Universitätsprofessoren können ihre Stimme einem anderen Professor übertragen (sofern dieser nicht bereits ein zweites Stimmrecht ausübt) - (§ 18 Abs. 5 UOG), Vertreter der übrigen Kurien können - sofern die Vertretung unmittelbar vor Beginn oder während einer Sitzung des Kollegialorgans erforderlich wird - ebenso an ein anderes Mitglied ihrer Gruppe die Stimme übertragen (§ 18 Abs. 6 UOG). Zusätzlich besteht noch die Möglichkeit, daß bei längerfristig vorhersehbarer Verhinderung die Ersatzleute der nicht-professoralen Gremialmitglieder an den Sitzungen teilnehmen (§ 15 Abs. 3 UOG). Da die Angehörigen der Universität nach § 21 Abs. 1 UOG verpflichtet sind, an der Willensbildung der Kollegialorgane mitzuwirken, besteht die Notwendigkeit, Verhinderungsgründe bei Nichtteilnahme anzugeben.

In den Interviews wurde danach gefragt, wie sich diese Bestimmungen bewährt haben, wie ihre Zweckmäßigkeit einzuschätzen ist und welche Gründe für diese Bewertung bestehen.

- b) Ergebnisse: Die Bestimmungen über Stellvertretung in den Gremien werfen wie Tabelle 9 zeigt, keine sehr großen Probleme auf. Insbesondere sehen die befragten Professoren kaum Schwierigkeiten und vertreten den Standpunkt, daß sich diese

Bestimmungen bewährt haben, wobei man aus den Antworten ersehen kann, daß sie einfach den Zweckmäßigkeitskriterien einer effizienten Sitzungsdurchführung entsprechen. Obwohl die anderen Gruppen den Professoren praktisch gleichgestellt sind, ist doch bei Assistenten und insbesondere bei Studenten und sonstigem Personal eine um etwas geringere Zufriedenheit festzustellen. Dies hängt vielleicht damit zusammen, daß, wie in den Interviews öfters geäußert wird, die mangelnde Gleichheit der Behandlung der einzelnen Gruppen durch das Gesetz als diskriminierend empfunden wird. Eine Überprüfung der Verhinderungsgründe ist, wie in den Antworten wiederholt betont wird, nicht üblich.

Tab. 9: Stellvertretung

(Frage 32: Haben sich die Bestimmungen über Stellvertretung in den Gremien bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	90	74	54	-	75
nicht bewährt	10	13	15	100	15
keine Erfahrungen	-	13	31	-	10
Total	100	100	100	100	100

- 42 -

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Hierzu gibt es nur ganz kurze Stellungnahmen wie z. B. "es ist alles nicht so tragisch", "die Bestimmungen sind lästig, aber in Ordnung". Zusammenfassend stellt ein Dekan fest:

"Dies ist keine Problem, wir führen die Bestimmungen ordnungsgemäß durch. Lästig ist nur, daß manche Professoren selten oder überhaupt nie kommen."

Ein Studentenvertreter berichtet über eine relativ informelle Praxis der Stimmübertragung:

"Die diesbezüglichen Bestimmungen werden bei uns relativ locker gehandhabt. Der Kurienführer der studentischen Kurie teilt zum Beginn eines Semesters Blankoformulare mit der Unterschrift des jeweiligen Vertreters aus, nimmt sie wieder an sich und setzt bei Bedarf das Datum und einen beliebigen Grund ein."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Für die Professorenkurie ergeben sich Koordinationsprobleme:

"Geht nicht sehr gut, ist oft schlecht abgesprochen, z.B. übertragen zwei wechselseitig ihre Stimme und sind dann beide nicht da. Oft ist mit der Stimmübertragung auch kein Mandat verbunden, d.h. man weiß als Stimmvertreter nicht, wie man eigentlich stimmen soll. Besonders kompliziert erscheint mir die Ersatzmännerregelung."

Über ähnliche Erfahrungen berichtet der folgende Dekan:

"Im allgemeinen habe ich damit schlechte Erfahrungen. Man muß furchtbar lange herumtelefonieren, wenn jemand ausfällt, um sicherzustellen, daß kein Professor mehr als zwei Stimmen hat. Dies ist ein Problem, das dadurch entsteht, daß die Professoren dazu tendieren, dem Dekan, der ja meistens Einblick in die Gesetzeslage und die Sitzungsroutine hat, ihre Stimme zu übertragen. Es ist jedoch festzustellen, daß die getroffene Lösung, trotz ihrer Inpraktibilität nicht anders getroffen werden kann."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Sowohl von Seiten der Assistenten als auch der Studenten wird vorgeschlagen, die Vertretungsregelung für alle Gruppen vollständig gleich zu normieren. Dazu ein Assistent:

"Die Bestimmung hat sich in der Praxis nicht bewährt. Günstiger wäre es, die Vertretungsbefugnis aller drei Gruppen gleich zu regeln."

Ähnlich der Vorschlag eines studentischen Kurienmitglieds:

"Unsere Forderung wäre: die Gleichstellung aller Gruppen mit dem Status der Professoren bezüglich der Stellvertretung in den UOG-Gremien."

- f) Zusammenfassung: Die Regeln über die Stellvertretung und über die Stimmübertragung in den Gremiensitzungen werden im allgemeinen positiv beurteilt. Eine gewisse Unzufriedenheit besteht in den nicht-professoralen Kurien wegen der zu einem Grad noch immer bestehenden Ungleichheit der Regelungen.

10) Sonstige Wahlen und Entsendungsbefugnisse

- a) Fragestellung: Unter der Überschrift "Sonstige Wahlen" trifft das UOG in § 15 detaillierte Regelungen für verschiedene Wahlverfahren, insbesondere hinsichtlich der Entsendung von Vertretern von Professoren und Assistenten in einzelne Gremien bzw. Kurien. Hinsichtlich der studentischen Vertreter und Vertreter der sonstigen Bediensteten bestehen Entsendungsbefugnisse der Hochschülerschaft bzw. des Dienststellenausschusses.

Es war festzustellen, inwieweit sich diese Regelungen und zwar einerseits die Wahlen in die Kommissionen und andererseits Entsendungsbefugnisse in diese, bewährt haben.

- b) Ergebnisse: Wie aus Tab. 10 hervorgeht, gibt es keine besonderen Probleme in diesem Bereich. Die Einstellungen sind im Durchschnitt eher positiv, insbesondere kann festgestellt werden, daß diejenigen Gruppen, auf die die jeweilige Regelung anzuwenden ist, mit ihrem Entsendungsverfahren einverstanden sind, so Professoren und Assistenten größtenteils mit den Wahlen in die Kommissionen, die Studenten und sonstigen Bediensteten mit der Entsendungsbefugnis ihrer jeweiligen Vertretungsorgane. Eine gewisse Unzufriedenheit bei Teilen der Befragten erklärt sich einerseits aus den als relativ kompliziert empfundenen Regelungen, andererseits aus Problemen der Praxis, wobei vor allem die mangelnde Bereitschaft zur aktiven Teilnahme bei vielen Mitgliedern der einzelnen Kurien hervorzuheben ist. Wo theoretische Überlegungen über alternative Möglichkeiten angestellt werden, wird zumeist

festgestellt, daß solche praktisch nicht realistisch wären, da einerseits gewählt werden muß, andererseits aber Wahlen bei den Studenten zu kompliziert wären.

Tab. 10: Sonstige Wahlen und Entsendungsbefugnisse

(Frage 31 b und c: Haben sich die Bestimmungen über Wahlen von Professoren und Mittelbauvertretern in Kommissionen und über Entsendungsbefugnisse der Hochschülerschaft und Dienststellenausschüsse in der Praxis bewährt? - Prozentwerte)

a. Kommissionswahlen:

	P	A	St	So	alle
bewährt	65	53	38	-	54
nicht bewährt	19	20	54	100	30
keine Erfahrungen	16	27	8	-	15

b. Entsendungsbefugnisse:

bewährt	45	33	69	50	48
nicht bewährt	39	27	23	-	31
keine Erfahrungen	16	40	8	50	21
Total	100	100	100	100	100

- 46 -

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Dekan berichtet über seine Erfahrungen, dies mitunter sogar amüsant:

'Mit den Wahlen gibt es keine Probleme, diese Regelung hat sich bewährt. Bei uns wurde eingeführt, daß alle, die sich in eine Kommission bewerben, das auch gleich selbst direkt sagen sollen und sich nicht - wie sonst üblich - von hinten herum durch einen Freund kandidieren lassen.

Hinsichtlich der Entsendungsbefugnis der Hochschülerschaft kann man sagen, daß sie im großen und ganzen sehr gute Vertreter entsenden. Ich habe einmal ein Seminar darüber gemacht, dabei hat sich herausgestellt, daß die Studenten von der Hochschülerschaft vor allem Serviceleistungen erhoffen, daß die OH selbst jedoch Politik machen will.

Dazu ein kleines Erlebnis: In einem Stoß von Papieren fand ich einen Zettel, den ein Studienvertreter offensichtlich über den Tisch einem anderen zugeschickt hat und der bei mir liegen blieb. Darin stand: 'Wenn du noch einmal den Mund aufmachst, bist du bei der nächsten Sitzung nicht mehr da.' "

Eine etwas kürzere und im Tenor auch positive Stellungnahme, die allerdings die Kompliziertheit der Regelungen betont:

"Viel zu kompliziert, besonders die Regelungen über Kundmachungen und Fristen. Es gibt aber keine Alternativen, außer die, es noch komplizierter zu machen."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hier werden vor allem die Probleme der Praxis und die Kompliziertheit der Regelungen thematisiert. So von einem Dekan:

- 47 -

"Die Wahlen sind sehr schwerfällig, sie finden dauernd statt, es gibt Ausschreibungen, Wahlversammlungen und alles das ist ein irrer Zeitaufwand und niemand will so recht kandidieren. Die Hochschülerschaft hat einzelne Kommissionen, die ihr nicht wichtig schienen, z.B. die der Ehrungen, überhaupt nicht beschickt, es findet sich einfach niemand."

Die Klagen eines Assistenten, der auch im Dienststellenausschuß aktiv tätig ist, zeigt die Probleme derjenigen Universitätsangehörigen, die sich in den Gremien engagieren und sich von den anderen Angehörigen ihrer Gruppe außerhalb der Gremien im Stich gelassen fühlen:

"Sehr oft ist die erste Generation der Gewählten zum Handkuß gekommen. Weil kein Verwaltungsapparat existiert, muß man alles selber machen. Man kann viel von Demokratie reden, aber in der Praxis fehlt dazu die notwendige Organisation. Es trifft immer wenige und eine Funktion zieht automatisch viele andere nach sich."

e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Ein Vertreter der sonstigen Bediensteten kritisiert die Unproportionalität der Vertretung seiner Gruppe:

"Grundsätzlich ist die schlechte Repräsentation der sonstigen Bediensteten zu beklagen. Bei uns ist es etwa so, daß an einer Fakultät zwei Vertreter insgesamt sechs sonstige Bedienstete vertreten, in einer anderen werden etwa sechshundert Personen ebenfalls durch zwei sonstige Bedienstete vertreten. Das führt im zweiten Fall zu einer krassen Unterrepräsentation der sonstigen Bediensteten. Das ist ein Punkt, der auf jeden Fall geändert werden sollte."

- f) Zusammenfassung: Die Wahl bzw. Entsendungsbefugnisse in Kommissionen werden als zwar komplizierte Regelung aufgefaßt, deren Notwendigkeit aber eingesehen wird, weil praktisch keine Alternativen bestehen. Die Einschätzung ist im Durchschnitt gut, insbesondere scheinen die einzelnen Kurien jeweils mit der für sie geltenden Regelung weitgehend einverstanden zu sein.

11) Amtsgeheimnis

- a) Fragestellung: § 21 Abs. 4 UOG weist unter Bezugnahme auf die entsprechende Bestimmung der Bundesverfassung darauf hin, daß Mitglieder von Kollegialorganen und sonstige Organe der Universität zur Wahrung des Amtsgeheimnisses verpflichtet sind.

In diesem Zusammenhang schien es von Interesse danach zu fragen, ob es nach der Erfahrung unserer Gesprächspartner Schwierigkeiten hinsichtlich der Wahrung des Dienstgeheimnisses gegeben hätte.

- b) Ergebnisse: Hinsichtlich der Interpretation und Anwendung der Bestimmungen über das Amtsgeheimnis gibt es eine Reihe von Problemen, insbesondere geht aus den Antworten immer wieder hervor, daß über den genauen Inhalt des Amtsgeheimnisses Unsicherheit bestehe. Auch wird festgestellt, daß die Tendenz, die Vertraulichkeit der Beratung in den Gremien nach außen zu tragen, bei den Professoren schon früher bestanden hätte und sich fortsetzt, während die Vertreter der anderen Gruppen, gerade wegen ihrer Eigenschaft als Delegierte, geradezu

verpflichtet seien, Informationen weiterzugeben. Daß durch diese Umstände das Gesprächsklima und die Offenheit der Aussprache in den Gremien sich zu einem gewissen Grad verschlechtern können, liegt auf der Hand.

Tab. 11: Amtsgeheimnis

(Frage 35: Gab es Ihrer Erfahrung nach Schwierigkeiten hinsichtlich der Wahrung des Amtsgeheimnisses? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
Keine Probleme	55	73	46	-	55
Schwierigkeiten	42	20	54	100	42
Unklarheiten	3	7	-	-	3
Total	100	100	100	100	100

Tab. 11 zeigt demgemäß auch, daß relativ viele Mitglieder der Gremien, die Anwendung dieser Bestimmungen mit Schwierigkeiten in Verbindung bringen, dies gilt insbesondere für die Vertreter der Professoren und Studenten.

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Im eigentlichen Sinn positive Erfahrungen werden hinsichtlich der Anwendung der Bestimmungen über das Amtsgeheimnis nicht berichtet, ein

- 50 -

Professor schildert die allgemeine Praxis:

"Das Amtsgeheimnis wird genau wie das ärztliche Geheimnis praktisch nicht gewahrt. Es wird bei uns immer viel erzählt, es war schon vorher so und hat sich nicht geändert. Es könnte natürlich sein, daß dies einmal schiefgeht."

Aus der Perspektive der Studenten ergibt sich vor allem das Problem der Rückinformation an die Entsender:

"Der Status des Amtsgeheimnisses in den UOG-Gremien ist nicht in ausreichendem Maße geklärt. Während die Professoren, aber auch die Assistenten ihre Kollegen intern voll über die Sitzungen informieren, was aber aufgrund des kleinen Personenkreises nicht problematisch ist, publizieren Studentenvertreter manchmal besonders kritikwürdige Punkte und geraten dadurch in Kalamitäten wegen des Amtsgeheimnisses."

Dasselbe Problem wird auch von einem Dekan in seiner Perspektive dargestellt:

"Die Studenten geraten von ihrem politischen Denken her in Versuchung. Sie müssen sich ja einer Wahl stellen. Man muß ihnen das Problem des Amtsgeheimnisses erklären, sie sind dann im Prinzip bereit, sich daran zu halten. Allerdings gab es bei uns auch schon Strafverfahren wegen Veröffentlichungen in Tageszeitungen."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hier wird einerseits die Verschlechterung des Gesprächsklimas beklagt, die dadurch entsteht, daß die Beratungen der Gremien nach außen getragen werden. Dazu die Stellungnahme eines Rektors:

"Alles ist sofort allgemein bekannt, das bringt immer wieder Ärger, man fürchtet sich, die Meinung offen zu äußern, alles wird persönlich ausgelegt. Allerdings, wo die Öffnung ist, ist schwer festzustellen. Ich glaube eher, daß das bei den Assistenten als bei den Studenten liegt."

Eine andere kritische Stellungnahme plädiert überhaupt für die Aufhebung dieser Bestimmung:

"Die Bestimmung ist total wirkungslos, sollte daher aufgehoben werden. Wenn man schon für Transparenz ist, dann für die totale."

Auch die Studenten beklagen sich wiederholt über die Einschränkung, die die Drohung mit der Verletzung des Amtsgeheimnisses für ihre hochschulpolitische Tätigkeit bedeutet:

"Für die Studentenvertreter bildet dieser Punkt eine ungeheure Einschränkung der Arbeit, ja teilweise eine Knebelung. So wurden mehrere Male Informationen der Studenten beschlagnahmt."

e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Ein genereller Reformvorschlag kommt von einem Vertreter der sonstigen Bediensteten:

"Das Amtsgeheimnis wird oft verletzt, wir halten dies für eine bedenkliche Entwicklung, die für die Universität nicht gut ist. Die Bewahrung des Amtsgeheimnisses sollte stärker ins Bewußtsein der einzelnen Gruppen hineingetragen werden."

- f) Zusammenfassung: Hinsichtlich der Bestimmungen über das Amtsgeheimnis bestehen einerseits Unsicherheit und andererseits Probleme, die sich aus der Tatsache ergeben, daß Vertreter in den Gremien häufig Repräsentanten anderer Gruppen sind, denen sie Rechenschaft schulden. Die Interviews ergeben daher auch eine zwar nicht überwiegende, doch sehr starke Betonung von Schwierigkeiten, die sich hinsichtlich in der Anwendung dieser Bestimmung ergeben haben.

II. ANGEHÖRIGE DER UNIVERSITÄT

12) Berufungen

- a) Fragestellung: Die wichtigste Gruppe der Universitätsangehörigen ist nach wie vor die der ordentlichen Universitätsprofessoren. Sie werden in einem Berufungsverfahren, das das Gesetz ausführlich regelt, von den Universitätsgremien ausgewählt und zur Bestellung vorgeschlagen.

Hinsichtlich dieses zentralen Aspektes der Universitätsautonomie hat das UOG in den §§ 26 ff eine detaillierte Regelung des Verfahrens gebracht. Insbesondere sind als Neuerungen die obligatorische Verlagerung der Erstellung des Vorschlages in eine Berufungskommission und in dieser, entsprechend der Intentionen der universitären Mitbestimmung

- 54 -

die Beteiligung der Assistenten und Studenten anzusehen. Außerdem wird ausdrücklich die Notwendigkeit einer Ausschreibung vorgesehen und normiert, daß Hausberufungen einer besonderen Begründung bedürfen.

Hinsichtlich dieser vier Aspekte, also

- Verlagerung in eine Kommission
- Beteiligung von Assistenten und Studenten
- Ausschreibung
- Erschwerung der Hausberufung

wurde nach den praktischen Erfahrungen gefragt. Die Befragten sollten auch einschätzen, ob und inwieweit sich diese Bestimmungen bewährt haben.

- b) Ergebnisse: Hinsichtlich dieser zentralen Frage ergeben sich sehr unterschiedliche Meinungen. Insbesondere sind die Einschätzungen der Sinnhaftigkeit der Mitbestimmung von Assistenten und Studenten, wie auch die Verlagerung in eine Kommission vor allem bei den Professoren umstritten. Hier gibt es mehrheitlich negative, aber, wie hervorgehoben werden muß, auch positive Erfahrungen, während die Assistenten und Studenten diesen Neuerungen meist positiv gegenüberstehen.

Unproblematisch erscheinen die mehr als Ordnungsvorschriften aufgefassten Bestimmungen über die Notwendigkeit von Ausschreibungen und die Erschwerung der Hausberufung, beide werden, soweit sie als solche bewußt sind, fast einhellig akzeptiert.

Tab. 12: Berufungen

(Frage 23: Haben sich die Neuerungen des Berufungsverfahrens bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
<u>a. Kommissionen</u>					
bewährt	29	67	62	-	45
nicht bewährt	45	7	8	100	29
keine Erfahrungen	26	26	30	-	26
<u>b. Mitbestimmung</u>					
bewährt	39	80	85	-	58
nicht bewährt	55	-	15	100	34
keine Erfahrungen	6	20	-	-	8
<u>c. Ausschreibung</u>					
bewährt	78	67	62	-	69
nicht bewährt	6	-	8	100	8
keine Erfahrungen	16	33	30	-	23
<u>d. Erschwerung der Hausberufung</u>					
bewährt	82	80	69	-	75
nicht bewährt	9	-	8	100	10
keine Erfahrungen	9	20	23	-	15
<u>e. Mittelwert</u>					
bewährt	57	73	70	-	62
nicht bewährt	29	2	10	100	20
keine Erfahrungen	14	25	20	-	18
	100	100	100	100	100

- 56 -

Bildet man, was zugegebenermaßen wegen der Unterschiedlichkeit der Bedeutung der einzelnen Aspekte ein etwas künstlicher Vorgang ist, den Mittelwert der Ausrichtung der Erfahrungen hinsichtlich der vier Detailaspekte, so zeigt sich insgesamt doch eine überwiegend positive Einschätzung der Neuerungen.

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Zunächst zwei Stellungnahmen von Dekanen, die anders als die Mehrzahl ihrer Kollegen die Beteiligung von Assistenten und Studenten positiv beurteilen, also über gute Erfahrungen berichten:

"Mit der Beteiligung habe ich gute Erfahrungen, besonders hinsichtlich des Mittelbaus, bei dem das Mitwirken geradezu wissenschaftlich bildet. Dazu ist allerdings auch notwendig, daß der Vorsitzende die Assistenten bewußt einsetzt."

"Sehr wichtig als Reformpunkt erschiene mir, daß das Fakultätskollegium selbst entscheiden könnte, ob es eine Kommission einsetzt, die entscheiden kann oder ob es sich die Entscheidung vorbehält.

Was die Beteiligung betrifft, ist sie im großen und ganzen sehr konstruktiv gewesen, viel besser, als die Gegner des UOG vorausgesagt haben. Von den Assistenten kommen, was das Fach betrifft, gute Fragen und von den Studenten wird die Lehrbefähigung recht gut überprüft. Allerdings sind die Studenten fachlich überfordert, wenn sie vergleichende wissenschaftliche Gutachten erstellen sollen."

Die Beteiligung der Assistenten und Studenten wird aus der Sicht der betroffenen Gruppen natürlich meist positiv gesehen. Dies dürfte weniger überraschen. Hier zwei Beispiele von Funktionären aus der Assistentenkurie:

"Die Mitsprache des Mittelbaus und der Studenten ist positiv, weil besonders der Mittelbau am meisten mit dem Professor zu tun hat. Man sollte sich den Chef aussuchen können, schon wegen der Institutsatmosphäre ist dies wichtig. Studenten sollten ruhig mitsprechen, weil sie ja die pädagogischen Fähigkeiten beurteilen können."

"Die derzeitige Form der Berufung erscheint mir nicht ungünstig. Selbstverständlich sollten die Ordinarien ein wichtiges Wort mitzureden haben, aber die Assistenten scheinen mir die einzigen, die dieses wissenschaftliche Establishment begründet kontrollieren können, wobei natürlich die Gefahr besteht, daß sie zu stark gewerkschaftlich auftreten."

Die Studenten können die Didaktik beurteilen. Ein Problem ist, daß die Studenten in der Praxis die Berufungskommission nicht ernst nehmen, weil sie keine Zeit haben. Auch wird von den Ordinarien Druck auf Assistenten und Studenten ausgeübt, um eine Kandidatur durchzudrücken."

Was die Hausberufung betrifft, gibt es nicht nur negative Stimmen:

"Es gibt deutliche Tendenzen zur Hausberufung. Das ist aber nicht unbedingt negativ, warum sollten Wiener gegenüber Grazern benachteiligt sein, wenn man schon keinen guten Ausländer findet."

Mehrere Male wird auch darauf hingewiesen, daß die Ausschreibung sehr wichtig sei. So stellt etwa ein Dekan fest:

"Die Ausschreibung gab es ja schon vorher. Sie ist aber wirklich eine entscheidende Verbesserung, weil sie das Angebot objektiviert. Früher haben die, die einen bestimmten Kandidaten bevorzugten, immer behauptet, daß es sonst niemanden gäbe. Nun kann man sehen, daß solche Meinungen überhaupt nicht stimmen."

- 58 -

Eine interessante Stellungnahme kommt von seiten der Studenten. Ihnen erscheint die Festsetzung des Ausschreibungstextes besonders wichtig:

"Bei der öffentlichen Ausschreibung hat sich seit Einführung des UOG die interessante Erfahrung machen lassen, daß die wichtigste und zentrale Phase des Berufungsverfahrens in vielen Fällen jene ist, in der der genaue Ausschreibungstext in der Berufungskommission festgesetzt wird."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Wie schon bei den positiven Erfahrungen angeklungen, wird gerade von Professorenseite und oft von Funktionären, die der Mitbestimmung grundsätzlich positiv gegenüberstehen, gegen die Verlagerung der Berufung in eine Kommission argumentiert, weil dadurch das Spektrum der Meinungen unzweckmäßig stark eingeschränkt wird:

"Zum Berufungsverfahren meine ich, daß die Verlagerung in eine Kommission doch etwas problematisch ist, denn Kommissionen erscheinen mir anfälliger, wenn einzelnen Interessen kollidieren. Die gesamte Fakultät war da besser, man hat eher die Meinungen offen gesagt, außerdem konnten hier auch Leute von anderen Instituten sprechen, die nicht so betriebsblind waren wie die, die es direkt betroffen hat."

Oft wird die Einstellung der Assistenten und Studenten ganz allgemein kritisiert, wie beispielsweise vom folgenden Rektor:

"Ich glaube, daß sich die Assistenten alle ähnlich und gewerkschaftsorientiert verhalten: eine Krähe hackt der anderen kein Auge aus. Es gibt eindeutig mehr Hausberufungen als früher."

Sehr oft wird die Beteiligung von Assistenten und insbesondere von Studenten als nicht genügend qualifiziert beklagt:

"Problematisch finde ich die Beteiligung von Assistenten und Studenten in der jetzigen Zusammensetzung, besser wäre es, eine Mehrheit von Habilitierten zu verlangen."

Und in eine ähnliche Richtung, ein Sonderproblem betreffend, geht die folgende Stellungnahme, die die Oberflächlichkeit der persönlichen Präsentation vor wenig qualifizierten Kommissionsmitgliedern erwähnt:

"Das Hauptproblem ist die Präsentation eines Kandidaten, weil dann das Hauptgewicht nicht mehr auf der wissenschaftlichen Potenz liegt, sondern auf der Fähigkeit, sich zu verkaufen. Der Erfolg eines Gastvortrages hängt jedoch von vielen Zufälligkeiten ab, von der Tagesverfassung und anderem. Mit dieser Regelung haben wir sehr ungute Erfahrungen. Die Zusammensetzung ist daher verfehlt und ich könnte mir aber ein Verhältnis 3:1:1 vorstellen."

Schließlich wird zuweilen kritisch darauf hingewiesen, daß Hausberufungen durch die Bestimmung des Gesetzes nicht tatsächlich erschwert würden:

"Die Hausberufung ist durch das UOG nicht erschwert, im Gegenteil, sie ist heute erleichtert worden. Dies ist sehr schlecht. Dies ist der Schwachpunkt des UOG. Oft bestehen die Interessen des Mittelbaus und der Studenten darin, jemanden aus der selben Universität zu berufen."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Hier sei nur ein Vorschlag erwähnt, der gelegentlich aufgetaucht ist und zwar - wie schon in einem früheren Zitat vorgebracht wurde - der Wunsch nach bloß fakultativer Entscheidungsübertragung an eine Kommission:

"Das Kollegium soll die Möglichkeit haben, elastisch vorzugehen, etweder sich in schwierigen Fällen die Entscheidung selbst vorzubehalten oder, falls es unproblematisch erscheint, fakultativ eine bevollmächtigte Kommission einzusetzen."

- f) Zusammenfassung: Das Berufungsverfahren stellt eine zentrale Kompetenz der universitären Autonomie dar, dementsprechend ist die Einschätzung der Neuregelungen des UOG, insbesondere hinsichtlich der Verlagerung in den kleinen Kreis einer bevollmächtigten Kommission, bzw. der Beteiligung der Assistenten und Studenten stark umstritten. Insbesondere die Verlagerung von der Fakultät in die Kommission, aber auch die Beteiligung der Nicht-Habilitierten wird von den Professoren nach wie vor überwiegend negativ beurteilt, wobei allerdings hervorzuheben ist, daß es auch positive Stellungnahmen gibt. Sicher ist dies ein Bereich, in dem oft praktische Erfahrung und vorgefaßte ideologische Meinung nicht leicht auseinanderzuhalten sind. Die Kritik an der Verlagerung der Entscheidung in die Kommission läuft auf die Diagnose einer Einschränkung des Meinungsspektrums hinaus, die Kritik an der Beteiligung moniert die mangelnde Qualifikation und die Tendenz zu vorschnellen Urteilen durch nicht-habilitierte Kommissionsmitglieder.

13) Außerordentliche Professoren

- a) Fragestellung: Die Einrichtung des a.o. Professors, einer besonderen Kategorie eines Universitätslehrers, für die sich unter bestimmten Umständen habilitierte Assistenten bewerben können, hat im Prinzip schon vor dem UOG bestanden. Allerdings hat das Gesetz in verschiedener Weise hier eine Neuregelung getroffen, insbesondere ist auch das Verfahren der Ernennung durch die Novelle geändert worden (vgl. § 31 UOG).

In der Befragung wurde einerseits danach gefragt, welche Erfahrungen mit der Art der Ernennung der a.o. Professoren gemacht wurden und andererseits, wie sich ihre Tätigkeit in Lehre und Forschung bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Wie Tab.13 zeigt, wird von sehr unterschiedlichen Erfahrungen, was einerseits die Ernennung, andererseits die Tätigkeit der a.o. Professoren betrifft, berichtet.

Das Verfahren der Ernennung wird von einer überwiegenden Zahl derjenigen, die über Erfahrungen berichten, negativ eingeschätzt. Dies betrifft insbesondere Funktionäre aus der Professoren- und Assistentenkurie. Die Einrichtung als solche und die Tätigkeit des a.o. Professors erfährt eine überwiegend positive Einschätzung, insbesondere von den Professoren und zu einem gewissen Grade auch von den Assistenten.

Die Kritik am Ernennungsverfahren bezieht sich z.T. auf die vor der Novelle bestandene Regelung und ist hauptsächlich darin begründet, daß der Eindruck weit verbreitet ist, daß eine einmalige Welle von Ernennungen erfolgt ist, die nun weitgehend

abgeschlossen erscheint. Die Nachkommen sehen keine Chancen mehr. Auch wird das ungleiche Vorgehen der einzelnen Universitäten und Fakultäten kritisiert. Die positive Einschätzung der Tätigkeit der a.o. Professoren beruht vor allem darauf, daß es einerseits zu einer Ausweitung der Karrieremöglichkeiten und damit auch zu einer Auffrischung im Bereich der Professorenschaft gekommen ist und daß die zusätzlichen Professoren andererseits eine wichtige Hilfe im Bereich der Lehre und Forschung an den überlasteten Universitäten darstellen.

Tab. 13: Außerordentliche Professoren

(Frage 24: Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Art der Ernennung und der Tätigkeit der a.o. Professoren gemacht? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
<u>a. Ernennung:</u>					
bewährt	32	20	15	-	25
nicht bewährt	65	60	31	-	54
keine Erfahrungen	3	20	54	100	21
<u>b. Tätigkeit:</u>					
bewährt	78	67	46	-	66
nicht bewährt	16	33	8	-	18
keine Erfahrungen	6	-	46	100	16
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Zwei relativ kurze Zitate von Professorenseite belegen, wie positiv die Einrichtung im allgemeinen eingeschätzt wird:

"Als Förderungsmaßnahme für den wissenschaftlichen Nachwuchs ist die Regelung zu begrüßen. Man hat jungen Forschern Positionsvorteile verschafft, die sie sonst nicht erlangt hätten. Bezüglich der Umschreibung der Lehrverpflichtung hat man viel zuwenig auf die Forderungen der Massenuniversität Bezug genommen, man hat die Fächer viel zu eng begrenzt."

"Im Prinzip hat die Einrichtung die Probleme des Karriereplafonds gelöst, sie hat die Professorenkurie erfreulich aufgelockert. Bei uns werden a.o. Professoren wie ordentliche behandelt."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Oft wird der Automatismus des Übergangs vom Assistenten- zum Professorenstatus negativ kommentiert:

"Die Art der Ernennung ist recht ungünstig. Es werden zu wenig zusätzliche Qualifikationen verlangt. Da gab es Fälle, wo sich einer bei mir als Rektor das Dozentendekret abholte und damit über den Gang zum Universitätsdirektor ging und gleich ein Ansuchen um eine a.o. Professur einreichte."

Die Schwierigkeit einer weiteren Ausweitung dieser Aufstiegsmöglichkeit für Assistenten und die unangenehmen Konsequenzen, die sich daraus ergeben, werden in einer anderen Stellungnahme eines Dekans erwähnt:

"Die Ernennung: bisher wurde bei uns nur die alte Regelung angewendet, die war eher nicht gut. Das war eine abortive Lösung. Sie sollte verdienten Assistenten eine Existenz schaffen, jetzt

- 64 -

kommt es aber zu einem Kampf auf Leben und Tod. Viele gute Leute können nicht mehr zum Zug kommen, Freundschaften zerbrechen. Wir haben zu viele ernsthafte Kandidaten.

Besser erschiene mir grundsätzlich weniger Geld und Prestige, dafür aber jeden guten Dozenten, der sich vier bis sechs Jahre bewährt hat und mehr publiziert hat als die Professoren, eine sichere Stelle zu geben."

Das begrenzte Angebot an a.o. Professuren wird besonders auch von Seiten der Assistenten bedauert:

"Mit dieser Neuerung haben wir schlechte Erfahrungen gemacht. Es ist wie beim Anstellen um Opernkarten, wer zuerst dran ist bekommt, ohne Rücksicht auf die Qualifikation, die Professur. Die Pfründe sind jetzt alle vergeben, der Aufstieg ist blockiert."

Bisweilen wird auch die Position als solche wegen der ambivalenten Stellung des a.o. Professors zwischen Ordinarius und Assistent grundsätzlich kritisiert:

"Der neue a.o. Professor ist, gelinde gesagt, eine Schnansidee, der alte a.o. Professor war besser. Man hatte bei der Abfassung des UOG eine Art "Assistenzprofessor" im Auge. Vom ordentlichen unterscheidet sich der neue a.o. nur in zwei Sachen: er verdient weniger und er kann weniger machen. Der a.o. Professor heute ist also eine Art 'Mini-ordentlicher-Professor', auf der anderen Seite ist er jedoch weisungsgebunden. Die neue Position des a.o. Professors ist ziemlich ambivalent und scheint mir keine glückliche Lösung zu sein."

- f) Zusammenfassung: Die Art der Ernennung der a.o. Professoren wird wegen der Reduzierung der noch vorhandenen Möglichkeiten und wegen des - nach der Meinung vieler Befragten - impliziten

Automatismus der Regelung eher kritisiert, die Institution der a.o. Professoren und die ihrer Tätigkeit in Lehre und Forschung wird hingegen überwiegend positiv beurteilt.

14) Habilitationen

- a) Fragestellung: Das UOG hat das Habilitationsverfahren neu geregelt (§§ 35 ff UOG). Dabei wurden die früheren Vorgangsweisen grundsätzlich beibehalten, allerdings im Detail eine Reihe von Änderungen vorgesehen. So ist ähnlich wie bei den Berufungen eine Kommission obligatorisch und entscheidungsbefugt, in der ebenfalls Assistenten und Studenten mitwirken. Zusätzlich besteht nun die Möglichkeit der Habilitation mit mehreren Publikationen (Sammelhabilitation), es wurde ein Didaktiknachweis, der durch Lehrtätigkeit erbracht werden kann, statt des früheren Probevortrags eingeführt, ebenso die Themenbegrenzung und Öffentlichkeit des Kolloquiums und schließlich die Berufungsmöglichkeit an eine besondere Habilitationskommission im Falle von Verfahrensmängeln.

Den Befragten wurden diese sechs Neuerungen vorgelegt und sie wurden ersucht, Stellung zu nehmen, inwieweit sich diese, ihren Erfahrungen nach, bewährt haben.

- b) Ergebnisse: Obwohl die Zusammenfassung der Erfahrungen der Gesamtheit der Befragten eher ein positives Bild von der Anwendung der verschiedenen Neuerungen vermittelt, ist deutlich, daß hinsichtlich der Verlagerung in die Kommission und

der Möglichkeit einer Berufung die Haltung der Funktionäre aus dem Kreise der Professoren sehr kritisch ist. Bei der Frage der Mitbestimmung halten sich die professoralen Pro- und Kontrameinungen etwa die Waage, hinsichtlich der mehr verfahrenstechnischen Neuerungen (Sammelhabilitation, Didaktiknachweis, Kolloquium) überwiegen in allen Kurien die positiven Stellungnahmen.

Ähnlich wie das Berufungsverfahren betrifft das Habilitationsverfahren einen zentralen Aspekt der Universitätsautonomie. In diesem Bereich sind die Neuerungen des UOG besonders stark spürbar und stoßen auf besonders starken Widerstand.

Was die Verlagerung in eine Kommission betrifft, wird ähnlich wie bei den Berufungen kritisiert, daß dadurch ein relativ kleiner Kreis für die Entscheidung zuständig ist, was bisweilen positiv, meist aber negativ eingeschätzt wird. Die Möglichkeit einer Berufung wird als schwerwiegender Eingriff in die universitäre Autonomie betrachtet. Allerdings gibt es auch Stellungnahmen, die die grundsätzliche Berechtigung eines Berufungsverfahrens bejahen.

Die Mitbestimmung der Assistenten und Studenten wird etwas weniger kritisch gesehen, als die Möglichkeit eines Berufungsverfahrens. Daß Assistenten alle Neuerungen im wesentlichen positiv interpretieren, verwundert wenig, auch die studentischen Befragten sind in ihrer überwiegenden Mehrzahl mit den Neuerungen einverstanden, interpretieren die Erfahrungen mit ihnen positiv.

Die wiederum nur als rechnerischer Artefact zu betrachtende Berechnung eines Mittelwerts über die einzelnen Antwortkategorien zeigt durchschnittlich eine mehrheitlich positive Haltung, dies auch in allen Kurien.

Tab. 14: Habilitationen

(Frage 25: Haben sich die Neuerungen über die Habilitation
in der Praxis bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
<u>a)Kommission</u>					
bewährt	39	100	54	-	56
nicht bewährt	52	-	23	-	31
keine Erfahrungen	9	-	23	100	13
<u>b)Mitbestimmung</u>					
bewährt	49	87	54	-	57
nicht bewährt	42	-	15	-	25
keine Erfahrungen	9	13	31	100	18
<u>c)Sammelpublikationen</u>					
bewährt	58	87	47	-	61
nicht bewährt	33	-	15	-	21
keine Erfahrungen	9	13	38	100	21
<u>d)Didaktik</u>					
bewährt	52	67	54	-	54
nicht bewährt	35	-	31	-	25
keine Erfahrungen	13	33	15	100	21
<u>e)Kolloquium</u>					
bewährt	56	87	31	-	56
nicht bewährt	35	-	15	-	21
keine Erfahrungen	9	13	54	100	23
<u>f)Berufung</u>					
bewährt	29	93	31	-	44
nicht bewährt	45	7	15	-	28
keine Erfahrungen	26	-	54	100	28
<u>e)Mittelwert</u>					
bewährt	47	87	45	-	55
nicht bewährt	40	1	19	-	25
keine Erfahrungen	13	12	36	100	20
	100	100	100	100	100

- 68 -

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Das Gesamturteil eines Rektors bietet ein Beispiel dafür, daß die Neuerungen im großen und ganzen auch positiv eingeschätzt werden können:

"Es ist Objektivierung und Rationalisierung eingetreten. Die inflationäre Entwertung der Situation ist eher durch die Masse der Bewerber als durch die Neuregelung bedingt - im Gegenteil, viele Professoren bringen ihre Leute heute schwerer über die Bühne als früher. Nach wie vor verstehen viel zu wenig Teilnehmende am Verfahren etwas vom Habilitationsfach.

Ein Vorschlag zur Verbesserung: Internationalisierung des Verfahrens durch Heranziehung internationaler Gutachter."

Auch zu Einzelheiten der Neuerung wird positiv Stellung genommen, etwa zum Aspekt der kumulativen Habilitation:

"Habilitation mit mehreren Publikationen hat sich bewährt. In den Naturwissenschaften ist das die Praxis, da gibt es nur mehr Artikel und keine Bücher, z.T. eben auch mit Co-Autoren und oft auf englisch; daß das alles jetzt anerkannt wird, entspricht einer Anerkennung der Praxis durch das Gesetz."

Eine assistentische Stellungnahme setzt sich mit der Frage der Berufung gegen Entscheidungen der Habilitationskommission auseinander:

"Die Beschwerdemöglichkeit ist als grundlegender Rechtsschutz zu begrüßen, ist aber andererseits ein schwerer Eingriff in die Hochschulautonomie. Die Berufungskommission sollte daher nicht vom Ministerium besetzt werden."

d) Beispiele negativer Erfahrungen: Fines von vielen generell negativen Urteilen ist das folgende:

"Die Neuerung des Habilitationsverfahrens beurteile ich sehr negativ. Aus dem Habilitationsverfahren wurde ein Verwaltungsverfahren und jeder kommt durch."

Eine Kritik der Beteiligung von Assistenten und Studenten impliziert die folgende Stellungnahme:

"Grundsätzlich besteht überhaupt die Gefahr, daß Assistenten und Studenten billig vereinahmt werden. Sie lassen sich leicht vom Habilitations- oder Berufungswerber anlachen. Da gibt es fast noch mehr Mißstände als früher."

Am häufigsten ist die grundsätzliche Kritik an der mangelnden Qualifikation, insbesondere der Studenten:

"Außert problematisch erscheint mir, daß Studenten über jemanden befinden hinsichtlich einer Qualifikation, über die sie selbst nicht verfügen, das ist wirklich einmalig!

Anders ist es bei Berufungen, da dann nur Qualifizierte zur Auswahl stehen. Die Beteiligung der Studenten in verschiedenen Stadien, z.B. wenn es um die Didaktik geht, scheint mir allerdings in Ordnung."

Auch Teilaspekte werden kritisiert, etwa die Neuregelung des Kolloquiums:

"Öffentlichkeit ist selbstverständlich positiv. Hundertprozentig lehne ich aber die Themenbegrenzung ab. Das ist einfach zu wenig. Wenn einer nur über einen engen Ausschnitt gearbeitet hat, kann man ihn über das gesamte Fach nicht befragen."

- 70 -

Sehr häufig ist die Kritik an der Berufungsmöglichkeit:

"Wird jemand gegen den Willen der Fakultät habilitiert, genießt er sicher nicht den selben Status wie ein 'echt' Habilitierter."

e) Beispiele allgemeiner Einschätzung: Interessant ist eine studentische Stellungnahme, die das Verhalten der Professoren kritisiert:

"Uns erscheint das Habilitationsverfahren als zu leicht. Die Professoren sollten bei der Begutachtung mehr Mut zur Kritik zeigen, zusätzlich soll die Möglichkeit einer externen Begutachtung gegeben sein."

Ein Dekan hält fest, daß das Verhalten der Assistenten in den Habilitationskommissionen keineswegs hauptsächlich nach gewerkschaftlichen Kriterien ausgerichtet ist:

"Bezüglich des Verhaltens der Assistenten wäre anzumerken, daß alle möglichen Folgen entstehen, es gibt sowohl Fälle, wo Solidarität geübt wird, wie auch solche, wo versucht wird, mögliche Konkurrenten abzuschießen."

Schließlich noch eine grundsätzliche Stellungnahme eines Assistentenvertreters zur Problematik der Habilitation und ihrer Verquickung mit dem Dienstrecht:

"Grundsätzlich könnte man fragen, ob die Habilitation überhaupt noch sinnvoll ist. Dies erscheint mir dann nicht der Fall zu sein, wenn die Leistung nicht objektivierbar ist. Von besonderem Nachteil ist die Koppelung von Habilitation mit dienstrechtlichen Konsequenzen, was praktisch zu einem Habilitationsdruck geführt hat."

- f) Zusammenfassung: Ähnlich wie die Frage der Berufungen ist die der Habilitation eine zentrale Kompetenz der universitären Autonomie. Daher wirken sich auch hier die Regelungen der Mitbestimmung und anderer Neuerungen des UOG besonders stark aus. Bei den Assistenten und Studenten stoßen die Neuerungen durchwegs auf Zustimmung, die Professoren berichten über negative Erfahrungen im Bereich der Entscheidungsbefugnis der Kommission, der Beteiligung von Assistenten und Studenten und insbesondere der Möglichkeit einer Berufung an eine besondere Habilitationskommission. Allerdings sind die Haltungen der Professoren nicht einheitlich und es gibt auch hinsichtlich dieser Bereiche durchaus zustimmende Stellungnahmen. Die überwiegend verfahrenstechnischen Neuerungen werden meist auch von den Professoren positiv beurteilt.

15) Assistenten (Personalkommission)

- a) Fragestellung: Eine wesentliche Veränderung der Stellung des Mittelbaus an den Universitäten wurde dadurch erreicht, daß für die Bestellung und Verlängerung der Assistenten, sowie für die Festlegung ihrer Dienstpflichten eine obligatorisch einzurichtende, mit Entscheidungsbefugnis ausgestattete Kommission der Fakultät zuständig erklärt wurde (vgl. §§ 40 ff und § 65 Abs. 1 UOG).

Die Befragten wurden ersucht, über ihre Erfahrungen mit der Tätigkeit der Personalkommission zu berichten und ihre Einschätzung dieser Neuerung bekannt zu geben.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 15 zeigt, wird die Tätigkeit der Personalkommission zu einem überraschend hohen Ausmaß von allen Kurien positiv beurteilt, dies gilt insbesondere auch für die Professorenkurie.

Die Bestellung und Verlängerung durch eine Kommission, die der Entscheidungsfindung größere Aufmerksamkeit widmet, wie früher in den Fakultätskollegien üblich war, wird allgemein als eine objektivere und gerechtere Vorgangsweise angesehen.

Soweit kritische Anmerkungen vorgenommen werden, richten sich diese gegen die stärkere Tendenz der Kommission, Verlängerungen vorzunehmen und daher gegen die geringere Zirkulation im Bereich der Assistenten. In fast allen Antworten wird darauf hingewiesen, daß die Aufgabe der Festlegung der Dienstpflichten entweder nur ganz formal ausgeführt wird oder daß dies überhaupt ganz unterbleibt.

Tab. 15: Assistenten (Personalkommission)

(Frage 26: Welche Erfahrungen haben Sie mit der Bestellung und Verlängerung der Assistenten durch die Personalkommission gemacht?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	81	80	54	100	76
nicht bewährt	16	13	8	—	13
keine Erfahrungen	3	7	38	—	11
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Die Stellungnahme eines Dekans einer medizinischen Fakultät zeigt die Veränderungen der Bestellungs- und Verlängerungspraxis, die sich durch die Kompetenzzuteilung an die Personalkommission ergeben, recht gut auf:

"In der Medizin sind die Assistentenstellen faktisch Ausbildungsstellen. Es gibt meist nur einen Bewerber und meist Einstimmigkeit. Ganz selten mußte gegen den Vorstand entschieden werden, besonders bei Weiterbestellung. Da wurden aber nach Verhandlungen einverständliche Lösungen, die für alle akzeptabel waren, ausgehandelt. Willkür, wie sie früher war, gibt es nicht mehr.

Die Kommission hat Richtlinien aufgestellt für den Fall, daß es mehrere Kandidaten gibt. Früher war das alles vollständig dem Klinikvorstand überlassen. Es gibt hier also nun eine verstärkte Kontrolle."

Eine ähnliche Stellungnahme kommt von einem anderen Dekan, der hiebei auch seine höchstpersönliche Meinung zum Ausdruck bringt:

"Hinsichtlich der Personalkommission ist die Erfahrung rein positiv. Wir haben zwar lauter positive Entscheidungen getroffen, aber es ist ja grundsätzlich so, daß jeder Professor die Assistenten hat, die zu ihm passen. Blöde Assistenten sind eigentlich nur bei blöden Professoren, die brauchen sie zum Saufen und ähnlichem und die passen dann ganz gut zueinander."

Aus der Sicht eines Assistenten wird die Änderung ebenfalls positiv beurteilt:

"Eine Änderung gegenüber früher ist insoferne eingetreten, als jetzt soziale Gründe zur Vertragsverlängerung immer wichtiger werden, für

- 74 -

den Assistenten ist damit die Gefahr, anlässlich einer anstehenden Verlängerung den Posten zu verlieren, geringer, insofern ist die neue Regelung sozial und vernünftig."

Andererseits gibt es auch Berichte darüber, daß sich in Personalfragen intensive Auseinandersetzungen abspielen. So berichtet ein Rektor:

"Bei der Verlängerung von Assistenten versteifen sich oft die Fronten. Grundsätzlich arbeitet der Mittelbau geschlossen, manchmal scheint er nicht zu sehen, daß es auch gegen seine Interessen sein kann, wenn einem unqualifizierten Kollegen geholfen wird. Dabei kommt es oft zu Schwierigkeiten."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Eine wenn auch relativ kritische Stellungnahme eines Professors macht darauf aufmerksam, daß es nun einen geringeren Wechsel in der Assistentenschaft gibt:

"Jetzt geht keiner mehr fort, früher war mehr Zirkulation. Mir persönlich ist das angenehm, weil ich gute Leute habe, ob es prinzipiell richtig ist, wage ich eher zu bezweifeln."

Negative Stimmungen kommen vereinzelt von den Assistenten, wo das grundsätzliche Problem der Mittelbaukarriere aufgeworfen wird:

"Die Bestellung und Verlängerung durch die Personalkommission halte ich für nicht gut, die Assistenten können heute so ziemlich alles durchdrücken. Sie bleiben zu lange an der Universität. Wenn ein Assistent zehn Jahre bleibt, so ist dies auch nicht gut für ihn. Man kann einen Assistenten nicht so ohne weiteres vor die Tür setzen, nach einer gewissen Zeit müßte jedoch Schluß sein. Das ist eine Zeitbombe."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Eine relativ kritische Beurteilung der begrenzten Möglichkeiten der Mitbestimmung kommt von einem studentischen Kurienmitglied:

"Das Entscheidungsrecht der Professoren bleibt letztlich unangetastet; wenn ein Professor eine Verlängerung vorschlägt oder einen Brief schreibt, der dem Verlängerungsansuchen in der Regel beizufügen ist, ist die Verlängerung so gut wie sicher. Wenn Studenten einen Assistenten nicht verlängern wollen, müssen sie mit den Professoren koalieren gegen eine geschlossene Front solidarischer Assistenten. Einen Assistenten gegen den Willen eines Professors durchdrücken zu wollen, hat wenig Chancen. Die Verlängerung ist zwar möglich, der Assistent wird aber institutsintern den Unwillen des Professors spüren und resignieren."

Ein interessantes Beispiel für Lernprozesse, die das UOG ausgelöst hat, bildet schließlich der folgende Bericht eines Studenten:

"Es hat bei uns einen Fall gegeben, wo die Studenten gegen einen von den Professoren gewünschten Assistenten freiheitlicher Provenienz gestimmt haben. Die Professoren haben daraufhin eine Unterschriftenaktion unter den Studenten gestartet und den Assistenten durchgebracht. Die Professoren haben also auch gelernt und bedienen sich der Mittel des studentischen Kampfes zur Durchsetzung ihrer Interessen."

- f) Zusammenfassung: Zu einem überraschend hohen Ausmaß wird die Behandlung der Personalangelegenheiten der Assistenten durch die Personalkommission positiv eingeschätzt und als objektiver und gerechter aufgefasst. Einzelne kritische Stimmen bemängeln eine damit verbundene Tendenz zur verringerten Zirkulation im Assistentenbereich.

III. DIE INSTITUTE

16) Institutsstruktur

- a) Fragestellung: Gegenüber dem vorherigen Zustand sieht das UOG zahlreiche Veränderungen im Bereich der Institute vor. Eine zunächst ins Auge fallende wesentliche Vorschrift legt im Effekt fest, daß es an jeder Universität nur ein Institut für jedes wissenschaftliche Fach geben darf: § 46 Abs. 5 verbietet die Errichtung von mehreren Instituten für dasselbe Fach, von Instituten für Teilfächer bzw. Hilfs- oder Ergänzungsfächer. Dies impliziert im Zusammenhang mit den Übergangsbestimmungen (§ 112 UOG) eine Änderung der Institutsstruktur an den einzelnen Universitäten, insbesondere die Reduzierung der Zahl der Institute durch Zusammenlegung bzw. Neuerrichtung entsprechend den Kriterien des Gesetzes.

Die kontaktierten Universitätsfunktionäre wurden daher vereinfachend danach gefragt, ob sie von der Zusammenlegung der Institute (d.h. dem Verbot der Parallelinstitute

und Instituten von Teilfächern) betroffen gewesen wären und ob sich diese Regelung bewährt hätte.

- b) Ergebnisse: Aus Tab. 16 geht hervor, daß die Erfahrungen mit der Umgestaltung der Institutsstruktur vorwiegend negativ beurteilt werden. Dies trifft für die Vertreter aller Kurien zu, obwohl z.T. vor allem ein relativ hoher Prozentsatz der Studenten keine Erfahrungen in diesem Bereich hat. Wiederum gibt es aber auch eine nicht geringe Gruppe, insbesondere von Professoren, die die neue Struktur und deren Prinzipien grundsätzlich bejaht. Dabei werden sowohl Gründe der effizienteren Gestaltung des Institutsbetriebs, wie auch Überlegungen der konsequenteren Durchführung der Mitbestimmung vorgebracht. Man darf nicht übersehen, daß die negativen Meinungen zum Teil recht unterschiedlich motiviert sind. Aus der Sicht der Professoren gibt es, z.T. unter Anführung von sachlichen Gründen, eine zu starke Tendenz zur Zusammenlegung, bei Studenten ist es umgekehrt, sie bedauern, daß es nicht zu einer stärkeren Bildung von Großinstituten gekommen ist.

Tab. 16: Institutsstruktur

(Frage 11: Wie beurteilen Sie die Zusammenlegung der Institute? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	39	20	31	-	31
nicht bewährt	48	33	38	100	44
keine Erfahrungen	13	47	31	-	25
Total	100	100	100	100	100

- 78 -

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein auch persönlich betroffener Dekan erläutert, warum er die Bildung von größeren Instituten für prinzipiell richtig hält:

"Ich war der einzig Betroffene und habe darauf verzichtet, ein eigenes Institut zu bekommen. Das halte ich nämlich im Prinzip für schlecht. Wenn nur ein Ordinarius vorhanden ist, gibt es keine Möglichkeit der Rotation im Vorstand. Damit ist ein Großteil der Wirkungen des UOG verhindert."

Eine allgemeine Einschätzung der Entwicklung formuliert ein Funktionär der Hochschülerschaft:

"Kleinstinstitute mit Professor, Assistent und Sekretärin wurden aufgelöst, die Ersparnis an Schreibkräften sollte einer Steigerung von Assistentenstellen zugute kommen. Widerstände kamen vor allem von Professoren, welche ihre Domäne einbüßten und Assistenten, welche um das gute Verhältnis zu ihrem Professor fürchteten. Nun besteht die Gefahr einer Verlagerung der Forschung, die zur Nichtverlängerung der Assistenten führen könnte."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: In diesem Bereich wird sehr oft Kritik an der Vorgangsweise des Ministeriums geäußert. So etwa von dem folgenden Rektor:

"Man hätte die Zusammenlegung von Instituten nach Forschungserfordernissen entscheiden sollen. In vielen Fällen wurde falsch getrennt und zusammengelegt. Das Ministerium hat oft gegen den Willen der Fakultät entschieden. Dies ist auf die Juristen im Ministerium zurückzuführen, die kaum fachspezifische Überlegungen angestellt haben."

Ein anderer Rektor konstatiert ebenfalls Probleme, nicht so sehr mit dem Grundprinzip, sondern der Durchführung dieser Regelung:

"Totaler Mißerfolg der Durchführung dieser an und für sich nicht schlechten Bestimmungen. Gigantische Konflikte, zäher Widerstand, Zusammenlegungen schienen nicht rational nachvollziehbar, da der Gleichbehandlungsgrundsatz oft sichtlich verletzt wurde - etwa, wenn man die einzelnen Universitäten vergleicht."

Auch von studentischer Seite wird, allerdings unter einem anderen Gesichtspunkt, Enttäuschung über die Durchführung dieser Bestimmungen geäußert:

"Die Erwartung, welche seitens der Studentenschaft auf die Zusammenlegungen bauten, sind weitgehend enttäuscht worden. Hier liegt eine der großen Schwächen der Reform, welche in ihrer Gesamtheit jedoch positiv zu beurteilen ist."

Besondere Probleme ergeben sich aus der Sicht der sonstigen Bediensteten:

"Bei der Zusammenlegung wurde eine durchaus uneinheitliche Politik verfolgt. Einerseits wurden Institute zusammengelegt, andererseits wurden bereits bestehende Großinstitute zerschlagen. Auch bei den Zusammenlegungen gab es z.T. nur Papierzusammenlegungen, da die alten Lehrkanzeln unangetastet blieben. So entstehen Teilbereiche, wo die sonstigen Bediensteten manchmal als eine Art Pufferzone erhalten müssen, was nicht immer angenehm ist. Da es kein Verwaltungskonzept für die Großinstitute gibt, kommt es auch zu keinen Ersparnissen und Kostenerleichterungen."

- 80 -

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: In diesem Zusammenhang kann eine grundsätzliche Stellungnahme eines Assistentenvertreters wiedergegeben werden:

"Ich bin aus grundsätzlichen Erwägungen heraus für Großinstitute. Wie im amerikanischen System, wo jeder Professor im Prinzip gleich ist und nur der hervorragt, der aufgrund persönlicher Aktivitäten Initiativen setzt - etwa Mittel für Forschungen organisiert. Bei uns kann es klappen, wenn es aber nicht klappt, dann zieht ein mittelmäßiger Ordinarius seine Mitarbeiter mit. Das scheint in einem Fünftel der Fälle so zu sein. Was ich für nützlich erachte, ist eine Art von 'positiver Konkurrenz' zwischen den Professoren."

- f) Zusammenfassung: Aus den verschiedensten Gründen werden vorwiegend negative Erfahrungen mit der Institutszusammenlegung wiedergegeben. Allerdings gibt es durchaus auch positive Stellungnahmen. Man muß zusätzlich bedenken, daß dieser Bereich der Reform noch nicht abgeschlossen ist und viele prinzipielle Einwände vermutlich durch eine geänderte Praxis allmählich ausgeräumt werden können.

17) Institutsvorstand

- a) Fragestellung: Nach § 50 Abs. 2 UOG ist der Institutsvorstand nunmehr von der Institutskonferenz aus dem Kreise der Universitätsprofessoren zu wählen. Dies bedeutet nach herrschend gewordener Interpretation, daß neben ordentlichen auch außerordentliche Professoren zum Institutsvorstand

wählbar sind.

Da dies eine wesentliche Neuerung der Universitätsreform darstellt, wurde nach Erfahrungen mit dieser Möglichkeit und der generellen Einschätzung über sie gefragt.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 17 zeigt, wird diese Möglichkeit überwiegend positiv beurteilt, soweit es damit überhaupt Erfahrungen gibt, was eher selten der Fall ist - insbesondere haben vor allem die Studenten relativ wenig von dieser Möglichkeit gehört. Man gewinnt den Eindruck, daß diese Regelung solange bedrohlich erscheint, als sie nicht angewendet wurde. Wo Fälle dieser Art tatsächlich vorkommen, scheinen sie meistens zur Zufriedenheit abzu-
laufen.

Tab. 17: Institutsvorstand

(Frage 12: Haben Sie Erfahrungen mit der Möglichkeit, a.o. Professoren zum Institutsvorstand zu wählen? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	48	60	23	-	44
nicht bewährt	26	-	-	50	15
keine Erfahrungen	26	40	77	55	41
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Dekan hält diese Regelung sowohl aus pragmatischen wie auch aus prinzipiellen Überlegungen, für zweckmäßig:

"Das hat sich bewährt. Erstens kann man sich in den Pflichten abwechseln, zweitens kann sich das UOG nur bewähren, wenn es in den Instituten eine Abwechslung im Vorstand gibt."

Auch andere kurze Stellungnahmen zeigen, daß viele Professoren diese Möglichkeit hauptsächlich in einer Arbeitsentlastung sehen. Dafür zwei Beispiele:

"Ich will, er nicht"

"Bei uns gibt es nur einen Fall und da wurde der außerordentliche Professor sozusagen strafweise gewählt."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Negative Stellungnahmen sind meist allgemeiner gehalten und verweisen auf keine konkrete Erfahrung. Etwa die Einschätzung eines Dekans:

"Die Regelung bringt keine Vorteile, denn wenn eine Kampfsituation eintritt - und nur dann ist die Regelung relevant - dann ist es auf jeden Fall eine ungute Situation. In anderen Fällen braucht man diese Regelung nicht."

Auf ein gewisses Problem, das ohne Zweifel nicht ganz übersehen werden darf, weist die folgende Stellungnahme hin, die sich mit der besonderen Stellung des a.o. Professors auseinandersetzt:

"Es ist eher negativ zu beurteilen, weil der a.o. Professor in manchen Belangen nicht frei in der Gestaltung seiner Lehrveranstaltungen ist, ja,

bisweilen wird er sogar als ein de facto Assistent angesehen. Es ist klar, daß das zu Konflikten führen kann."

- e) Zusammenfassung: Mit der Möglichkeit, einen a.o. Professor zum Institutsvorstand zu wählen, gibt es nur beschränkte Erfahrungen. Wo von dieser Möglichkeit Gebrauch gemacht wird, scheint es nach der Aussage der Befragten eher keine Probleme gegeben zu haben, die Regelung wird im großen und ganzen positiv beurteilt. Allerdings gibt es auch einzelne Hinweise auf mögliche Probleme.

18) Zusammensetzung der Institutskonferenz

- a) Fragestellung: Nach § 50 Abs. 3 und 4 gehören der Institutskonferenz neben den am Institut tätigen Professoren auch eine gleiche Zahl von Assistenten und Studenten an, sowie ein Vertreter aus dem Kreise der am Institut tätigen sonstigen Bediensteten.

Es wurde gefragt, ob sich diese Zusammensetzung bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 18 zeigt, wurden mit der Zusammensetzung der Institutskonferenz fast durchwegs positive Erfahrungen gemacht. Es gibt diesbezüglich auch kaum Unterschiede zwischen den einzelnen Kurien. Von Professorenseite wird oft darauf hingewiesen, daß auch schon

früher an funktionierenden Instituten alle Mitarbeiter informiert und einbezogen worden seien. Auch Assistenten und Studenten sind mit der drittelparitätischen Struktur offensichtlich zufrieden.

Tab. 13: Zusammensetzung der Institutskonferenz

(Frage 13: Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Zusammensetzung der Institutskonferenz?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	77	60	54	50	67
nicht bewährt	10	13	15	50	13
keine Erfahrungen	13	27	31	-	20
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Dekan konfrontiert seine positiven Eindrücke mit vorher geäußerten Befürchtungen:

"Die Erfahrungen sind sehr positiv, es gibt eine konstruktive Mitarbeit - Fälle, wo eine Putzfrau das Zünglein an der Waage ist, gibt es nicht. Auch die sonstigen Bediensteten scheinen mir nicht überlastet."

Ähnlich argumentiert der Rektor einer kleinen Universität:

- 85 -

"Gerade die Teilnahme der sonstigen Bediensteten halte ich für gut. Früher hatten wir als Team immer eine Montagsvormittagssitzung. Es ist einfach so, daß das Arbeitsklima besser wird, wenn alle mitreden können."

Ein weiteres Zitat zeigt, daß die Institutskonferenz auch dann zu funktionieren scheint, wenn es Konflikte gibt:

"Die Institutskonferenz ist der brisanteste Ort zur Entscheidungsfindung. Es fallen hier wichtige Entscheidungen, etwa, wer Institutsvorstand werden soll oder eine Gastprofessur bekommen soll. Assistenten und Studenten nehmen immer regelmäßig aktiv teil und die Studenten bereiten sich in Hörerversammlungen darauf vor. Auch die sonstigen Bediensteten machen hier sehr konstruktive Beiträge."

Die Studenten schätzen die Möglichkeiten der Mitbestimmung im Institut zwar grundsätzlich positiv, doch faktisch etwas weniger enthusiastisch ein:

"Der Institutsvorstand bleibt die mächtigste Person. Die Institutskonferenz kann nicht viel tun, daher ist die Motivation zur studentischen Teilnahme gering. Der Versuch, nur Diplomanden und Dissertanten als studentische Mitglieder vorzuschlagen, ist abzulehnen, da deren Abhängigkeit zu groß ist."

d) Beispiele negativer Erfahrungen: Zunächst die Stellungnahme eines Dekans, die eine allgemein negative Einschätzung über die Mitbestimmung auf Institutsebene zum Ausdruck bringt:

"Die Möglichkeit der Mitbestimmung im Institutsbereich ist grundsätzlich abzulehnen, vor allem,

- 86 -

weil man keine festen Berufungszusagen machen kann. Dadurch sinkt die Wahrscheinlichkeit, gute Fachkräfte an die Hochschulen zu bekommen."

Unter einem anderen Aspekt wird die Institutskonferenz von einem Studentenvertreter negativ beurteilt:

"Hier geht es für uns weniger transparent zu als bei der Studienkommission. Die Professoren und Assistenten scheinen ihr Vorgehen oft abzusprechen und treten dann geschlossen auf. In solchen Fällen ist der Einfluß der Studenten marginal."

- d) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Eine grundsätzliche Anregung für eine alternative Form der Einbeziehung der Studierenden in das Institutsgeschehen wird von einem Rektor geäußert:

"Das psychologische Problem der paritätisch besetzten Gremien wäre wahrscheinlich besser durch die Einführung von gesprächstherapeutisch arbeitenden Vertrauensdozenten gelöst worden."

- f) Zusammenfassung: Die Zusammensetzung der Institutskonferenz wird überwiegend positiv beurteilt.

19) Zuständigkeit der Institutskonferenz

- a) Fragestellung: Der Wirkungsbereich der Institutskonferenz bezieht sich nach § 52 UOG vor allem auf die Erstattung von

Empfehlungen an den Institutsvorstand. Abgesehen von der Wahl des Vorstandes und der mit Zweidrittelmehrheit zu erfolgenden Erlassung einer Institutsordnung, bestehen daher keine rechtlichen Möglichkeiten, verbindliche Beschlüsse zu fassen. Es wurde danach gefragt, wie sich diese Regelung aus der Sicht der Betroffenen bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 19 zeigt, ist die Haltung zu den Zuständigkeiten der Institutskonferenz uneinheitlicher als die zu deren Zusammensetzung. Die Professoren sehen die Zuständigkeit im großen und ganzen positiv; Angehörige der übrigen Gruppen berichten zwar überwiegend über positive Erfahrungen, doch gibt es auch einen großen Prozentsatz von Unzufriedenheit. Es dürfte vor allem damit in Zusammenhang stehen, daß - wie bereits einleitend erwähnt wurde - der Kompetenzbereich der Institutskonferenz eher gering ist.

Tab. 19: Zuständigkeit der Institutskonferenz

(Frage 14: Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Zuständigkeit der Institutskonferenz?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	61	40	47	-	51
nicht bewährt	16	33	38	50	26
keine Erfahrungen	23	27	15	50	23
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Die Stellungnahme eines Dekans zeigt, daß auch der bloße Austausch von Information und die Diskussion an sich, positive Auswirkungen haben kann:

"Alles ist unproblematisch, außer wo sich Professoren reiben. Dann zählen die Unterjochten ihre Stimmen und hoffen."

Im allgemeinen kann man sagen, daß das Gemauschel der früheren Zeiten aufgehört hat - selber mitwirken schafft mehr Vertrauen."

Von Professorenmenseite wird häufig das Desinteresse der Studenten, das übrigens auch weiter oben von studentischer Seite schon erwähnt wurde, konstatiert:

"Die Studenten sind oft ganz desinteressiert, daher läuft die ganze Institutskonferenz rein formal ab und ist in zehn Minuten vorbei. Wenn man alles ausdiskutieren würde, ginge die Zuständigkeit meiner Meinung nach, zu weit, wie es jetzt geht, kann man es laufen lassen. Ein Problem ist, daß die Studenten zu viel fluktuieren."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Ein Assistent beklagt, daß die Zuständigkeit der Institutskonferenz seiner Meinung nach zu gering ist:

"Die Zuständigkeit ist durch das Gesetz eingeschränkt. Der Institutsvorstand ist nicht verpflichtet, sich an die Vorstellung der Institutskonferenz zu halten: 'Da kann man die Leute ja auch zum Heurigen einladen und dort mit ihnen sprechen!'"

Ein anderer Assistent weist allerdings auf eine problematische

Konsequenz der Mitbestimmung auf Institutsebene hin:

"Negativ an der Einrichtung der Institutskonferenz ist, daß die Institutsforschung dadurch gestorben ist. Niemand würde eine Forschung über das Institut laufen lassen, wenn die Institutskonferenz die Projekte beeinflussen kann."

Auch für die Studenten sind die Möglichkeiten der Institutskonferenz rechtlich zu eng gezogen:

"Wir sind mit den Kompetenzen der Institutskonferenz nicht einverstanden. Der reine Empfehlungsscharakter sollte durch eine Erhöhung der Entscheidungsbefugnis kompensiert werden. Das Institutsklima hängt in zu hohem Maße vom guten Willen des Institutsvorstands ab."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Hier sei die Bemerkung eines Rektors wiedergegeben, der im Zusammenhang mit der Beurteilung der Institutskonferenz auch eine generelle Einschätzung der Universitätsstruktur vornimmt:

"Die Universitätsstruktur sieht nach den UOG so aus, daß der Institutsvorstand ein konstitutioneller Monarch ist, der Dekan wenig zu reden hat und der Rektor nur nach außen reden kann."

- f) Zusammenfassung: Die Zuständigkeit der Institutskonferenz wird überwiegend positiv beurteilt, allerdings würden Vertreter der Assistenten und Studenten eine stärkere Verpflichtung des Institutsvorstandes wünschen, sich der Meinung der Institutskonferenz anzuschließen.

20) Sonderbestimmungen für Kliniken

- a) Fragestellung: § 54 UOG sieht vor, daß an den Kliniken und Instituten der medizinischen Fakultäten die Bestimmungen über die Mitbestimmung auf Institutsebene in der Regel nicht anzuwenden sind. Dies impliziert insbesondere, daß es keine Wahl des Institutsvorstandes durch die Institutskonferenz gibt (§ 54 Abs. 9).

Es schien von Interesse, den Universitätsfunktionären, nicht nur der medizinischen, sondern auch aller anderen Fakultäten, die Frage vorzulegen, ob diese Sonderbehandlung aus ihrer Sicht gerechtfertigt erscheint.

- b) Ergebnisse: Aus Tab. 20 geht hervor, daß der Sonderstatus der Kliniken von Professoren mit großer Mehrheit akzeptiert, von Assistenten und Studenten jedoch abgelehnt wird.

Die positiven Beurteilungen gehen in der Regel davon aus, daß es sich um Institute einer besonderen Art handelt, die eine Sonderbehandlung rechtfertigt, negative Stellungnahmen sehen in der Regel das Prinzip der Gleichbehandlung verletzt.

Tab. 20: Sonderbestimmungen für Kliniken

(Frage 15: Finden Sie es für gerechtfertigt, daß
für Kliniken der medizinischen Fakultäten
Sonderbestimmungen gelten?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	64	33	8	-	43
nicht bewährt	23	67	38	-	36
keine Erfahrungen	13	-	54	100	21
Total	100	100	100	100	100

c) Beispiele positiver Einstellungen: Am differenziertesten
nimmt ein selbst Betroffener Stellung:

"Man braucht eine längere Erfahrung, um eine Klinik zu leiten. Das ist etwas anderes als ein Institut und ein Wechsel ist da immer gefährlich. Ich sage dies aber nicht nur, um meine Position zu verteidigen. Etwas ganz anderes ist die administrative Geschäftsführung - beim Verwaltungskram kann man sich abwechseln. Beim Klinikvorstand steht das Medizinische im Vordergrund, da ist es einfach so, je mehr Erfahrung, desto besser und sicherer."

Interessant die Stellungnahme eines nichtmedizinischen Dekans, der sich sehr differenziert äußert:

"Zunächst habe ich mich geärgert, daß bei den Medizinern alles anders ist. Seitdem ich aber

- 92 -

eine Klinik gesehen habe, bin ich vorsichtiger geworden. Man sieht ja dort gar keine Studenten, sondern nur Patienten und Personal und stellt fest, daß alle wie verrückt arbeiten. Trotzdem muß ich sagen, daß mir der Hochmut der Mediziner in den Universitätsgremien öfters auf die Nerven gegangen ist."

Ein Assistent eines nichtmedizinischen Bereichs weist darauf hin, daß die Situation bei den Kliniken eine besondere sei:

"Die Regelung ist gerechtfertigt, da die Kliniken eine besondere Dienstleistungsfunktion zu erfüllen haben. In unserem Institut käme eine ähnliche Regelung nicht in Betracht, weil wir Leistungen nur für Universitätsangehörige, also nicht externe Klienten, erbringen."

- d) Beispiele negativer Einschätzungen: Hier ist es vielleicht am zweckmäßigsten, die Äußerungen zweier Betroffener - eines medizinischen Dekans und eines Assistenten aus dem Bereich der medizinischen Fakultät - anzuführen:

Zunächst die Stellungnahme des Dekans:

"Es ist natürlich viel angenehmer, weil viele Diskussionen und langwierige Verhandlungen wegfallen. Klinische Entscheidungen sind unter Umständen ganz kurzfristig zu treffen, das kann ein Einzelner natürlich viel besser. Wenn der Vorstand die Qualifikation hat, dann gehört er an die Spitze. Hat er sie nicht, dann gehört er förmlich abgesetzt."

Die assistentische Stellungnahme:

"Die Sonderbestimmung lautet im Klartext: dort, wo gut dotierte Posten an Kliniken zur Verfügung stehen, ist eine Abwahl nicht möglich. Es müßte aber möglich sein, gute Wissenschaftler als Klinikleiter zu bekommen, die nach zwei

Jahren wieder in die Wissenschaft zurückkehren, um nicht den Anschluß zu verlieren. Der Leistungsdruck auf Ordinarien ist ungeheuer, man kann ihm nicht immer gleich gerecht werden, er sollte auch die Chance zu Ruhepausen nutzen."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Sehr häufig wird gerade von Professorensseite die Sonderbehandlung der Kliniken zwar gebilligt, aber auch mehr oder weniger (im folgenden Fall mehr) ernsthaft begründet darauf hingewiesen, daß auch der eigenen Bereich eine Sonderbehandlung verdienen würde. Die Stellungnahme eines Dekans einer technischen Universität:

"Ich halte das einerseits für gerechtfertigt, andererseits müßte es aber auch für technische Labors gelten. Deren Betrieb ist auch gefährlich, die Verantwortung ist groß, es gibt Explosionsgefahr, Kräne, giftige Substanzen usw."

- f) Zusammenfassung: Die Einschätzung der Sonderbehandlung der Kliniken durch das UOG ist unterschiedlich. Professoren stehen dieser Sonderregelung eher positiv, Vertreter der übrigen Gruppen eher negativ gegenüber, wobei insgesamt vor allem die sehr differenzierten Stellungnahmen der unmittelbar Betroffenen hervorzuheben sind.

IV. STUDIENKOMMISSIONEN

21) Assistenten als Vorsitzende

- a) Fragestellung: Das UOG hat im Bereich der Studienkommissionen u.a. insbesondere die Neuerung gebracht, daß der Vorsitzende der Studienkommission "aus den ihr angehörigen Universitätslehrern zu wählen" ist (§ 59 Abs. 4 UOG). Da zu den Universitätslehrern nach dem UOG auch die Assistenten zählen, ist es nunmehr möglich, daß Assistenten zu Vorsitzenden gewählt werden.

Es war danach zu fragen, ob diese Bestimmung bereits angewendet worden ist und soweit dies zutrifft, welche Erfahrungen mit einem Vorsitzenden aus dem Kreise der Assistenten gemacht wurden.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 21 zeigt, gibt es, was angesichts der Neuheit der Regelung nicht allzu überraschend ist, einen verhältnismäßig großen Prozentsatz von Befragten, der noch über keinerlei Erfahrungen mit dieser Möglichkeit des Vorsitzes durch Assistenten verfügt. Daß dies unter den Assistenten nicht der Fall ist, hängt sicher damit zusammen, daß unsere Stichprobe hinsichtlich der Assistentenfunktionäre vor allem aus dem Kreise der Studienkommissionsvorsitzenden rekrutiert wurde. Soweit die Befragten über Erfahrungen berichten, sind diese überwiegend positiv, was insbesondere für die Assistenten und Studenten zutrifft. Übereinstimmend wird angegeben, daß Assistenten vielfach ohnehin die mit der Tätigkeit der Studienkommission verbundene Verwaltungsarbeit geleistet hätten und daher auch gleich als Vorsitzende fungieren könnten, auch, daß Assistenten für diese Tätigkeit motivierter seien. Studenten hätten zu ihnen ein größeres Vertrauen, sie könnten daher in Streitfragen besser vermitteln.

Tab. 21: Vorsitz in den Studienkommissionen

(Frage 2: Hat sich die Regelung, daß jetzt auch Assistenten als Vorsitzende der Studienkommission wählbar sind, bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	35	87	70	-	55
nicht bewährt	13	13	7	-	11
keine Erfahrungen	52	-	23	100	34
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Rektor einer kleineren Universität gibt eine allgemeine Einschätzung, die darauf hinweist, daß sich diese Neuerung durchaus bewährt hat:

"Hier gibt es eigentlich keine Probleme. Die Entwicklung war so, daß mehr und mehr jüngere Professoren als Vorsitzende gewählt wurden und zuletzt auch Assistenten, weil niemand die Verwaltungsarbeit machen wollte. Insofern ist die Regelung praxisnah und hat sich bewährt."

Zwei Stellungnahmen von Assistenten, die selbst als Vorsitzende tätig sind, sollen zeigen, welche grundsätzlich positive Einschätzungen sich aus der Sicht der Betroffenen ergeben:

"Es gibt keine großen Schwierigkeiten, die kleinen Arbeiten machen ohnehin immer die Assistenten, da kann man gleich Vorsitzender sein. Ich muß allerdings sagen, daß ein Professor manchmal schneller handeln könnte. Bei uns herrscht grundsätzlich eine gewisse Polarität und man muß versuchen, zwischen zwei verschiedenen Vorstellungen zu vermitteln. Dabei muß ich als Nicht-Professor Einwände von Professoren stärker berücksichtigen, als das ein Professor müßte. Das Verfahren ist dadurch demokratischer, die Lösungen sind vielleicht besser, allerdings dauert es etwas länger."

Ich wurde Vorsitzender, weil die Professoren alle Institutsvorstand werden wollten und sich nicht durch die Übernahme eines Amtes präjudizieren wollten."

"Ich bin selbst Assistent und Vorsitzender der Studienkommission. Die Erfahrungen sind sehr günstig, weil Assistenten für diese Arbeit im allgemeinen besser motiviert sind und daher auch die viele Verwaltungsarbeit besser erledigen."

Aus studentischer Sicht wird die Einrichtung z.T. pragmatischer und etwas weniger enthusiastisch beurteilt:

"An unserer Universität gibt es drei Fälle, in denen ein Assistent die Funktionen des Vorsitzenden einnimmt. Für die Studenten ergeben sich durch diese Neuregelung nicht notwendig Vorteile. Das potentiell qualitativ bessere Verhalten eines Assistenten im Vergleich zu einem Professor hängt allein von der Einstellung und der Persönlichkeitsstruktur des jeweiligen Assistenten ab. Wir haben eine derartige rühmliche Ausnahme."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: In Stellungnahmen von Professorenseite wird bisweilen darauf hingewiesen, daß, wie es auch schon bei Assistentenstellungennahmen angeklungen ist, es zu Interessenskollisionen insbesondere im Zusammenhang mit persönlichen Abhängigkeiten von Assistentenvorsitzenden gegenüber Professoren, die Mitglieder der Studienkommissionen sind, kommen kann:

"Die Erfahrungen mit Assistenten als Vorsitzende sind eher negativ. Vielleicht war das in unserem Fall auch eine besondere Situation. Der Assistent, der Vorsitzender war, hatte jedenfalls zugleich eine umstrittene Habilitation laufen. Das führte zu Kollisionen, da jene Professoren, die ihn zu beurteilen hatten, ihm in der Studienkommission untergeordnet waren. Der Assistent hat es nicht schlecht gemacht, aber es war eine heikle Situation."

Auch aus der Sicht der betroffenen Assistenten gibt es nicht nur positive Beurteilungen:

"Ich bin als Assistent Vorsitzender der Studienkommission. Grundsätzlich ist diese Bestimmung

- 97a -

zu bejahen. Ich meine aber, daß sie sich nicht immer bewährt, da viele Assistenten nicht kontinuierlich am Institut und daher mit den Problemen des Instituts nicht über eine längere Zeit hin, vertraut sind. Dagegen sind Professoren mit den Problemen eines Instituts vertraut. Da die Assistenten wechseln, scheinen hier Probleme vorzuliegen."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Eine studentische Stellungnahme weist darauf hin, daß es auch im Bereich dieser neuen Form der Mitbestimmung das Problem des mangelnden Engagements der Betroffenen gibt, daß es also schwer ist, Assistenten zu finden, die sich in den Studienkommissionen engagieren wollen:

"Grundsätzlich ist die Neigung der Assistenten, sich als Vorsitzende der Studienkommission wählen zu lassen, relativ gering. Dies weniger aus Gründen der Abhängigkeit gegenüber Professoren, sondern da die Interessen der Technikassistenten vorwiegend ihren Schwerpunkt in der Forschung haben. Die Notwendigkeit, innerhalb von zehn Jahren die Habilitation abzuschließen, hält Assistenten davor ab, sich stärker in dieser Kommission zu engagieren:"

- f) Zusammenfassung: Die Möglichkeit, einen Assistenten zum Vorsitzenden einer Studienkommission zu wählen, ist bisher nur im beschränkten Ausmaß genutzt worden. Es gibt daher relativ viele Befragte, die über keinerlei Erfahrungen berichten. Soweit Erfahrungen vorliegen, scheinen sie eher positiv zu sein, es wird darauf hingewiesen, daß die Assistentenvorsitzenden motivierter und an der Arbeit interessierter sind und daß sie, als zwischen den Professoren und Studenten stehend, eher vermitteln können. Es gibt allerdings auch

kritische Stimmen, die etwa auf die zusätzliche Belastung von Assistenten durch diese Aufgabe oder das Problem der geringen Erfahrung dieser Gruppe hinweisen.

22) Behördliches Verfahren

- a) Fragestellung: Nach § 7 Abs. 2 UOG ist nunmehr in erster Instanz der Vorsitzende der Studienkommission allein zur Entscheidung über Anträge Studierender in Studienangelegenheiten berufen. In zweiter und letzter Instanz ist die Studienkommission zuständig. Hinsichtlich dieser Neuerung des administrativen Verfahrens in der Studienkommission war danach zu fragen, welche Erfahrungen gemacht worden sind und ob diese positiv oder negativ einzuschätzen sind.
- b) Ergebnisse: Tab. 22 zeigt, daß die Erfahrungen mit dieser Vereinfachung des Verfahrens grundsätzlich positiv beurteilt werden. Allerdings gibt es eine größere Gruppe von Befragten in allen drei Kurien, die über keine näheren Erfahrungen mit dieser Bestimmung berichten. Die positive Einschätzung wird durchwegs damit begründet, daß es sich um eine Vereinfachung und Straffung des Verfahrens handelt. Vereinzelt wird kritisch angemerkt, daß dem Vorsitzenden dadurch einerseits relativ viel Macht übertragen wird, wobei man die demokratische Legitimierung einer solchen Zuständigkeit bezweifeln kann. Andererseits wird angemerkt,

- 99 -

daß insbesondere in Bereichen, wo es zu zahlreichen Anrechnungen kommt, eine entscheidende Einzelperson bisweilen die gesetzlichen Bestimmungen großzügiger handhabt als eine Kommission, was in diesem Fall nicht immer positiv sein muß.

Tab. 22: Behördliches Verfahren

(Frage 3: Wie hat sich die Regelung, daß der Vorsitzende nun in erster Instanz in individuellen Studienengelenheiten allein entscheiden kann und daß die Kommission in zweiter Instanz fungiert, bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	74	80	54	-	69
nicht bewährt	6	-	15	-	7
keine Erfahrungen	20	20	31	100	24
Total	100	100	100	100	100

c) Beispiele positiver Erfahrungen: Von Seite der Professoren wird die Neuerung oft aus Effizienzgründen begrüßt:

"Das ist gut, es ist ein schnelleres Verfahren, besonders bei der vorliegenden großen Anzahl von Fällen. Es gibt auch keine Schwierigkeiten, kurze Kommunikationswege, daher keine Widersprüche. Konflikte gibt es auch deswegen keine, da die Mitbestimmung in der Studienkommission kaum ausgenützt wird."

- 100 -

Positive und negative Aspekte wiegt die folgende grundsätzliche Stellungnahme ab:

"Prinzipiell für die Studenten von Vorteil, weil rasche Entscheidungen möglich sind, aber viele Vorsitzende sind überfordert, geben schlechte, sogar falsche Auskünfte. Die Studenten sind dann oft schwer eingefahren, d.h. aber nur, daß die Durchführung der Bestimmung in einzelnen Fällen schlecht war. Prinzipiell ist gegen die Regelung nichts einzuwenden."

Assistenten stehen dieser Vereinfachung immer positiv gegenüber:

"Diese Regelung hat sich uneingeschränkt bewährt, es sind bis jetzt keine Konfliktfälle zu verzeichnen, vor allem deswegen, weil die Mitarbeit der Studenten konstruktiv ist."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Es gibt aber auch vereinzelt negative Stellungnahmen. So bezweifelt etwa ein Dekan die Rechtfertigung zur Entscheidung durch eine Einzelperson, die seiner Meinung nach, dem Sinn der Mitbestimmung, welcher durch das Gesetz eingeführt wurde, widerspricht:

"So wichtige Entscheidungen - und bei uns sind das Anrechnungsfragen - sollten nicht von einer Einzelperson entschieden werden. Kommission ist besser, dadurch ist die Kontinuität gewahrt. Einzelentscheidungen widersprechen der Idee des Gesetzes, sind nicht demokratisch."

Ein anderer Professor nimmt selbstkritisch zur Macht des Vorsitzenden bei der Interpretation der Studienbestimmungen Stellung:

- 101 -

"Ich halte das eigentlich für schlecht, denn der Vorsitzende ist zu stark, er kann machen, was er will. Das gebe ich zu, obwohl ich selbst Vorsitzender war. Man kann sozusagen positiv zum Vorteil der Studenten, aber zum Nachteil der Universität Willkür üben, etwa bei Anrechnungen sehr großzügig sein."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Interessant ist die Stellungnahme eines Assistenten, der selbst über die Möglichkeiten, die er prinzipiell als Vorsitzender hat, verwundert ist:

"Die Regelung ist im Sinne einer Verwaltungsvereinfachung zu begrüßen. Ich wundere mich aber auch, daß ich als Vorsitzender der Studienkommission so weitreichende Entscheidungsmöglichkeiten habe. Ich könnte sogar auf den Studienbetrieb durch meine Entscheidungen einwirken."

Ein anderer Hinweis erfolgt auf die Tatsache, daß die Studienkommissionen in wichtigen Anrechnungsfällen gar keine Zuständigkeit hat:

"Im großen und ganzen haben wir erst ganz wenige Fälle, z.B. Anrechnungsprobleme, gehabt. Allerdings ist festzuhalten, daß in den wichtigsten Anrechnungsfällen die Studienkommission keine Kompetenz hat. Hinsichtlich der Anrechnung von Studien, die nach dem Gesetz über die Lehramtsstudien von 1937 zurückgelegt wurden, entscheidet das Ministerium."

- f) Zusammenfassung: Die verfahrensmäßigen Neuerungen im Bereich der Studienkommission werden, soweit Erfahrungen der Befragten vorliegen, grundsätzlich positiv eingeschätzt. Das Verfahren wurde dadurch rascher und effizienter, es gibt

allerdings auch einige kritische Anmerkungen, die vor allem auf die grundsätzlich geringe Kontrolle der Tätigkeit des Vorsitzenden hinweisen, dabei wohl aber die Möglichkeit einer Berufung an die zweite Instanz übersehen. Von konkreten Mißbräuchen der Macht durch den Vorsitzenden wird allerdings kaum berichtet.

23) Aufgaben der Studienkommission

- a) Fragestellung: Das Gesetz zählt einen längeren Katalog von Aufgaben der Studienkommission auf, aus dem vor allem als wesentlich hervorzuheben sind:
- die Kompetenz zur Entscheidung über Studienpläne
 - die Möglichkeit, Vorschläge zum Lehranbot, insbesondere hinsichtlich von Lehraufträgen zu erstatten
 - die Zuständigkeit zur Kritik von Lehrveranstaltungen und Prüfungen
- (§ 58 UOG).

Es schien aus Zeitgründen zweckmäßig, sich auf diese drei Kompetenzen zu konzentrieren und nach den Erfahrungen mit der Anwendung dieser möglichen Tätigkeitsbereiche zu fragen, sowie die Beurteilung dieser Erfahrungen festzustellen.

- b) Ergebnisse: Das Urteil über die Tätigkeit der Studienkommission und über die Erfüllung ihrer Aufgaben ist im großen und ganzen sehr positiv. Dies gilt sowohl für

die Erstellung der Studienpläne, als auch für das Vorschlagswesen hinsichtlich von Lehraufträgen. Bemerkenswert ist, daß auch hinsichtlich der Lehrveranstaltungskritik die Einstellung selbst der Professoren ausschließlich positiv ist. Allerdings gibt es besonders in diesem Bereich noch wenig Erfahrungen, das gilt auch in etwas unterschiedlichem Ausmaße für die beiden anderen Kompetenzbereiche.

Grundsätzlich wird immer wieder betont, daß das Klima in den Studienkommissionen, die besonders die Studentenvertreter für eine der wichtigsten Einrichtungen der Universität halten, sehr positiv ist. Es wird auch oft darauf hingewiesen, daß neue Ideen auftauchen und soweit Kritik an Lehrveranstaltungen geübt wird, diese durchaus positive Konsequenzen habe.

Die kritischen Stellungnahmen, die nur von einem relativ kleinen Teil der Befragten vorgebracht werden, weisen einerseits darauf hin, daß im Bereich der Studienpläne von studentischer Seite eher auf das Niveau, oder zumindest auf die Anforderungen, ein Reduzierungsdruck ausgeübt wird und daß im Bereich der Lehraufträge eine gewisse Tendenz zur Einschränkung des Kreises der Lehraufbetragten gibt.

Schließlich ist es ein immer wiederkehrender Punkt der (Selbst-)Kritik, daß die kritische Evaluierung von Lehrveranstaltungen noch zu wenig ausgenützt wird.

Tab. 23: Aufgaben der Studienkommission

(Frage 4: Wie haben sich nach Ihren Erfahrungen die Aufgaben der Studienkommission bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
<u>a) STUDIENPLÄNE</u>					
bewährt	71	80	92	-	75
nicht bewährt	19	13	-	-	13
keine Erfahrungen	10	7	8	100	22
<u>b) LA-VORSCHLAG</u>					
bewährt	64	53	54	-	57
nicht bewährt	13	20	-	-	12
keine Erfahrungen	23	27	46	100	31
<u>c) LV-KRITIK</u>					
bewährt	55	27	31	-	41
nicht bewährt	-	7	8	-	3
keine Erfahrungen	45	66	61	100	56
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Eine gute zusammenfassende und weitgehend repräsentative Stellungnahme erfolgt durch einen Dekan, der zu den einzelnen Punkten folgendes ausführt:

- 105 -

"Wir haben als erster den neuen Studienplan - und zwar einstimmig - beschlossen, der die Zahl der Prüfungen erheblich hinaufsetzte. Daran sieht man, daß Studierende, wenn man lange genug mit ihnen spricht, auch bereit sind, unangenehme Entscheidungen mitzutragen. Auch gab es in der Studienkommission erstmals ernsthafte Curriculums-Diskussionen, das war eine sehr wichtige Neuerung.

Auch das Vorschlagswesen hat funktioniert, das habe ich eingeführt. Die Studienkommission berät vor, das Kollegium hat dann diese Vorschläge in seine Entscheidungen einbezogen und positiv darauf reagiert. Es gab viele gute neue Ideen, z.B. wurde Fachenglisch, sonst nicht vertretende neue Gebiete des Fachs oder Psychologie der Prüfungssituation neu in das Lehrangebot aufgenommen.

Mit der Kritik von Lehrveranstaltungen haben wir begonnen, es wird mit den verantwortlichen Leitern diskutiert, da gibt es allerdings noch Ressentiments, das Ganze läuft erst an."

Kürzer ist die Stellungnahme eines Assistenten, der das gute Klima, welches in den Studienkommissionen herrscht, indirekt charakterisiert:

"Die Studienkommission ist einfach kein Hauptkriegsschauplatz."

Vereinzelt gibt es auch schon positive Erfahrungen mit der Kritik von Lehrveranstaltungen. Hiezu berichtet ein Assistent:

"Sehr gut funktioniert die Kritik der Lehrveranstaltungen, da die Studenten sehr motiviert sind und konstruktive Basis-inputs leisten. Überhaupt ist das Klima in der Studienkommission sehr amikal."

d) Beispiele negativer Erfahrungen: Hier wird von Professorenseite vor allem auf die Problematik der studentischen Tendenz, die Anforderungen in den Studienplänen zu reduzieren oder überhaupt die Beschlußfassung durch Blockveto hinauszuzögern, hingewiesen:

"Der Studienplan ist durch ein studentisches Blockveto blockiert, weil diesen die sechs- bzw. drei-Semesterklausel des AHStG nicht paßt. Da macht sich ein Streben nach Niveausenken bemerkbar, die Professoren müssen um jede Stunde raufen."

Ähnlich die Stellungnahme eines anderen Dekans:

"Daß die Studienkommission über den Studienplan berät, ist sehr bedenklich, weil die Gefahr besteht, daß unter dem Druck der Studenten tragende Fächer ausgeschieden werden, der Studienplan sozusagen minimiert wird. Das Hauptinteresse der Studenten besteht ja in möglichst vielen Studienerleichterungen."

Derselbe Befragte weist auch darauf hin, daß sich hinsichtlich des Vorschlagwesens für Lehraufträge bestimmte Mängel zeigen, die darauf hinauslaufen, eigene Vortragende gegenüber Praktikern zu bevorzugen:

"Bei Lehraufträgen ergibt sich die kritische Situation, hauseigene Vortragende gegenüber Praktikern zu bevorzugen. Das ist besonders dann bedenklich, wenn es kein einschlägiges Institut gibt und man auf externe Kräfte angewiesen ist."

Was die Kritik der Lehrveranstaltungen betrifft, zeigt die Erfahrung eines Assistentenvorsitzenden typische Probleme auf:

- 107 -

"Ein Vorsitzender aus dem Assistentenkreis ist in einer schwierigen Position. Ich habe den Punkt einmal auf die Tagesordnung gesetzt, aber der betroffene Professor erreichte, daß nur informell darüber gesprochen wurde. Bei uns gibt es noch keine systematische Lehrveranstaltungsbeobachtung."

Und ein Rektor stellt verallgemeinernd fest:

"Die Kompetenz zur Beobachtung und Kritik ist totes Recht, ja es war sogar die Kritik der Lehrveranstaltungen vor dem UOG häufiger und schärfer. Das ist darauf zurückzuführen, daß man sich vor zu langen Diskussionen scheut."

- e) Beispiel allgemeiner Einschätzung: Immer wieder wird darauf hingewiesen, daß die Überprüfung des Prüfungswesens durch die Studienkommission problematisch sein:

"Im Bereich der Lehrveranstaltungskritik sind einige gute Sachen gelaufen, aber vieles fehlt noch, z.B. bei den Prüfungen. Die Studenten schreiben nur Protestbriefe an den Dekan, an den Präses, nur einmal haben sie eine Diskussion in der Studienkommission veranlaßt und da kam es praktisch nur zu einer Einschüchterung des Professors, anstatt zu einer positiven Diskussion. Generell haben die Studenten erstaunlicherweise Angst, die Sachen in die Studienkommission zu bringen."

- f) Zusammenfassung: Grundsätzlich wird die Tätigkeit der Studienkommissionen in ihren verschiedenen Kompetenzbereichen recht positiv beurteilt. Es scheint ganz allgemein in diesen Kommissionen ein gutes Arbeitsklima und weitgehende Kooperation zu herrschen. Kritik wird im

begrenzten Ausmaß nur hinsichtlich der studentischen Wünsche auf Abstriche bei Studienplänen geäußert, sowie am Mangel einer systematischen Lehrveranstaltungs-kritik.

24) Organisation der Studienkommission

- a) Fragestellung: Die Zusammensetzung der Studienkommission im Sinne einer echten Drittelparität, sowie die Geschäftsführung sind im § 59 UOG geregelt. § 111 Abs. 3 UOG enthält überdies die Bestimmung über das sogenannte Blockveto : befristet gilt die Regelung, daß Beschlüsse von Studienkommissionen nicht zustandekommen, wenn alle Mitglieder einer der drei Gruppen geschlossen gegen den Antrag gestimmt haben (Sperminorität).

Wiederum wurde danach gefragt, welche Erfahrungen es mit diesen Regelungen gegeben hat, ob diese sich bewährt haben und wie sie im allgemeinen eingeschätzt wurden.

- b) Ergebnisse: Wie Tab. 24 zeigt, sind die Bewertungen der Erfahrungen hinsichtlich Drittelparität und Blockveto sehr unterschiedlich.

Die Drittelparität wird überwiegend positiv beurteilt, insbesondere von den Assistenten, aber auch zu einem überraschend hohem Grad von den Professoren. Studenten bringen z.T. eine Kritik an, vor allem, weil sie eine Polarisierung

- 109 -

zwischen Lehrenden - zu denen sie auch die Assistenten zählen - und Studierenden zu beobachten glauben. Insgesamt weist die positive Beurteilung allerdings auch auf das gute Klima in den Studienkommissionen hin, was auch schon in den vorhergegangenen Fragen zum Ausdruck gebracht wird.

Recht negativ wird hingegen von Professoren und Assistenten das Blockveto beurteilt, dessen Auslaufen im allgemeinen begrüßt wird. Die Studenten nehmen hier natürlich die entgegengesetzte Meinung ein. Dadurch halten sich die Stellungnahmen per saldo die Waage. Interessant ist anzumerken, daß es in einzelnen Fällen doch auch noch Professoren gibt, die für die Beibehaltung des Blockvetos eintreten, da sie befürchten, durch die beiden anderen Kurien überstimmt zu werden.

Tab. 24: Organisation der Studienkommission

(Frage 5: Welche Erfahrungen haben Sie mit der echten Drittelparität und dem Blockveto in den Studienkommissionen? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
<u>a) DRITTELPARITÄT</u>					
bewährt	68	93	77	-	74
nicht bewährt	19	-	23	-	15
keine Erfahrungen	13	7	-	100	11
<u>b) BLOCKVETO</u>					
bewährt	42	33	77	-	46
nicht bewährt	58	67	-	-	46
keine Erfahrungen	-	-	23	100	8
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Die Professoren nehmen meist eine recht pragmatische Haltung ein. Sie berichten über Schwierigkeiten, betonen aber, daß es im großen und ganzen eine gute Zusammenarbeit gibt. Dazu zwei Stellungnahmen von einem Rektor bzw. einem Dekan:

"Es wird länger diskutiert, am Anfang war es schwierig, jeder wollte die neuen Chancen nützen, später ließ das Interesse nach. Die Studenten sahen, daß es nicht so ist, wie sie sich es vorgestellt hatten und es gibt auch viel Langweiliges."

"Zum Teil gab es Mißtrauen, aber eigentlich habe ich wenig davon gemerkt. Es gab nie eine Kampf-abstimmung, so etwas kommt eigentlich nur dann vor, wenn irgendwelche Mitglieder, seien es nun Professoren, Assistenten oder Studenten, extreme Positionen einnehmen."

Eine zusammenfassende gute Stellungnahme erfolgt von einem studentischen Vertreter:

"Die Drittelparität an sich ist für uns günstig. Je größer die Studienkommission ist, desto größer ist die potentielle institutionelle Unabhängigkeit der Assistenten. Dies ist jedoch zu selten der Fall. Daher besteht weiterhin eine starke Abhängigkeit der Assistenten von den Professoren."

Das Blockveto in seiner ursprünglichen Intention, zum Schutz der Professoren eingeführt, wurde am häufigsten von Studenten zur Abwendung von restriktiven Studienplänen eingesetzt. Dabei kommt es zu einem Paradoxon beim Blockveto, welches sich gegen die ursprünglichen Urheber richtet. Die Studenten wünschen eine Verlängerung des Blockvetos."

- 111 -

Wie erwähnt, gibt es auch Professoren, die dafür eintreten, daß das Blockveto nicht aufgehoben werden soll:

"Der Mittelbau nimmt seine eigenen Interessen wahr, die sich meist nicht mit den langfristigen Interessen der Fakultät decken, die Studenten versuchen, ein selektives Studium zu verhindern. Aus diesen Gründen ist auch das Auslaufen des Blockvetos abzulehnen."

d) Beispiele negativer Erfahrungen: Aus Professorensseite werden mehrmals negative Beispiele der Anwendung des Blockvetos erwähnt:

"Das Blockveto wurde mehrfach angewendet. Das führte zur Verstimmung, denn es werden die Gruppeninteressen voll ausgespielt und mißliebige Institute voll lahmgelegt. Überhaupt, wenn die Studenten unterlegen sind, kennen sie keine Demokratie mehr und bedienen sich aller Geschäftsordnungstricks."

Ähnlich nimmt der folgende Dekan Stellung:

"Die Studenten haben zuviel Übergewicht bei der Bestimmung der Lehrziele und Lehrpläne und kritisieren unsachlich und politisch. Daß das Blockveto ausläuft, ist wegen des Wegfalls der Blockademöglichkeit der Studenten gut."

Etwas grundsätzlicher, aber auch ablehnend, ist die Stellungnahme eines Assistenten:

"Das Blockveto ist eigentlich schlecht. Wo Leute nicht auf Konsens geschult sind, wird es oft oberflächlich eingeschätzt. Zu einem Vetorecht gehört auch eine demokratische Bildung. In diesem Zusammenhang kann man sagen, daß auch der

- 112 -

Zentralismus der OH schlecht ist. Er unterbindet eine Meinungsbildung und führt zu einer übertriebenen studentischen Solidarität. Das ist auch psychologisch problematisch, weil dadurch eine gewisse Offenheit verstellt wird."

Allerdings gibt es auch grundsätzlich kritische Haltungen von Seiten der Studenten, die eine Polarität zwischen ihrer Gruppe und den übrigen Studienkommissionsmitgliedern feststellen. Der Befragte gibt auch eine abgewogenen Stellungnahme zum Problem des Blockvetos ab:

"Bei der Studienkommission sehen wir an sich nur zwei unterscheidbare Gruppen. Auf der einen Seite die Lehrenden - Professoren, Dozenten, Assistenten - auf der anderen Seite die Lernenden, d.h. die Studenten. Was die Kritikempfindlichkeit betrifft, kann man die Assistenten, die selbst Lehrveranstaltungen halten, zu den Professoren dazuzählen. Nur in Ausnahmefällen bilden sie eine eigene Gruppe, etwa wenn eine persönliche Animosität zu Professoren besteht. Daher wäre aus unserer Sicht die Semi-Parität günstiger, eine Forderung, die die OH schon seit langem vertritt.

Das Blockveto hat für die Studenten Vorteile und Nachteile. Bei funktionierenden Studienkommissionen wird ein Konsens mit den Professoren gefunden und ein Blockveto ist nicht notwendig. Andere Kommissionen, in welchen Professoren ständig Vorschläge für Studienverschärfungen und Fristsetzungen einbringen, stellt das Blockveto der Studenten die einzige Möglichkeit dar, diese Restriktionen abzuwenden."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzung: Hier sind zwei Zitate aus den Interviewprotokollen von Interesse. Ein Dekan weist auf die Schwierigkeiten der wechselnden Studentengenerationen und die damit zusammenhängenden Probleme

einer Kontinuität in den Studienkommissionen hin:

"Probleme gibt es nur durch wechselnde Studentengenerationen. Sie haben ganz konträre Wünsche: einmal wird eine obligate Leseliste beschlossen, die nächste Generation lehnt dies wieder strikt ab."

Von einem Assistenten kommt ein sehr interessanter Vorschlag, der eine Verbindung von Studium und Praxis beabsichtigt:

"Hier möchte ich eine Anregung einbringen. In der Studienkommission sollten auch Leute mit Stimmrecht sitzen, die in den diversen Berufssparten tätig sind, z.B. aus Interessensvertretungen. Dies erscheint mir wichtig, um eine anwendungsorientierte Wissenschaft zu garantieren."

- f) Zusammenfassung: Die Drittelparität in den Studienkommissionen wird durchwegs positiv beurteilt, es gibt nur einige wenige kritische Anmerkungen. Im großen und ganzen wird auch bei dieser zweiten allgemeinen Frage über Studienkommissionen das gute Klima und das generelle gute Funktionieren dieser Institution betont.

Das Blockveto wird hingegen von Professoren und Assistenten mit großer Mehrheit abgelehnt. Professoren und Assistenten hoffen im allgemeinen auf das Auslaufen, Studenten auf eine Beibehaltung des Blockvetos.

V. FAKULTÄTEN

25. Fakultätsstruktur

- a) Fragestellung: Eine der wesentlichsten Reformmaßnahmen des UOG zur Veränderung der Universitätsorganisation war die Schaffung kleinerer Fakultäten. Die neue Fakultätsgliederung ist in § 12 UOG enthalten, § 111 Abs. 4 leg. cit. regelt den Übergang der bisherigen auf die neue Struktur, also im wesentlichen die Teilung einer Reihe bisher bestandener Fakultäten.

In den Interviews wurde demgemäß gefragt, ob die Gesprächspartner von Fakultätsteilungen betroffen waren und, im Falle einer Bejahung, ob sich diese Maßnahme bewährt hat bzw. wie sie eingeschätzt wird.

- b) Ergebnisse: Tab. 25 zeigt zunächst, daß - wie es auch zu erwarten war - etwa ein Drittel der Befragten nicht von Fakultätsteilungen betroffen war, daher hiezu auch keine wertende Aussagen machen konnte. Die Betroffenen bewerten ihre Erfahrungen zum überwiegenden Teil positiv, wobei vor allem darauf hingewiesen wird, daß die organisatorische Effizienz sich verbessert hätte und daß es in den neuen Fakultäten auch nicht mehr laufend Kommunikationsschwierigkeiten zwischen Vertretern recht unterschiedlicher Fächer gäbe. Einige Professoren weisen allerdings auch auf negative Punkte hin, häufig wird bedauernd betont, daß der Kontakt mit den Fachkollegen der anderen Fakultät schwer aufrechtzuhalten sei. Es gibt auch Schwierigkeiten mit einer, z.B. von Studiengesetze vorgesehenen notwendigen Zusammenarbeit über die Fakultätsgrenzen hinweg und zum Teil auch mit der administrativen Durchführung der Teilung.

Tab. 25: Fakultätsstruktur

(Frage 6: Waren Sie von Fakultätsteilungen betroffen, hat sich diese Regelung bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	48	67	62	50	56
nicht bewährt	16	-	8	-	10
keine Erfahrungen	36	33	30	50	34
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Dekan weist auf die organisatorische und kommunikative Verbesserung innerhalb der neuen Fakultät hin:

"Diese Regelung war fachlich zweckmäßig und sehr vernünftig. Es ist positiv zu vermerken, daß die Einheiten kleiner und übersehbarer wurden und daß nun in ihnen dieselbe Sprache gesprochen wird. Früher mußte ein Mathematiker mitentscheiden, wo ein Historiker habilitiert werden sollte... Auch ist jetzt die Aufteilung des Budgets viel leichter, obwohl die Fakultät noch immer groß genug ist."

Ähnlich positiv urteilt auch ein Assistent:

"Ja, die Regelung ist gut, die Fakultät ist viel kleiner und fachbezogener. Alte Rivalitäten in der Superfakultät sind entfallen, die Sitzungen dauern kürzer, nur mehr zwei Stunden, wo sie früher manchmal bis zu acht Stunden gedauert haben."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Trotz grundsätzlicher Bejahung der neuen Fakultäten aus Gründen der organisatorischen Effizienz und größerer Nähe der Fächer, wird bisweilen jedoch auf verschiedene technische Probleme verwiesen, die die Teilung mit sich gebracht hat. So beispielsweise die Schwierigkeiten nun zwischen den häufig als "Tochterfakultäten" bezeichneten neuen Bereichen zu kommunizieren bzw. Schwierigkeiten in der teilweise gemeinsamen Administration getrennter Fakultäten. Dafür zwei Zitate von Dekanen:

"Die Regelung hat sich im Prinzip bewährt. Allerdings fehlt eine Art Fakultätstag, weil es nach

- 117 -

wie vor viel Verbindungen sachlicher Art zwischen den Teilen ehemaliger großer Fakultäten gibt. Das Treffen der Dekane allein ist zu wenig, oft gibt es Probleme mit Fächerkombinationen, die auf einer etwas breiteren Basis gelöst werden müßten."

"Auch hinsichtlich der persönlichen Beziehungen zwischen den Dekanaten gibt es Probleme. Solange es nur einen Dekanatsleiter gab, mußte dieser sich mit sich selbst vertragen. Jetzt sind es zwei, die nur schwer miteinander auskommen. Das ist teilweise durch die Knappheit des Raums, der gemeinsam verwaltet werden muß, begründet."

- e) Zusammenfassung: Soweit die Befragten von Fakultätsteilungen betroffen waren, wurden die dabei gemachten Erfahrungen mit großer Mehrheit positiv bewertet, die kleineren Fakultäten funktionieren effizienter. Allerdings gibt es eine Reihe von technischen Problemen meist geringerer Bedeutung, die die Kommunikation zwischen den nun getrennten Bereichen betreffen.

26) Fachgruppen

- a) Fragestellung: In § 62 entwickelt das UOG die Konzeption einer Zwischenstufe zwischen Fakultäten und Instituten in Gestalt der sogenannten Fachgruppen. Diese Fachgruppen können von den Fakultätskollegien eingerichtet werden und sollen wesentliche Institute eines Faches oder verwandter Fachgebiete umfassen. Die vom Fakultätskollegium einzurichtende Fachgruppenkommission kann Angelegenheiten, die

sich auf die in ihr zusammengeschlossenen Institute beziehen, anstelle des Fakultätskollegiums behandeln.

Es wurde danach gefragt, ob die Interviewpartner Erfahrungen mit der Einrichtung von Fachgruppen gemacht haben und wenn ja, inwieweit sich diese bewährt hat.

- b) Ergebnisse: Mit der Möglichkeit der Einrichtung von Fachgruppen wurde noch wenig Erfahrungen gesammelt. In diesem Bereich befindet man sich noch in einer Anfangsphase und die Diskussion ist offensichtlich noch nicht abgeschlossen.

Soweit über Erfahrungen berichtet wird, und es muß angenommen werden, daß manche dieser Erfahrungen noch nicht auf die Einrichtung von Fachgruppen, sondern auf die Diskussion einer möglichen Einrichtung Bezug nehmen, stehen die Professoren dieser Möglichkeit teils positiv, teils kritisch gegenüber. Assistenten und Studenten gewinnen ihr positivere Aspekte ab.

Begründet werden die positiven Einstellungen vor allem dort, wo man tatsächlich mit dieser Einrichtung schon Erfahrungen gesammelt hat, mit der effizienten fachkonzentrierten Arbeit, die so möglich wird. Dabei ist allerdings festzuhalten, daß die Regelung flexibel gehandhabt wird und offensichtlich den Fachgruppen nicht Generalkompetenzen, sondern jeweils nur konkrete Angelegenheiten zur Entscheidung zugewiesen werden.

Negative Stellungnahmen werden mit möglichen administrativen

- 119 -

Schwierigkeiten begründet und vermitteln häufig den Eindruck, daß sie die Haltung einer Art ängstlichen Erwartung möglicher Entwicklungen zum Ausdruck bringen.

Tab. 26: Fachgruppen

(Frage 7: Sind die Regelungen über die Einrichtung von Fachgruppen für Sie relevant geworden und hat sich diese Maßnahme bewährt?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	23	33	31	50	28
nicht bewährt	25	7	7	-	16
keine Erfahrungen	52	60	62	50	56
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele von Erfahrungen: Hier gibt es nur wenige interessante Zitate. Es sei jeweils ein Beispiel positiver und negativer Stellungnahme wiedergegeben. Das positive Zitat stammt vom Rektor einer kleinen Universität, das negative von dem Dekan einer relativ großen Fakultät:

"Aus meiner Perspektive hat sich diese Einrichtung sehr bewährt, weil ich alle Fachgruppenkommissionen abwälzen kann, dadurch ergibt sich eine Verwaltungsvereinfachung. Auch die Professoren sind von diesen Kommissionen begeistert, weil sie ein konservatives Element in der Universitätsstruktur darstellen."

"Ich bin ein dezidierter Gegner der Fachgruppen weil es im Bereich meiner Fakultät zu leicht zur Zerreißung von Zusammenhängen kommt. Außerdem bedeuten Fachgruppen eine weitere Aufblähung der Verwaltung."

- d) Zusammenfassung: Es gibt noch sehr wenig Erfahrungen mit der Möglichkeit der Einrichtung von Fachgruppen. Soweit Stellungnahmen vorliegen, sind sie teils positiv, teils negativ. Es entsteht der Eindruck, daß die konkreten Erfahrungen mit der tatsächlichen Anwendung der Einrichtung eher positiv sind, vor allem, wenn es zu einer flexiblen Regelung kommt.

27) Zusammensetzung der Fakultäten

- a) Fragestellung: Die Fakultätskollegien setzen sich nach § 63 UOG aus den Professoren der Fakultät, Vertretern des Mittelbaus und der Studenten, deren Zahl jeweils die Hälfte der Professoren beträgt, zusammen. Dazu kommen noch zwei Vertreter der sonstigen Bediensteten. Die Beteiligung von nicht-professoralen Vertretern im Fakultätskollegium stellt den Kern der akademischen Mitbestimmung dar, die zu den wesentlichsten Zielen der Universitätsreform gehörte.

Es war daher eine besonders interessante Frage, die Erfahrungen mit dieser geänderten Zusammensetzung zu erheben und die Befragten nach ihrem Urteil über die Erneuerung zu ersuchen.

- b) Ergebnisse: Wie schon angedeutet, war die Mitbestimmung der Assistenten und Studenten in den Fakultätsgremien eine der wesentlichsten Neuerungen der Universitätsreform. Soweit die Reform Mitbestimmung als Ziel hatte, läuft die Frage danach, ob man die Erfahrungen mit der neuen Zusammensetzung der Fakultätskollegien positiv oder negativ bewertet, weitgehend auf eine Beurteilung der Praxis der Mitbestimmung hinaus und stellt daher stärker als andere technische Fragen einen generellen Indikator für die Akzeptanz der Universitätsreform in der Praxis dar.

Unter diesem Gesichtspunkt ist es überraschend, daß die Stellungnahmen sehr positiv ausfallen, vor allem - was weniger verwunderlich ist - bei den nichtprofessoralen Gruppen, aber auch zu einem sehr hohen Grad bei den Professoren. Wenn es negative Erfahrungen mit der Mitbestimmung gäbe, wäre sicher zu erwarten gewesen, daß sie in diesem Zusammenhang artikuliert würden. Die positiven Erfahrungen werden mit einem besseren Klima begründet.

Natürlich gibt es auch prinzipielle Einwände gegen die Mitbestimmung durch Nichtqualifizierte oder konkrete Erfahrungen mit Problemen, die sich durch die Politisierung der Gremialarbeit ergeben. Es werden manche Beispiele frustrierender Erfahrungen für die Professoren erwähnt.

Tab. 27: Zusammensetzung der Fakultätskollegien

(Frage 9: Hat sich die Zusammensetzung der Fakultätskollegien (Universitätskollegien) bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	71	93	84	100	80
nicht bewährt	29	0	8	-	16
keine Erfahrungen	0	7	8	-	3
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Hierzu sollen Stellungnahmen je eines Dekans, eines Assistentenvertreters und eines Studentenvertreters wiedergegeben werden, die zugleich auch Probleme von den verschiedenen Perspektiven her aufzeigen und damit die Praxis der Mitbestimmung aus der Sicht der einzelnen Gruppen illustrieren. Ein Dekan weist auf die Gefahr der Senkung des wissenschaftlichen Niveaus hin, Assistenten beschäftigt vor allem das Problem ihres Stimmverhaltens, Studenten funktionalisieren die Gremialmitarbeit sehr stark unter dem Gesichtspunkt der Informationsbeschaffung für ihre sonstige standesnolitische Tätigkeit:

"Assistenten und Studenten sind nun besser informiert als früher und damit am Hochschulgeschehen interessierter. Sitzungen sind jetzt kürzer, allerdings ist ein größerer Zeitaufwand zur

- 123 -

Vorbereitung notwendig. Zum Teil muß man langwierige Vorgespräche führen. Entscheidungen sind nicht notwendig besser oder richtiger, auch besteht die Gefahr, daß das wissenschaftliche Niveau gedrückt wird, weil z.B. im Habilitationsverfahren Assistenten und Studenten Solidarität üben und die nicht betroffenen Professoren Kompromisse machen."

"Die Erfahrungen sind sehr gut, es gibt keine selbstherrlichen Entscheidungen der Ordinarien mehr. Es herrscht eine größere Meinungsvielfalt. und Studenten bringen konstruktive Beiträge, nur radikale Studenten bringen wenig ein. Die Assistenten versuchen sich kooperativ zu verhalten, stimmen aber keineswegs immer mit den Professoren."

"Aus studentischer Sicht stellt diese Änderung einen großen Fortschritt dar. 90 % der Tagesordnungspunkte sind Informations- und Kontrollmöglichkeiten für die Studenten, nur 10 % implizieren wesentliche Entscheidungen."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: An die Spitze sei die etwas enttäuschte Stellungnahme eines Dekans gestellt, der zwar die Universitätsreform grundsätzlich positiv beurteilt, aber doch aus prinzipiellen Erwägungen wesentliche Einwände gegen eine generelle Mitbestimmung auch Nicht-Qualifizierter in allen Fragen vorbringt:

"Die alte Ordinarienfakultät war für mich unerträglich. Ich war für eine Veränderung. Es mußte etwas geschehen. Aber wie es jetzt ist, gefällt es mir auch nicht. Es sollte jemand nur dann ein Stimmrecht haben, wenn er sinnvollerweise auch mitstimmen kann. Es gibt Fragen, z.B. der Lehrgestaltung, in der mir eine Parität mit den Studenten durchaus zweckmäßig erscheint, ebenso gibt es Fragen, wo auch Assistenten zweckmäßigerweise mitstimmen können. Wo aber über die wissenschaftliche Beurteilung eines Assistenten entschieden wird, sollen nur

- 124 -

jene mitentscheiden können, die dazu wirklich qualifiziert sind."

Zwei Beispiele aus Interviews mit Rektoren sollen zeigen, welche Probleme eine intensiv ausgespielte Mitbestimmung seitens der nichtprofessoralen Kollegienmitglieder aus der Sicht der Professoren mit sich bringen können:

"Bei einer wichtigen Frage hatten sich die Professoren vorher nicht getroffen. Ich war dagegen, solche Absprachen durchzuführen. Studenten und Assistenten kamen jedoch abgesprochen in die Sitzung. Trotz vieler Bemühungen war es nicht möglich, sie von ihrer Linie abzubringen. Obwohl sie uns nachher in der Sache informell recht gaben, gingen sie brutal vor, interessierten sich nicht für unsere Argumente, ja stellten sogar fest, daß sie eine bestimmte Linie als Modellfall durchziehen und damit ein Exempel statuieren wollten. Wir wurden überstimmt."

"Bei uns sind die sonstigen Bediensteten der Stein des Anstoßes, weil sie aus parteipolitischen Gründen mit den Studenten und Assistenten packeln. Außerdem sind sie völlig desinformiert, sie stimmen blind und solidarisch ab."

Schließlich soll ein Zitat aus einem Gespräch mit einem assistentischen Kurienmitglied zeigen, daß auch diese Gruppe in der Praxis Probleme hat:

"Man kann nun demokratisch diskutieren, allerdings gibt es oft Informationsprobleme. Es sollte möglich sein, Tagesordnungspunkte verschieben zu können, weil man zwar theoretisch eine Woche vorher informiert wird, aber sich oft nicht klar feststellen läßt, worum es wirklich geht."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Von einem gewissen Interesse sind die zwei folgenden Stellungnahmen, die eine allgemeine Einschätzung der neuen Situation in den Universitätsgremien einmal aus professoraler und einmal aus assistentischer Sicht aufzeigen. Ein Dekan beschreibt die Probleme der studentischen Mitbestimmung aus seiner Sicht, ein Assistent weist darauf hin, daß den Mitgliedern seiner Kurie im Sitzungsalltag zunehmende Bedeutung zukommt:

"Es gibt nun riesige Gremien, in denen eine politisch aufgewärmte Atmosphäre vorherrscht. Man fühlt sich wie ein Dompqueur. Immer wieder kommen andere Studenten und müssen sich neu einarbeiten. Mir scheint daher, daß den Studententimmen nicht dasselbe Gewicht zuerkannt werden sollte wie jenen, die die Verantwortung tragen. Sie identifizieren sich nur vorübergehend mit der Universität."

"De facto hat der Mittelbau eine entscheidende Stellung erlangt, weil die Professoren selten zu Sitzungen kommen und die Studenten noch seltener. Die Assistenten haben also Gelegenheit, eine ganz durchschlagskräftige Standesnolitik zu betreiben.

Von Seite der Assistenten und Studenten wird immer wieder ein Reformvorschlag vorgebracht, der eine effizientere Erledigung der Arbeit der großen Gremien mit sich bringen soll. Der Vorschlag läuft darauf hinaus, eine Art Leitungskommission, einer Regierung vergleichbar, einzusetzen, die dem Gesamtgremium zwar verantwortlich bleibt, aber relativ viele Vollmachten übertragen bekommen soll. Zuerst die Stellungnahme des Assistenten, dann des Studenten:

"Als Idealzustand erschiene mir eine Art kleine Regierung mit großen Vollmachten, die sich

- 126 -

vor dem großen Gremium rechtfertigen muß. Die Berichtspflicht allein würde schon Mißbräuche erschweren."

"Die jetzige Regelung stellt einen großen Fortschritt gegenüber früher dar. Trotzdem sind die Gremien zu groß, wir schlagen daher eine Delegation vor, auch bei Professoren soll das Repräsentationsprinzip gelten."

- f) Zusammenfassung: Die Zusammensetzung des Fakultätskollegiums wird überwiegend positiv beurteilt. Eine relativ kleine Gruppe von Funktionären aus dem Kreis der Professoren berichtete auch über negative Erfahrungen, die vor allem aus frustrierenden Erlebnissen bei der radikalen Ausschöpfung der Geschäftsordnungsmöglichkeiten durch die nichtprofessoralen Mitglieder der Gremien zurückzuführen sind. Insgesamt scheint es gerechtfertigt, die überwiegend positiven Antworten auf diese zentrale Frage als Anzeichen für eine weitgehende Akzeptierung der Mitbestimmung in der Praxis aufzufassen.

28) Qualifizierte Mehrheit

- a) Fragestellung: § 64 Abs. 4 UOG hat den Zweck, bei Abstimmung über wichtige Angelegenheiten sicherzustellen, daß die wissenschaftlich qualifizierten Mitglieder der Fakultätskollegien nicht von den übrigen Kurien überstimmt werden. Ist in dem betreffenden Gremium die Zahl der habilitierten Mitglieder nicht größer als die Zahl der Mitglieder ohne Lehrbefugnis, kommt ein Beschluß in den erwähnten

- 127 -

wichtigen Angelegenheiten nur zustande, wenn die Mehrheit der habilitierten Mitglieder für den Antrag gestimmt hat.

Es wurde nach Erfahrungen mit dieser Bestimmung und nach der Einschätzung dieser Erfahrungen gefragt.

- b) Ergebnisse: In der Praxis dürfte über diese Bestimmung kaum diskutiert werden. Das Problem unserer Frage nach Erfahrungen besteht wohl darin, daß eine Hauptfunktion einer derartigen Bestimmung eben in ihrer Nichtanwendung besteht, d.h., daß sich die Gremien bzw. Kurien von vornherein so verhalten, daß diese Bestimmung nicht angewendet werden muß. Sie sorgen also von vornherein dafür, daß auch in der Assistentenkurie zumindest ein habilitierter Vertreter sitzt. Daher sind die Erfahrungen in der Regel indirekter, sie bestehen darin, daß man sich der Bestimmung bewußt ist und sich entsprechend verhält. Von keinen Erfahrungen kann man in diesem Zusammenhang wohl nur sprechen, wenn man sich im Zuge der konkreten Arbeit um diese als technisches Detail empfundene Frage überhaupt nicht mehr kümmert. Es scheint auch möglich, Tab. 28 in diesem Sinne zu interpretieren. Im Durchschnitt hat die Hälfte der Befragten im erwähnten Sinne keine Erfahrungen mit dieser Bestimmung, weiß also praktisch nichts von ihr. Diejenigen, die ein Wissen über die Bestimmung zeigen, schätzen sie überraschenderweise überwiegend positiv ein. Dies trifft besonders für die Professoren, aber auch für die Assistentenkurie zu.

Tab. 28: Qualifizierte Mehrheit

(Frage 10: Falls es in einem Kollegium keine Mehrheit von Habilitierten gibt, ist in einigen wichtigen Fragen deren ausdrückliche mehrheitliche Zustimmung nötig. Hat sich diese Bestimmung bewährt? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	52	40	16	-	40
nicht bewährt	13	13	-	-	10
keine Erfahrungen	32	47	84	100	50
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele von Einschätzungen: Hier seien zunächst zwei positive Stellungnahmen einerseits eines Rektors und andererseits eines Assistentenvertreters angeführt. Sie zeigen einerseits, daß die Wirkung der Bestimmung grundsätzlich in ihrer Nichtanwendung besteht und andererseits, daß auch Vertreter der Assistenten die Erfordernis einer habilitierten Mehrheit in bestimmten Fällen prinzipiell bejahen:

"Die Bestimmung wurde bis jetzt noch nicht relevant, außer indirekt, da man sich um eine spezifische Zusammensetzung der Gremien bemüht, um unliebsame Überraschungen hinten zu halten. Sie hat also eine 'Rute-im Fenster'-Funktion."

- 129 -

"Diese Bestimmung halte ich gar nicht für schlecht, obwohl ich mich hier wahrscheinlich im Gegensatz zu meinen Kollegen befinde. Meiner Meinung nach disqualifiziert sich eine Mittelbaukurie, die sich zur Brechung der Habilitiertenmehrheit bekennt, selbst. Die Habilitation ist ja nach wie vor das wichtigste Kriterium der fachlichen Qualifikation."

Negative Stellungnahmen kritisieren eher die Bestimmung als solche, als daß sie negative Erfahrungen aufzeigen. So meint ein Dekan, daß grundsätzlich immer getrennte Abstimmungen durchzuführen wären:

"Das UOG ist hier schlecht konzipiert. Wenn nämlich die Habilitierten in einem Gremium die Mehrheit haben, dann entfällt die getrennte Abstimmung, dann weiß man erst recht nicht, wie die Habilitierten gestimmt haben."

Ein anderer Dekan einer technischen Universität meint, daß auch ordentliche Professoren spezifische Qualifikationen haben, daß daher in manchen Fragen eine explizite Mehrheit der ordentlichen Professoren erforderlich sein sollte:

"Die Regelung ist unzureichend, weil sie indirekt Praktiker diskriminiert. Nur ordentliche Professoren wissen, wer in der Praxis für eine Lehrkanzel in Frage käme, außerordentliche Professoren und Dozenten kennen nur universitätsinterne Leute und bevorzugen diese auch. Hier wird das Sperrvotum in bezug auf Berufungen sinnlos."

- f) Zusammenfassung: Die Bestimmung über eine zusätzlich erforderliche Abstimmung unter Habilitierten unter bestimmten Umständen spielt in der Praxis keine große Rolle. Sie ist

einem großen Teil der Befragten nicht bewußt, wird von den übrigen im großen und ganzen positiv eingeschätzt.

29) Entscheidungsbefugte Kommissionen

- a) Fragestellung: § 65 Abs. 1 UOG setzt fest, daß unter anderem für folgende Angelegenheiten Kommissionen obligatorisch einzusetzen und mit Entscheidungsbefugnis auszustatten sind:

- Budget- und Dienstpostenplan
- Personalangelegenheiten
- Habilitationsverfahren
- Berufungsverfahren.

Die Einsetzung der Personalkommission, Budgetkommission, Habilitationskommissionen und Berufungskommissionen bedeutet somit eine wesentliche Reduzierung der Zuständigkeiten des Fakultätskollegiums, was einerseits eine Erleichterung, andererseits unter dem Gesichtspunkt der gemeinsamen Entscheidung wohl auch eine Reduzierung des Einflusses des Kollegiums bedeutet.

Es wurde danach gefragt, ob sich diese Einschränkungen in der Praxis bewährt haben und wie sie von den Befragten eingeschätzt werden.

- b) Ergebnisse: Die meisten Befragten nahmen differenziert zu den verschiedenen Kommissionen Stellung, daher ist

in Tab. 29 auch die Stellungnahme zu den einzelnen Kommissionen ausgewiesen.

Blickt man auf die rechnerisch ermittelten Durchschnittswerte, so zeigt sich, daß der Saldo die Entscheidungsbefugnis der Kommissionen eher begrüßt wird. Dies verdeckt allerdings wesentliche Unterschiede in den Erfahrungen der Befragten aus dem Kreise der professoralen Funktionäre. Diese halten jeweils mehrheitlich (wobei es auch abweichende Meinungen gibt) nur Personal- und Budgetkommissionen für positiv, bewerten ihre Erfahrungen mit Habilitations- und Berufungskommissionen jedoch deutlich negativ. Vertreter der übrigen Gruppen beurteilen die Entscheidung durch Kommissionen in allen Fällen mit großer Mehrheit positiv. Als Gründe für eine positive Beurteilung wird zumeist auf die größere Möglichkeit zur Spezialisierung und grundsätzlich auch auf die Effizienz und die Entlastung des Fakultätsorgans von Aufgaben verwiesen.

Negativ wird, dies gerade oft auch von Professoren, die die Mitbestimmung grundsätzlich bejahen, festgehalten, daß innerhalb der kleinen Gremien, aus gruppenpsychologischen und anderen Gründen, insbesondere bei Beurteilungsfragen ein Mangel an kritischer Haltung auftrete.

Tab. 29: Entscheidungsbefugte Kommissionen

(Frage 8: Das UOG hat die Aufgaben der Fakultätskollegien (Universitätskollegien) durch die obligate Einsetzung entscheidungsbefugter Kommissionen erheblich eingeschränkt. Hat sich diese bewährt? - Prozentwerte)

- 132 -

	P	A	St	So	alle
<u>a) PERSONAL</u>					
bewährt	42	80	77	50	59
nicht bewährt	35	20	23	-	28
keine Erfahrungen	23	-	-	50	13
<u>b) BUDGET</u>					
bewährt	45	73	77	50	59
nicht bewährt	29	20	15	-	23
keine Erfahrungen	26	7	8	50	18
<u>c) HABILITATION</u>					
bewährt	29	60	92	50	51
nicht bewährt	48	20	8	-	31
keine Erfahrungen	23	20	-	50	18
<u>d) BERUFUNG</u>					
bewährt	32	60	92	50	52
nicht bewährt	45	26	-	-	30
keine Erfahrungen	23	14	8	50	18
<u>e) MITTELWERT</u>					
bewährt	37	68	84	50	55
nicht bewährt	39	32	12	-	28
keine Erfahrungen	24	11	4	50	17
TOTAL	100	100	100	100	100

- 133 -

c) Beispiele positiver Erfahrungen: Ein Rektor berichtet über
durchwegs positive Erfahrungen:

"Die Regelung hat sich bewährt, weil die Kommissionen personell gut bestückt sind. Die Vorsitzenden sind immer gut vorbereitet, so daß ihnen die übrigen Sitzungsteilnehmer meist folgen. Sie genießen daher auch, besonders in der Budgetkommission, ein besonders Vertrauen. Außerdem sind sie konsensorientiert, sodaß Konflikte von vornherein erst gar nicht entstehen."

Assistenten sehen die Regelung vor allem unter dem Aspekt einer Entlastung des Gesamtkollegiums:

"Diese Regelung ist günstig, weil viel Fakultätsblabla dadurch verhindert wird. Die Kommissionen sind ja doch klein und arbeitsfähig, es kann jeder unvorbereitet ein Wort ergreifen. Zu den Diskussionen im Kollegium ein Beispiel: Mein erstes Erlebnis als frischgebackener Kuriensprecher in der Fakultät: Der Dekan hielt eine lange Rede, dann meldete sich ein Professor, der die ganze Zeit über die Zeitung gelesen hatte und sagte: 'Im übrigen bin ich dafür, sämtliche Erlässe des Ministeriums in den Papierkorb zu schmeißen', worauf er fortfuhr, die Zeitung zu lesen."

Studenten sehen Vorteile zum Teil wieder unter dem Gesichtspunkt der Durchsetzbarkeit ihrer Interessen:

"Kleinere Gruppen sind gruppendynamisch und im Abstimmungsverhalten besser zu beeinflussen. Das Statusdenken der Kurien ist geringer, die Durchsetzbarkeit studentischer Interessen höher. Das Moment von Überzeugung, Diskurs und demokratischer Konsensbildung ist höher."

- 134 -

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Der Rektor einer großen Universität sieht Probleme einer mangelnden Kontrolle der Entscheidung kleiner Gremien:

"Dies beurteile ich grundsätzlich negativ, insbesondere bei Berufungen. Es gibt sozusagen Maffien, die alles steuern können. Das Korrektiv durch Unbeteiligte fällt weg und dies ist für das Gesamtniveau ungünstig, ebenso ist es bei Habilitationen. Jetzt sind Fehler sehr schwer zu verhindern."

Ähnlich nimmt der Dekan einer anderen Universität Stellung:

"Personal- und Budgetkommissionen funktionieren gut, weil in ihnen intensiv beraten wird. Ich bin aber auch hier - wie in allen anderen Kommissionen - der Meinung, daß die Kommission möglichst groß sein soll, um eine breite Meinungsbildung zu ermöglichen. Kritisch ist es in den kleinen Habilitationskommissionen. Dort besteht das Risiko manipulierter Meinungsbildung. Unter den wenigen Professoren fehlt meist ein Kritiker. Früher hatten in der Fakultät zumindest einige den Mut zur Kritik, dadurch wurde das Niveau der Habilitierten einheitlich höher."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Von den Kritikern der Kommissionen, insbesondere der Habilitations- und Berufungskommissionen, wird als Reformvorschlag immer wieder zur Diskussion gestellt, daß das Gesamtkollegium in irgendeiner Form in die Entscheidung einzubeziehen sei. Dazu zwei Beispiele, zunächst von einem Dekan, dann von einem Assistenten:

"Mein Vorschlag wäre: Das Kollegium sollte die Möglichkeit haben, selbst zu entscheiden oder

- 135 -

eine Kommission mit Entscheidungsberechtigung einsetzen. Grundsätzlich halte ich solche elastischen Regelungen für besser als zwingende Vorschriften. Dasselbe sollte auch für die Berufungen gelten."

"Bei Habilitations- und Berufungskommissionen schiene mir es besser, wenn ein größerer Kreis zumindest angehört und informiert wird. Also Entscheidung in der Kommission, dann Referat im Kollegium."

- f) Zusammenfassung: Professoren bewerten ihre Erfahrungen mit der Einsetzung obligatorischer Kommissionen unterschiedlich. Die Arbeit der Budget- und Personalkommissionen wird eher positiv, die der Habilitations- und Berufungskommissionen eher negativ beurteilt. In letzterem Fall besteht ein großes Bedürfnis, das Gesamtkollegium zumindest fakultativ einzuschalten. Die übrigen Kurien stehen der Arbeitsteilung durch Delegation von Entscheidung an Kommissionen durchwegs sehr positiv gegenüber, sodaß im Durchschnitt insgesamt eine eher positive Einschätzung der Erfahrungen mit der Einsetzung dieser Kommissionen festgestellt werden kann.

VI. OBERSTE ORGANE UND VERWALTUNG

30) Akademischer Senat

- a) Fragestellung: Als oberstes Organ der Universitäten mit Fakultätsgliederung konstituiert das UOG neben dem Rektor den Akademischen Senat als höchstes Kollegialorgan. In relativ umfassender Art und Weise wird die Zusammensetzung des Akademischen Senates geregelt. Kompetenzmäßig sind ihm nicht nur die Leitung der Universität, sondern auch ein langer Katalog weiterer Zuständigkeiten übertragen (§§ 71 ff UOG).

Es wurde gefragt, welche Erfahrungen mit Zusammensetzung und Tätigkeit des Akademischen Senates sich ergeben haben und wie diese eingeschätzt werden.

- 137 -

- b) Ergebnisse: Obwohl die Erfahrungen mit der Praxis des Akademischen Senats insgesamt gesehen eher positiv sind, gibt es doch sehr viele kritische Erfahrungen von Funktionären der Professorenkurie, der eine stärker positive Haltung der Assistenten, Studenten und sonstigen Bediensteten gegenübersteht. Die negative Haltung dürfte verschiedenen Gründe haben, insbesondere den, daß die Professoren sich als Gruppe im Senat nicht vertreten fühlen - die Dekane vertreten ja alle Gruppen ihrer Fakultäten - und daß es eine große Zahl von Detailfragen gibt, die innerhalb des Senates zuungunsten prinzipieller Diskussionen über die Führung der Universität in den Vordergrund treten.

Tab. 30: Akademischer Senat:

(Frage 18: Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Zusammensetzung und Tätigkeit des akademischen Senates? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	35	60	61	100	49
nicht bewährt	55	13	31	-	38
keine Erfahrungen	10	27	8	-	13
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Allerdings gibt es einzelne Fälle, in denen nach dem Urteil der Beteiligten im

- 138 -

Akademischen Senat gute Arbeit geleistet wurde:

"Ich habe eigentlich sehr gute Erfahrungen. Zum ersten Mal wurde die Integrationsaufgabe voll erfüllt. Es wurde hinsichtlich eines Rahmenkonzeptes eine wirkliche Entscheidung getroffen, mit der praktisch alle einverstanden waren. Früher war das nicht möglich. Die Dekane hatten immer voreinander Angst. Jetzt haben sich echte Mehrheiten gebildet. Man muß es nur versuchen."

Ein Assistent gibt eine ausgewogenen Einschätzung beider Aspekte der Frage, sowohl der Zusammensetzung, als auch der Tätigkeit des Akademischen Senats:

"Die Zusammensetzung beurteile ich nicht schlecht. Alle wichtigen Meinungen sind vertreten. Da es aber selten Kampfabstimmungen gibt, ist dies ziemlich irrelevant."

Was die Tätigkeit betrifft, muß man sagen, daß zuviel Triviales behandelt wird. Deshalb würde ich vorschlagen, manche Kompetenzen an ein kleines Regierungsgremium abzugeben, das die Routinegeschäfte erledigen und dann Berichte an das Kollegium erstatten soll. Dem Kollegium an sich sollen nur die wesentlichen Fragen vorbehalten sein, um dort gründlich diskutiert zu werden."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Ein Rektor einer kleineren Universität kontrastiert konkrete positive Erfahrungen mit einer grundsätzlich skeptischen Haltung gegenüber dieser Regelung:

"Ich halte die Regelung nicht für sehr sachentsprechend. In der Praxis geht es, aber im Prinzip bin ich gegen dieses Mischsystem, aus

- 139 -

verschiedenen Gründen: Einerseits sind die Professoren nicht vertreten, denn Dekane und Rektoren müssen alle Universitätsangehörigen vertreten. Zweitens ist die Teilnahme des Bibliotheksdirektors nicht notwendig und drittens wäre es besser, wenn man Vertretungen aller Gruppen aller Fakultäten im Senat hätte."

Starke Unzufriedenheit mit der faktischen Praxis der Detailentscheidungen im Senat bringt die Stellungnahme des folgenden Dekans zum Ausdruck:

"Es ist trostlos! Was in den vergangenen Jahren im Akademischen Senat zur Sprache gelangte, war grenzenlos einfallslos und fad. Ein reines Berufungs- und Verwaltungsgremium, nie wurden irgendwelche interessanten akademischen Gesichtspunkte, etwa das Profil der Universität oder ihre allgemeinen Aufgaben diskutiert. Dies rührt daher, daß der ganze Universitätsbetrieb eigentlich dekanatsbezogen ist. Der Senat hat nur Schaumschlägerfunktion, außerdem wird er sowieso dauernd umgangen, die Dekanate suchen direkten Kontakt zum Ministerium."

Ähnliche Unzufriedenheit äußert ein weiterer Dekan einer anderen Universität:

"Die Senatssitzungen sind äußerst schleppend und lang. Sie befassen sich mit belanglosen Agenden, wie z.B. ob ein Fitnesskurs angelegt werden soll. Es gibt Leute, die sich aus der Mitgliedschaft im Senat einen Zweitberuf machen, um sich zu profilieren. Da gibt es unglaublich unqualifiziertes Gerede."

Und schließlich die Stellungnahme eines studentischen Vertreters, die per Saldo auf einer ähnlichen Linie liegt:

"Die Erfahrungen sind äußerst schlecht. Der Senat hat sich als sehr ungünstig für die

- 140 -

Studenten erwiesen. Es handelt sich unserer Meinung nach um ein Instrument zur Konfliktverdrängung. Die Möglichkeiten, welche dem Senat offenstehen, werden bei weitem nicht ausgeschöpft. Verwaltungskram bildet den Hauptteil der Arbeit."

- f) Zusammenfassung: Zusammensetzung und Tätigkeit des Akademischen Senats werden zwar insgesamt gesehen eher positiv beurteilt, es gibt aber eine starke Kritik insbesondere von Funktionären aus dem Kreis der Professoren, die einerseits darauf zurückzuführen ist, daß ihre Kurie als solche im Senat nicht vertreten ist und die andererseits die Tatsache reflektiert, daß der Senat in der Praxis zu einem Verwaltungsorgan, das Kleinigkeiten entscheidet, geworden ist. Allerdings ist dies nicht notwendig so, wie abweichende Beispiele zeigen, nach denen Senate auch weitreichende Grundsatzbeschlüsse gefaßt haben.

31) Aufgaben des Universitätsdirektors

- a) Fragestellung: Durch das UOG wird der neugeschaffenen Einrichtung der Universitätsdirektion und damit auch deren Leiter dem Universitätsdirektor, eine Reihe von Aufgaben zur Besorgung zugewiesen. Dazu gehört insbesondere die möglichst zentrale Durchführung der Verwaltungsaufgaben der Universität, was im Vergleich zur bisherigen Praxis vielfach eine Zentralisierung der Verwaltungsaufgaben bedeutet (vgl. § 79 UOG).

In den Interviews wurde nach Erfahrungen, die die Aufgaben des Universitätsdirektors, insbesondere im Bezug auf die Zentralisierung der Verwaltung, gefragt.

- b) Ergebnisse: Die Erfahrungen, die sich auf die Tätigkeit des Universitätsdirektors, insbes. auf die Bemühungen um eine Zentralisierung der Verwaltung beziehen, sind im großen und ganzen eher positiv. Allerdings überwiegen bei den Assistenten kritische Stellungnahmen. Positiv wird es vor allem eingeschätzt, daß ein Verwaltungsspezialist die akademischen Funktionäre in Fachfragen entlastet, mit negativen Erfahrungen sind vor allem an größeren Universitäten die Kompliziertheit und Bürokratisierung der bisherigen Versuche einer zentralen Verwaltungskonzentration verbunden.

Tab. 31: Aufgaben des Universitätsdirektors:

(Frage 20: Welche Erfahrungen haben Sie mit den Aufgaben des Universitätsdirektors, insbes. hinsichtlich der Zentralisierung von Verwaltungssagen?
- Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	55	33	69	100	54
nicht bewährt	42	54	23	-	39
keine Erfahrungen	3	13	8	-	7
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele positiver Erfahrungen: Eine grundsätzlich positive, wenn auch in gewisser Hinsicht differenzierte Stellungnahme, kommt vom Dekan einer großen Universität:

"Grundsätzlich finde ich die Institution des Universitätsdirektors sehr gut, da er ein großes Wissen hat und die Professoren eben durch die Zentralisierung von Verwaltungssachen entlasten kann. Allerdings kann es vorkommen, daß der Universitätsdirektor uninformierte Dekane überführt, war mir auch schon passiert ist. Er hat ein gewisses Maß an Macht, die kontrolliert werden muß. Aber jeder Dekan oder auch Professor, der in Verwaltungssachen aktiv wird, muß sich eben genau über die entsprechenden Normen informieren."

Ähnlich positiv ist die Stellungnahme eines anderen Dekans:

"Mit dem Universitätsdirektor haben wir keine negativen Erfahrungen. Er weiß, was los ist, seine Erfahrung ist für uns auch wichtig. Der Universitätsdirektor ist grundsätzlich loyal gegenüber dem Rektor."

Auf die Notwendigkeit, einen Verwaltungsspezialisten neben die akademischen Funktionäre zu stellen, die ja als mit Verwaltung befaßte Funktionäre Amateure sind, weist ein Vertreter der sonstigen Bediensteten hin:

"Wir haben immer den Wunsch gehabt, einen Universitätsdirektor mit möglichst vielen Kompetenzen zu bekommen. Der Rektor ist doch ein Wissenschaftler mit relativ wenig Ahnung bis gar keiner Ahnung von Verwaltungssachen. Demgegenüber stellt der Universitätsdirektor eine gleichbleibende Bezugsperson dar. eine Anlaufstelle für alle Verwaltungsfragen. Die früheren ungeordneten Verhältnisse sind vorbei, das ist eines der wesentlichsten Verdienste des UOG."

- 143 -

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Aus der Sicht der Dekane sieht es bisweilen so aus, daß die Zentralisierung der Verwaltung nur Nachteile hätte:

"Die Zentralverwaltung ist heute aufgebläht, funktioniert aber schlechter als früher. Früher war sie klein, es ging aber besser. Es gab viel mehr Autonomie der Institute. Heute hat die Zentralverwaltung viel mehr Geld und insgesamt gibt es keinen Sinn für Sparsamkeit an den Instituten mehr, weil man zentral anfordern kann und nicht mehr das eigene Budget verwalten muß. Da wird viel beim Fenster hinausgeworfen und es sind alle frustriert, weil sie glauben, daß die anderen noch mehr haben."

Mehr aus der Sicht der Dekanate erfolgte folgende Stellungnahme eines Dekans an der Universität Wien:

"An kleinen Universitäten hat die Zentralisation Vorteile gebracht. An Superanstalten wie an unserer Universität ist eine Zentralstelle ganz einfach überfordert. Als Dekan möchte man gern direkten Zugriff zu relevanten Informationen, dann sind die aber in der Zentrale. Anders wäre es, wenn alle Informationen in einem zentralen Computer gespeichert und abrufbar wären. Dies ist aber nicht der Fall. Die dezentralen Einheiten (z.B. Dekanatsbeamte) kennen außerdem die 'Fälle' als Personen, der Rektoratsdirektor kennt sie nur als Akten."

- e) Zusammenfassung: Die Durchführung seiner Aufgaben durch den Universitätsdirektor wird von den Befragten überwiegend positiv beurteilt. Häufig wird es auch begrüßt, daß den akademischen Funktionären nunmehr ein Verwaltungsfachmann zur Seite steht. Auch die Zentralisierung der Verwaltungsaufgaben wird positiv beurteilt, obwohl es hier

große Unterschiede der Erfahrungen zwischen größeren und kleineren Universitäten gibt, besonders an letzteren wird faktisch eine Verschlechterung der Verwaltung durch die Versuche ihrer Zentralisierung festgestellt.

32) Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors

- a) Fragestellung: Nach § 80 Abs. 3 UOG untersteht der Universitätsdirektor in den Angelegenheiten des selbständigen Wirkungsbereiches dem Rektor, in Angelegenheiten des übertragenen Wirkungsbereiches dem Bundesminister. Es schien von Interesse, in die Befragung das Problem dieser Doppelunterstellung einzubeziehen.

Es wurde daher die Frage gestellt, ob sich diesbezüglich Erfahrungen ergeben hätten und wie die Zweckmäßigkeit dieser Regelung eingeschätzt wird.

- b) Ergebnisse: Hinsichtlich der Problemstellung werden die Erfahrungen der Befragten insgesamt geteilt bzw. eher negativ beurteilt. Es muß aber betont werden, daß es auch positive Stellungnahmen gibt. Schwierigkeiten und Gefahren dieser Regelung werden zumeist eher theoretisch begründet als mit praktischen Beispielen belegt. Interessant sind studentische Stellungnahmen, die zeigen, daß diese Situation sich zumindest aus der studentischen Sicht offenbar ganz anders darstellt, als mitunter behauptet wird.

- 145 -

Tab. 32: Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors

(Frage 21: Wie schätzen Sie die Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors, insbesondere sein Verhältnis zum Rektor, ein? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	42	7	69	100	41
nicht bewährt	52	46	31	-	44
keine Erfahrungen	6	46	-	-	15
Total	100	100	100	100	100

:) Beispiele positiver Erfahrungen: Der Rektor einer - ihrer Größe nach - mittleren Universität betont das gute Verhältnis, ist aber der Macht des Universitätsdirektors gegenüber doch etwas kritisch:

"Das Verhältnis zwischen Rektor und Universitätsdirektor war eigentlich immer gut, allerdings kann der Universitätsdirektor seine Position ausnützen, denn er hat echte Macht. So kann er den Rektor an die Wand spielen, wenn er will. Man sollte den Universitätsdirektor dem Rektor unterstellen, er kann sonst eine Art graue Eminenz werden."

Aus der Sicht eines Assistentenvertreters gibt es in der

- 146 -

Praxis keine Probleme:

"Es gibt eine enge Koordination zwischen den beiden, der Universitätsdirektor ist dem Rektor unterstellt. Weisungen seitens des Ministeriums werden gemeinsam entgegengenommen. Das Problem eines Dieners zweier Herren ist bis dato nicht aufgetaucht."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Etwas pessimistischer schätzt der Rektor einer anderen Universität dieses Verhältnis ein:

"Das wirkt sich nicht positiv aus. Wenn einer will, kann er den Rektor lahmlegen. Es ist eine Frage der Zeit, der Universitätsdirektor bekommt immer mehr Routine, der Rektor muß sich dann in eine extreme Konfrontation begeben, wenn er sich durchsetzen will. Der Rektor wird bald nur mehr ein Repräsentant sein und hat dann keine Handlungsmöglichkeiten mehr."

Prinzipielle Kritik an der Regelung äußert ein weiterer Rektor:

"Das ist ein schwerer Fehler im UOG. Hier wird institutionalisiertes Mißtrauen erzeugt. Günstig wäre eine Rotation der Bediensteten, besonders zwischen dem Ministerium und den Universitäten. Demokratischer wäre auch eine Wahl des Universitätsdirektors durch ein akademisches Gremium."

- e) Beispiele allgemeiner Einschätzungen: Aus studentischer Perspektive stellt sich das Verhältnis zwischen Rektor, Universitätsdirektor und Ministerium bisweilen anders

dar als dies von Professorensseite her oft konstatiert wird. Dafür zwei Beispiele:

"Bei uns kommt es zeitweise zu einem Konflikt zwischen Rektor und Universitätsdirektor. Dabei hat sich in der Vergangenheit herausgestellt, daß der Rektor überraschenderweise mehr Macht hat als der Universitätsdirektor. Der Grund hiefür dürfte darin liegen, daß der Rektor einen besseren Draht zum Ministerium hat. Diese Tatsache widerspricht der Annahme, daß der Universitätsdirektor der lange Arm des Ministeriums ist."

"Der wahre Herrscher unserer Universität ist der Universitätsdirektor. Er ist jedoch nicht der lange Arm des Ministeriums, im Gegenteil, er möchte seine eigenen Machtposition ausbauen. Diese relativ autonome Machtposition kann mittelfristig nicht nur für die Universität, sondern paradoxerweise auch für das Bundesministerium selbst gefährlich werden."

- f) Zusammenfassung: Die doppelte Unterstellung des Universitätsdirektors unter Rektor einerseits und Ministerium andererseits, wird von den Befragten mit gemischten Gefühlen aufgenommen. Es gibt eine Reihe prinzipieller Einwände, aber auch Hinweise darauf, daß das Verhältnis zwischen Rektor und Universitätsdirektor in der Praxis besser funktioniert als aufgrund eher grundsätzlicher Überlegungen zu erwarten wäre.

33) Universitätsbibliothek

- a) Fragestellung: Eine wesentliche Neuregelung des UOG war die Neuordnung des Bibliothekswesens, die insbes.

auf eine Eingliederung der Teilbibliotheken in die Universitätsbibliothek als Hauptbibliothek, sowie auf die weitgehend selbständige Verwaltung dieser Bibliothek hinausläuft (vgl. §§ 84 ff UOG).

Die Befragten wurden aufgefordert, mitzuteilen, welche Erfahrungen sie mit dieser Regelung gesammelt haben und wie sie diese Erfahrungen einschätzen.

- b) Ergebnisse: Die Erfahrungen, über die die Befragten im Bezug auf die Neuordnung des Bibliothekswesens berichten, werden recht unterschiedlich bewertet. Im großen und ganzen überwiegen, wie Tab. 33 zeigt, die positiven Erfahrungen. Meist wird die Zweckmäßigkeit einer Zentralisierung, insbesondere des Bestellungs- und Katalogwesens, grundsätzlich bejaht, Klagen gibt es aber über Details, etwa Verzögerungen im Bestellungswesen bzw. immer dort, wo das Gefühl besteht, daß organisch gewachsene Teilbibliotheken durch die Neuregelung bedroht sind. Es gibt aber auch gegenteilige, sehr positive Beispiele.

Tab. 33: Universitätsbibliotheken

(Frage 22: Was sagen Sie zur Neuordnung des Bibliothekswesens? - Prozentwerte)

	P	A	St	So	alle
bewährt	48	53	62	50	52
nicht bewährt	42	33	38	50	40
keine Erfahrungen	10	13	-	-	8
Total	100	100	100	100	100

- 149 -

- c) Beispiel positiver Erfahrung: In Zusammenarbeit mit den medizinischen und naturwissenschaftlichen Instituten wurde etwa an einer Universität eine spezielle Fachbibliothek aufgebaut, was von allen Betroffenen sehr positiv beurteilt wird. Dazu die Stellungnahme eines Dekans:

"Das hat sich sehr bewährt. Wir haben dadurch eine erste biologisch-medizinische Fachbibliothek für unsere beiden Fakultäten aufgebaut. Die Doppelbestellung von Zeitschriften wurde abgebaut, so konnten neue bestellt werden, wir haben einen Stock von 400 Zeitschriften. Gerade auf die kommt es aber in unseren Fächern wirklich an. Diese Neuerung war ein wichtiger Schritt zur internationalen Konkurrenzfähigkeit. Die Wissenschaftler sind darüber wirklich glücklich."

- d) Beispiele negativer Erfahrungen: Starke Befürchtungen werden immer dort geäußert, wo die Möglichkeit gesehen wird, daß Bibliotheken aus dem Bereich der Institute herausgelöst und zentral neu aufgestellt werden sollen. Hierzu die Stellungnahme eines Rektors:

"Diese Regelung ist schlecht. Die Gefahr, daß die Bibliothek aus dem Institut 'entwendet' wird, würde uns wirklich belasten. Das bestätigen alle - bis zu den Studenten. Natürlich soll es eine Objektivierung der Anschaffung und des Katalogs geben, aber eine Bibliothek braucht Kooperation und Mitbestimmung, man kann nicht alles dem Bibliotheksdirektor überlassen, es muß eine institutionelle Absicherung der Mitspracherechte geben."

Kritik wird häufig auch am geringen Einfluß der akademischen Gremien an der Verteilung der für die Bibliotheksanschaffung zustehenden Mitteln geäußert. Dazu die

- 150 -

Stellungnahme eines Dekans:

"Da die Bibliotheken weiter getrennt aufgestellt bleiben, ist es nicht so problematisch. Verwaltungsmäßig bringt es Arbeitserleichterung. Eine echte Zentralisierung setzt allerdings die notwendigen baulichen Voraussetzungen (Sternbau) voraus. Sehr ungut sind die finanziellen Kompetenzen geregelt. Der Bibliotheksdirektor vergibt zu viel. Das Verhältnis zu den Mitteln, die von den Fakultäten verteilt werden können, ist geradezu grotesk. Der Direktor bittet zwar um Vorschläge, aber es gibt keine Transparenz mehr, wer mehr bittet oder in derselben Verbindung sitzt, kann mehr Bücher anschaffen."

Schließlich sei noch die Antwort eines Assistenten zitiert, die die speziellen Probleme dieser Gruppe aufzeigt:

"Ich befürchte das Schlimmste, da bereits angedroht wurde, die Benützungszeit zu verkürzen und alle Schlüssel einzuziehen. Ich persönlich wäre dann daran gehindert, wissenschaftlich zu arbeiten, da ich mich habilitiere und auch in der Nacht arbeiten muß, weil ich nur dann Ruhe habe."

- e) Zusammenfassung: Die Neuordnung des Bibliothekswesens wird im großen und ganzen eher positiv beurteilt und auch als prinzipiell richtig akzeptiert. Allerdings gibt es eine Reihe von Einwänden und Befürchtungen im Detail, die sich etwa auf die großen finanziellen Befugnisse des Bibliotheksdirektors, der nicht unmittelbar der Kontrolle der Universitätsorgane unterstellt ist, beziehen oder auf mögliche verschlechterte Zugänge zu den Bibliotheken. Demgegenüber stehen wieder Beispiele einer durch die zentrale Rationalisierung möglichen positiven Entwicklung im Interesse der Bibliotheksbenutzer.

VII. ALLGEMEINE EINDRÜCKE

34) Mitarbeit der Gruppen

- a) Fragestellung: Losgelöst von konkreten Bestimmungen des UOG, schien es von Interesse auch danach zu fragen, welche Erfahrung die einzelnen Gesprächspartner mit der Mitarbeit der verschiedenen Gruppen von Universitätsangehörigen in den Kollegialorganen ganz allgemein gemacht haben.

Daher wurde gefragt, welche Erfahrungen es mit der Mitarbeit der Professoren, des Mittelbaus, der Studenten und der sonstigen Bediensteten gäbe und wie die Auswirkungen dieser Mitarbeit eingeschätzt werden.

- b) Ergebnisse: Tab. 34 ist etwas weniger leicht zu interpretieren als jene Tabellen, bei denen es um konkrete Erfahrungen bezüglich der Bestimmungen des UOG ging. Grundsätzlich kann man vielleicht sagen, daß die Mitarbeit der verschiedenen Gruppen im großen und ganzen eher positiv eingeschätzt wird. Dies gilt insbesondere für die Assistentenkurie. Blickt man auf Unterschiede in den Auffassungen der Befragten nach ihrer eigenen Kurienzugehörigkeit, so sieht man, wie das ja auch zu erwarten ist, jede Gruppe die Angehörigen ihrer eigenen Kurie für am aktivsten hält. Hiebei gibt es nur eine Ausnahme - die akademischen Funktionäre aus dem Professorenskreis schätzen die Mitarbeit ihrer Kollegen geringer ein als Assistentenfunktionäre dies tun. Dies hängt vermutlich mit einer gewissen Unzufriedenheit der Dekane und Rektoren mit mangelndem Engagements vieler ihrer nicht beamteten Kollegen zusammen. So sind es auch die Professoren, die zu einem gewissen Grad die Mitarbeit ihrer eigenen Fachkollegen und der Assistenten negativ beurteilen, die Assistenten wiederum äußern bis zu einem gewissen Grade Unzufriedenheit mit der mangelnden Mitarbeit der Studenten.

Tab. 34: Mitarbeit der Gruppen

(Frage 33: Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Mitarbeit der einzelnen Gruppen [Professoren, Mittelbau, Studenten, sonstige Bedienstete_] in den Kollegialorganen gemacht? - Prozentwerte)

- 153 -

	P	A	St	So	alle
<u>a)Mitarbeit der PROFESSOREN</u>					
bewährt	54	67	38	-	52
nicht bewährt	23	17	15	100	30
keine Erfahrungen	23	16	47	-	18
<u>b)Mitarbeit der ASSISTENTEN</u>					
bewährt	55	73	46	50	74
nicht bewährt	22	7	15	-	8
keine Erfahrungen	23	20	39	50	18
<u>c) Mitarbeit der STUDENTEN</u>					
bewährt	55	60	77	50	61
nicht bewährt	19	27	8	-	18
keine Erfahrungen	26	13	15	50	21
<u>d)Mitarbeit der SONSTIGEN</u>					
bewährt	55	72	15	100	53
nicht bewährt	13	8	15	-	11
keine Erfahrungen	32	20	70	-	36
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele von Erfahrungen: Zunächst zwei Stellungnahmen von Dekanen. Einer sehr optimistischen Einschätzung steht eine eher skeptische gegenüber, wobei zu bemerken ist, daß es sich hier um verschiedene Universitäten handelt:

"Die Mitarbeit der Professoren ist gut, des Mittelbaus hervorragend, obwohl sich dieser in einer schwierigen Situation zwischen den beiden Blöcken befindet. Die Mitarbeit der Studenten ist problematisch, sie schafft oft Spannungen und es ist oft nicht leicht, mit ihnen zusammenzuarbeiten. Die Mitarbeit der sonstigen Bediensteten ist ausgezeichnet."

"Die Professoren sind resignativ, z.T. faul, nur einige wenige engagieren sich. Die Assistenten sind meiner Meinung nach nicht zu sehr engagiert, sie haben eher die Berufskarriere im Sinn, einige starke Funktionäre haben viel Einfluß. Bei den Studenten ist es ähnlich, hier gibt es auch wenig Engagement, die sonstigen Bediensteten beurteile ich nicht negativ, z.T. handelt es sich um Spitzenleute."

Von einem Assistenten kommt eine weitgehend ähnlich Einschätzung:

"Die Mitarbeit funktioniert nur in den kleinen Organen, in den großen sind die Mitglieder aller Kurien sehr passiv. Hinsichtlich der Professoren sehe ich keine Änderung, beim Mittelbau kommt es darauf an, wo sie sitzen, wenn sie bei ihrem Professor sitzen, trauen sie sich nicht, anders ist es, wenn sie geschlossen zusammen sitzen. Gremienarbeit ist überhaupt umso besser, je weniger direkt voneinander abhängige Mitglieder in den Gremien sitzen. Bei den Studenten bestimmen ein oder zwei, dann wird geschlossen abgestimmt, die sonstigen Bediensteten fallen nicht auf."

Und schließlich eine studentische Stellungnahme, die vor allem die "innenpolitischen" Aspekte der Mitarbeit der einzelnen Kurien betont:

"Bei uns gibt es fünf Professoren, die die Hauptarbeit erledigen, diese kleine Elite verhält sich maffiaartig und steuert die Vorgänge. Allerdings gibt es auch einige Außenseiter, die mit den Studenten zusammenarbeiten. Die Assistenten sind sich recht uneinig. Auch hier gibt es eine kleine Führungsgruppe, nur wenige von ihnen sind emanzipiert, der Großteil ist in großer Abhängigkeit von den Professoren. Bei den Studenten gibt es ein, zwei Macher, die die studentische Politik straff führen, die sonstigen Bediensteten gehen manchmal eine Koalition mit den Assistenten ein."

- f) Zusammenfassung: Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß die Erfahrungen mit der Mitarbeit der einzelnen Gruppen durchschnittlich eher positiv eingeschätzt werden. Doch gibt es Probleme, insbesondere hinsichtlich des mangelnden Engagements von seiten der sich nicht beteiligenden Professoren und in den übrigen Kurien bezüglich der Tendenz zur Oligarchisierung und zum geschlossenen Auftreten, das keine sachliche Diskussion zuläßt.

35) Veränderung des Gruppenverhaltens

- a) Fragestellung: Da das fünfjährige Inkrafttreten des UOG Anlaß der Untersuchung war, wurde in der Befragung auch das Thema der Veränderung der einzelnen Gruppen in ihrem

Verhalten zueinander innerhalb dieses Zeitraumes thematisiert.

Es wurde daher gefragt, ob sich aus der Sicht der Gesprächspartner in den fünf Jahren seit der Einführung des UOG in der Mitarbeit der Gruppen Veränderungen im Verhalten der Gruppen zueinander ergeben hätte, also ob es zu einer Verbesserung oder Verschlechterung des Klimas gekommen sei bzw. ob keine Veränderungen festgestellt werden konnten.

- b) Ergebnisse: Aus Tab.35, die die Antworten zusammenfaßt, geht hervor, daß von Vertretern aller Kurien das wechselseitige Verhalten als verbessert eingeschätzt wird. In zweiter Linie wird keine Veränderung konstatiert und nur in wenigen Fällen, zum Teil bei einigen Professorenvertretern, wird eine Verschlechterung der Beziehungen vermutet. Diese grundsätzlich überraschend positive Einschätzung kann als weiterer Indikator dafür gewertet werden, daß sich die Mitbestimmung des UOG nach den Erfahrungen der akademischen Funktionäre durchgesetzt und bewährt hat.

Tab. 35: Veränderung des Gruppenverhaltens

(Frage 34: Haben sich in den fünf Jahren seit Einführung dieser Mitarbeit Veränderungen im Verhalten der Gruppen zueinander ergeben? - Prozentwerte)

- 157 -

	P	A	St	So	alle
bewährt	42	80	69	100	59
nicht bewährt	26	-	8	-	15
keine Erfahrungen	32	20	23	-	26
Total	100	100	100	100	100

- c) Beispiele von Erfahrungen: Von Vertretern der Professoren wird das Verhältnis der Gruppen zueinander unterschiedlich eingeschätzt. Einerseits gibt es sehr positive, andererseits auch etwas skeptischere Stellungnahmen. Positive betonen einen Lernprozeß der gegenseitigen Anpassung, der sich abgespielt habe, negativere sehen eine gewisse Formalisierung oder Frustration in den Beziehungen der Gruppen innerhalb der akademischen Gremien. Hiefür seien drei Beispiele angeführt, die Stellungnahme zweier Dekane und eines Rektors, die verschiedene Differenzierungen in ihren Bereichen aufzeigen:

"Das ist schwer zu verallgemeinern.... Die Professoren wissen, daß nun auch Assistenten und Studenten etwas durchsetzen können, informieren diese daher öfters. Assistenten sind selbstbewußter geworden und trauen sich, etwas zu sagen. Auch die Wünsche der Studenten werden dezidiert vorgebracht."

"Leider wird es eher schlechter. Am Anfang gab es noch Idealisten, die sich eingesetzt

- 158 -

haben. Der große Zeitaufwand und die Frustration führte dazu, daß immer mehr bloß macht-hungrige Leute sich bemühen, in die Gremien zu kommen. Daher herrscht dort jetzt eine weniger sachliche Atmosphäre als am Anfang."

"Meiner Meinung nach ist eine Domestizierung durch Institutionalisierung eingetreten. Die Studenten sind jetzt nüchterner, sachbezogener, das UOG mit seiner vielen Verwaltungsarbeit hat sicher nicht Kreativität stimuliert. Was soll schon herauskommen, wenn frustrierte Professoren, verunsicherte Assistenten (die sind wirklich hypersensibel), und berufsorientierte Studenten zusammenarbeiten sollen. Was ich besonders bedaure ist, daß paradoxerweise menschliche Nähe und persönliche Gespräche immer mehr zurückgedrängt werden. Die Professoren ziehen sich von 'der Universität' zurück in die innere Immigration, sie suchen sich im Institut eine Heimstätte."

Auch die Stellungnahme eines Assistenten ist differenzierter, allerdings in anderer Hinsicht. Er stellt fest, daß die Mitbestimmung sich in höheren Gremien durchsetzen läßt, im Bereich der kleineren Gremien nur schwer:

"Auf höheren Ebenen war der Kampf erfolgreich, hier hat sich eine gewisse Kooperation eingestellt. Im Institut und in Kommissionen herrscht immer noch das Faustrecht."

Schließlich noch eine Stellungnahme aus der Sicht der Studenten:

"Die wohl entscheidenste Veränderung seit dem UOG besteht in der Möglichkeit und Notwendigkeit aller beteiligter Gruppen, das gegenseitige Gespräch zu suchen. Alleingänge sind zum Scheitern verurteilt, es besteht ein Zugzwang zu Kontakt, Kooperation und

- 159 -

Konsenssuche. Von allen bestehenden Problemen besteht die Möglichkeit, sie umfassend durchzudiskutieren, zu entscheiden oder zu vertagen."

- d) Zusammenfassung: Wenn auch in manchen Fällen hochgesteckte Erwartungen oder negative Erlebnisse einen gewissen resignativen Ton aufkommen lassen, zeigt sich doch insgesamt, daß die Kooperation zwischen den verschiedenen, in den Universitätsgremien vertretenen Gruppen und Angehörigen aller Kurien eher positiv oder zumindest als gleichbleibend, eingeschätzt wird. Es gibt nur relativ wenige Stellungnahmen, die eine Verschlechterung des Gruppenverhältnisses konstatieren.

36) Interne Widerstände

- a) Fragestellung: Die Durchführung des UOG, die Umstrukturierung der Universitätsorganisation und die Einführung der Mitbestimmung in den Organen der Universität ist in der Praxis auf weniger Schwierigkeiten gestoßen, als von vielen Stellen teils erwartet, teils befürchtet wurde. Dennoch ist davon auszugehen, daß eine derartig einschneidende Reform sich einer Reihe von Problemen konfrontiert sieht. In der allgemeinen Diskussion wird sehr häufig die Schuld für Schwierigkeiten außerhalb des Bereichs der Universität gesucht, etwa - und auch die Zitate aus den Interviews, die in den vorangegangenen Abschnitten wiedergegeben wurden, geben dafür viele Beispiele - beim Bundesministerium

für Wissenschaft und Forschung als übergeordnete Behörde bzw. Aufsichtsorgan. Daher schien es von Interesse, in den Interviews auch die Frage aufzuwerfen, inwieweit nach der Meinung der akademischen Funktionäre, interne Umstände die Durchführung des Gesetzes beeinträchtigen. Mit dieser offenen Fragestellung wurde am Ende der Interviews die Möglichkeit einer zusammenfassenden Evaluation der Probleme der Durchführung des Gesetzes gegeben.

Es wurde daher gefragt, welche internen Umstände der persönlichen Erfahrung der Gesprächspartner nach, die Durchführung des UOG besonders erschwert hätten.

- b) Ergebnisse: Da die Frage offen gestellt war, konnte sie in verschiedenster Weise beantwortet werden und es wurden auch tatsächlich eine Reihe der unterschiedlichsten Faktoren genannt. Zunächst ist vielleicht festzuhalten, daß die Frage insofern berechtigt war, als nur relativ wenig Befragte entweder keine Antwort gaben oder aber darauf hinwiesen, daß es eigentlich keine Widerstände gegeben hätte. Tab. 36 a zählt die einzelnen Kategorien von Problemen auf, die von den Befragten erwähnt wurden, wobei jeweils die Häufigkeit der Nennung vermerkt ist.

Tab. 36 a: Interne Widerstände

(Frage 37: Welche internen Umstände haben Ihrer persönlichen Erfahrung nach die Durchführung des UOG besonders erschwert? - Häufigkeit der Nennung in absoluten Zahlen)

- 161 -

INTERNE UMSTÄNDE	Häufigkeit der Nennung
Kompliziertheit der Regelung - interne Bürokratie	15
Widerstände einzelner Professoren	15
Auseinandersetzung der Gruppen	11
Kleinliche interne Kontroversen	11
Unkenntnis in Gesetzesdingen	10
Personal- und Geldmangel	8
Mangel an Initiative	4
es gab keine internen Widerstände	8
keine Antwort	3

Wie nicht anders zu erwarten, werden die einzelnen Vorwürfe von Funktionären der verschiedenen Kurien unter Anführung von Beispielen unterschiedlich thematisiert. Assistenten und Studenten kritisieren Widerstände und kleinliche Einwände von seiten der Professoren, Professoren machen auf die Schwierigkeiten der Zusammenarbeit mit den übrigen Gruppen aufmerksam oder auch auf die Schwierigkeiten, die entstehen, wenn Rechtslaien ein relativ kompliziertes Gesetz anzuwenden haben, oder auf die Probleme des Personal- und Budgetmangels.

Versucht man, die einzelnen Kategorien zusammenzufassen,

so ergibt sich das in Tabelle 36 b skizzierte Bild:

Tab. 36 b: Grundarten interner Widerstände

(Frage 37: siehe oben

Zusammenfassung der Antwortkategorien
- absolute Zahlen)

	P	A	St	So	alle
Persönliches Verhalten	17	11	11	2	41
Objektive Umstände	21	6	10	1	38

Die stärker mit den Aspekten des persönlichen Verhaltens zusammenhängenden Kategorien (Widerstände, Gruppenkonflikte, persönliche Kontroversen, mangelnde Initiative) werden objektiven Gegebenheiten (Schwierigkeiten der Rechtskenntnis, Bürokratismus, Personal- und Budgetmängel) gegenübergestellt. In dieser Zusammenfassung zeigt sich, daß Professoren vor allem objektive Hindernisse der Durchführung des UOG erwähnen, während Assistenten eher Mängel des persönlichen Vertrauens aufzeigen; bei den Studenten sind die beiden Kategorien etwa gleich verteilt. Dies kann als weiteres Beispiel dafür angesehen werden, daß die Einschätzung der Entwicklungen an der Universität und damit auch der Erfahrungen, die mit der Durchführung des UOG gemacht wurden, recht stark vom persönlichen Standpunkt des Befragten abhängen und sich aus der Perspektive der verschiedenen Kurien unterschiedlich darstellen.

- c) Beispiele von Erfahrungen: Im folgenden seien noch einige Zitate aus Interviewprotokollen, die sich mit den internen Schwierigkeiten auseinandersetzen, wiedergegeben. So weist etwa ein Vertreter der sonstigen Bediensteten auf die Aufwendigkeit der Durchführung der neuen Regelungen hin und zeigt so immanente Schwierigkeiten auf:

"Demokratie braucht Zeit, daher hat auch die Durchführung des UOG eine gewisse Zeit beansprucht. Durch die Mitbestimmung sind die Verwaltungsabläufe teilweise etwas länger geworden."

Ein Dekan charakterisiert denselben Problemkreis etwas weniger positiv:

"Ein wesentlicher solcher Umstand ist die Notwendigkeit einer gewissen internen Bürokratisierung. Sonst kann man dieses Gesetz nicht anwenden, das würden nur Übermenschen können."

Wie erwähnt, wird von Funktionären aus dem Assistentenkreis bemerkt, daß es von Seiten der Professoren zu prinzipiellen Widerständen gekommen sei. Dafür zwei kurze Zitate:

"Es gibt einen entschlossenen Widerstand einer kleinen Gruppe von Professoren, die das UOG unterlaufen wollen."

"Die Durchführung des UOG wurde besonders durch die abwehrende Haltung der Professoren erschwert."

Umgekehrt kommen Zitate, die die Auseinandersetzung der Gruppen für die Schwierigkeiten der Durchführung verantwortlich machen. Von Professorenmenseite auch hierfür

- 164 -

zwei Beispiele:

"Früher waren die Professoren unter sich, das war viel einfacher. Es ist eine Situation eingetreten, die von den Professoren ein Einvernehmen mit den anderen verlangt. Daher ist es nicht mehr ganz so leicht."

"Wir haben das Bestmögliche versucht. Es handelt sich um einen Lernprozeß, der lange gedauert hat. Die Studenten haben uns herauszufordern versucht. Sie versuchen, eine Kontrollfunktion zu übernehmen, die ihnen eigentlich gar nicht zusteht. Es ist nicht Aufgabe einer Kurie, die anderen zu kontrollieren."

Kontroversen vor allem der Professoren und ein bisweilen irrationales Verhalten wird von Vertretern der Assistenten und der sonstigen Bediensteten erwähnt. Zunächst sei ein sonstiger Bediensteter zitiert, der auf eine typische Problemstellung hinweist:

"Allgemein ist anzuführen, daß charakteristischerweise die Wissenschaftler in ihrer wissenschaftlichen Tätigkeit rational und reflexiv vorgehen, bei der Organisation der eigenen Tätigkeit im allgemeinen und in der Universität im besonderen sich aber nicht sehr rational und wissenschaftlich verhalten."

Ein Funktionär der Hochschülerschaft schneidet das Problem der Institutszusammenlegungen an:

"Der größte Widerstand wurde dem UOG seitens der Professoren in der Frage der Institutszusammenlegung entgegengebracht. Es wurden langatmige Stellungnahmen der Professoren zu Zusammenlegungsvorschlägen des Bundesministeriums eingebracht, die wiederum zu Gegenstellungen des Ministeriums führten. Solcherart

- 165 -

wurde die Durchführung des UOG erschwert, in manchen Fällen führte diese Taktik zu Verhinderungen von Institutszusammenlegungen überhaupt. Die mangelnde Zusammenlegung von Instituten ist die Hauptschwäche unserer Universitätsreform."

Schließlich sei ein Assistent wiedergegeben, der von seinen persönlichen Erfahrungen spricht:

"Persönliche Konstellationen erschweren die Durchführung. Ich bekomme z.B. mehr oder weniger verhüllte Drohungen, die sich auf meine Tätigkeit als Funktionär beziehen. Ich werde mich aber - glaube ich - trotzdem habilitieren."

Ein Problem, das auch sonst in den Interviews immer wieder erwähnt wird, stellt die Tatsache dar, daß das Medium der Universitätsreform die juristische Gesetzgebungstechnik war. Dies machte einerseits Juristen in Angelegenheiten der Universität zu Experten - was angeblich mitunter zu deren Vorteil ausgenutzt wurde - sondern erzeugte auch bei den Nichtjuristen Minderwertigkeits- und Unsicherheitsgefühle. Dafür einerseits das Zitat eines Dekans einer rechtswissenschaftlichen Fakultät:

"Das UOG galt ab dem 1. Oktober. Die Rechtslage war in vielem gleich, aber alles war neu und von Nichtjuristen wurde vieles angezweifelt. Es entstand Rechtsunsicherheit durch größeres Rechtsinteresse. Das UOG wurde ständiges Instrument auch des Nichtjuristen. Ich hing nur mehr am Telefon und beriet Theologen und Germanisten. Die Professoren hatten damals in der Fakultät immer das UOG mit, heute sind sie wieder zur Zeitung und ihrer persönlichen Korrespondenz zurückgekehrt."

Ein Dekan einer nichtjuristischen Fakultät erläutert das Problem folgendermaßen:

"Der plötzliche Einbruch zahlreicher rechtlicher Betrachtungsweisen in Fakultäten, die dafür nicht spezialisiert waren, hat Probleme geschaffen. Man glaubte, es geht nur mit größter Gesetzeskenntnis. Die Erlässe haben diese Angst vor dem Rechtlichen noch verstärkt, weil sie so umfangreich waren. Jetzt ist es wieder anders. Man macht es, ohne ins Gesetz zu schauen. Es ist diesbezüglich eigentlich wie früher, obwohl sich einiges geändert hat. Auch heute wird das Gesetz wie früher nur mehr dann zitiert, wenn man streiten will."

Abschließend noch einmal ein zusammenfassendes Zitat eines Rektors, das auch auf die Probleme des mangelnden Engagements, etwa der Universitätsprofessoren, eingeht:

"Die Universitätslehrer sind zu wenig interessiert und engagiert, für ihre Belange und Interessen einzutreten. Z.T. verhalten sie sich in den Gremien nach außen zu wenig geschlossen und sehen auch nicht die Notwendigkeit der Öffentlichkeitsarbeit. Die gewählten Funktionäre verstehen oft wichtige Dinge nicht, z.B. die rechtlichen Regelungen, die Notwendigkeit eines Managements und die Öffentlichkeitsarbeit. Außerdem fehlt es an Geld, um die Dinge durchzuführen. Grundsätzlich mangelt es oft an einer notwendigen finanziellen und personellen Ausstattung."

- d) Zusammenfassung: Die Antworten auf eine offene Frage über interne Schwierigkeiten der Durchführung des UOG weist eine Reihe von Problemen auf, die den Alltag der Universität in der Übergangsphase geprägt haben. Diese umfassen einerseits unterschiedlich motiviertes falsches Verhalten

- 167 -

wie Widerstände der Professoren und Auseinandersetzungen der Gruppe, andererseits objektiv gegebenen Schwierigkeiten wie die mangelnde Rechtserfahrung von Nichtjuristen oder Personal- und Budgetprobleme. Es kann daher abschließend festgestellt werden, daß bei den in die Befragung eingezogenen Funktionären ein relativ deutlich entwickeltes Bewußtsein für die Probleme, die im eigenen Bereich liegen, besteht.

D R I T T E R T E I L

ZUSAMMENFASSUNG und AUSBLICK

1) Zusammenfassung der Ergebnisse

- a) Vorbemerkung: Die Befragung, in der akademische Funktionäre aus den verschiedenen Kurien nach ihren Erfahrungen mit den konkreten Neuerungen des Gesetzes und nach deren positiver oder negativer Bewertung gefragt wurden, hat aufgezeigt, daß sowohl große Unterschiede als auch teils überraschende Übereinstimmungen in den Auffassungen bestehen. Dies gilt hinsichtlich von Unterschieden in der Erfahrung mit den verschiedenen Neuerungen und Problembereichen, es gilt aber auch hinsichtlich der Unterschiede der Auffassungen der einzelnen Kurien und schließlich bezüglich von Unterschieden der Erfahrungen in den jeweils konkreten Milieus verschiedener Universitäten, Fakultäten und Institute. Insgesamt gesehen, gibt es eine große Zahl von Fällen, in denen Neuerungen (z.T. auch übereinstimmend) positiv beurteilt werden, daneben gibt es auch Fälle - gerade solche, wo sich die Auffassungen der Kurien gegenüberstehen - in denen es zu negativen Beurteilungen der Erfahrungen kam. Dabei ist zu beachten, daß Meinungen fast immer nur mehrheitlich positiv oder negativ waren. In den meisten Fällen gab es jeweils auch abweichende Minderheitsauffassungen.

Im folgenden sollen abschnittsweise die Ergebnisse der Befragung zusammengefaßt werden. Es soll also nochmals festgestellt werden, welche Neuerungen in besonders großem Grade zu positiven Erfahrungen und welche Neuerungen stärker zu negativen Erfahrungen geführt haben. Dabei wird auch auf Unterschiede der Auffassungen zwischen den Kurien eingegangen werden.

- b) Allgemeine Bestimmungen und Universitätsorganisation: In diesem Abschnitt wurde eine Reihe von Neuerungen erfaßt, die im wesentlichen verwaltungs- und verfahrenstechnische Aspekte betrafen. Dazu gehört die Erstellung des Budget- und Dienstpostenplans, die Ausübung des Aufsichtsrechtes, die Institution der Beschwerdekommission, die Delegation von Entscheidungsbefugnis durch Kollegien an Einzelpersonen, die Wahlen der Rektoren und Dekane, die verlängerten Amtsperioden dieser Funktionäre und insbesondere auch die zeitweise Stellvertretung durch die Amtsnachfolger (Prä- Funktion), die Stimmübertragung (Stellvertretung) in den UOG-Gremien, die Wahl von Professoren und Assistenten in Kommissionen sowie die Entsendungsbefugnisse der Hochschülerschaft, der Dienststellenausschüsse und schließlich das Amtsgeheimnis.

Übereinstimmend eher positiv wurden die Erfahrungen mit der Möglichkeit der Delegation von Entscheidungsbefugnis an Einzelpersonen beurteilt - was grundsätzlich als Indikator dafür angesehen werden kann, daß innerhalb der drittel- oder viertelparitätisch zusammengesetzten Gremien ein nicht unerhebliches Maß von grundsätzlichem Vertrauen besteht. Ebenso positiv wurden die Einführung der Prä-Funktion - also die zeitweise Vertretung von Rektoren und Dekanen durch ihre Amtsnachfolger - wie auch die Verlängerung der Amtsperiode dieser Funktionäre auf zwei Jahre beurteilt, beides Neuerungen, die geeignet sind, die Qualität der Amtsführung zu verbessern. Auch die Bestimmungen über die Stimmübertragung in Gremien wurden (trotz einer gewissen Kritik mangels Gleichbehandlung, insbesondere von Seiten der Studenten) recht positiv bewertet, weil sie sich in der praktischen

- 170 -

Durchführung bewähren und keine größeren Probleme aufwerfen. Trotz negativer Erfahrungen an einzelnen Universitäten werden auch die Bestimmungen über die Rektorswahl im wesentlichen positiv beurteilt.

Kritischer werden Erfahrungen mit einer Reihe anderer Neuerungen eingeschätzt. Dies trifft insbesondere für die Erstellung des Budget- und Postenplans zu, der mangels faktischer Verbindlichkeit für viele Funktionäre eine überflüssige Arbeit darstellt und daher negativ beurteilt wird. Die Einrichtung der Beschwerdekommision, die allerdings nur wenige Befragte mit konkreten Erfahrungen in Verbindung bringen können, wird z.T. in ihren Auswirkungen eher negativ gesehen, obwohl von einzelnen Befragten daran festgehalten wurde, daß es durchaus auch positive Erfahrungen mit dieser Neuerung gibt. In geringerem Umfang wird auch an den Bestimmungen über die Entsendung von Vertretern durch Hochschülerschaft und Dienststellenausschuß und über Wahlen - insbesondere der Assistenten in Kommissionen - in beiden Fällen wegen Schwierigkeiten der Durchführung der Regelungen Kritik geübt.

Aus der Sicht der Funktionäre aus dem Kreis der Professoren werden vor allem die verwaltungstechnischen Neuerungen - beispielsweise die Verlängerung der Amtsperiode, die Prä-Funktion und die Möglichkeit der Stimmübertragung - besonders positiv beurteilt, weil sie, wie erwähnt, der Verbesserung der Amtsführung bzw. der Vereinfachung des Verfahrens dienen. Funktionäre aus dem Kreis der Assistenten beurteilen, was aus ihrer Sicht verständlich scheint, die Einrichtung der Beschwerdekommision

und der Rektorswahl, die den Mitgliedern ihrer Gruppe zusätzliche Möglichkeiten der Wahrnehmung ihrer Interessen eröffnet, positiv. Von den Vertretern der Hochschülerschaft werden in diesem Bereich insbesondere das Aufsichtsrecht - das sich aus der Sicht der Studenten leicht als Mittel in der hochschulpolitischen Auseinandersetzung instrumentalisieren läßt - sowie die aus ihrer Sicht effiziente Möglichkeit, Kommissionen durch Entsendung zu beschicken, positiv beurteilt.

Insgesamt kann man sagen, daß im Bereich der "allgemeinen Bestimmungen" manche Neuerungen sehr gut beurteilt werden, andere für kompliziert, z.T. überflüssig gehalten und auch bis zu einem gewissen Grade mit negativen Erfahrungen in Verbindung gebracht werden. Es ist aber hier so, daß auch wenn Kritik geübt wird, keine großen Klagen vorliegen und die Bestimmungen im wesentlichen akzeptiert erscheinen.

- c) Angehörige der Universität: In diesem Bereich wurden im wesentlichen vier Themen angeschnitten: Neuerungen des Berufungsverfahrens, die Institution des a.o. Professors, die Reform des Habilitationsverfahrens und schließlich die Veränderungen, die sich durch die Kompetenz der Personalkommission für wesentliche Entscheidungen über das Dienstverhältnis der Assistenten ergeben.

Manche dieser Neuerungen des UOG, die Modifizierung der Verfahrensweisen, durch die in Ausübung der Autonomie der Universität Personalentscheidungen getroffen werden, stellen innerhalb der Universität recht kontroverse Punkte dar. Andererseits gibt es in verschiedener

- 172 -

Hinsicht zum Teil auch überraschende Bereiche der Übereinstimmung.

So erscheint die Tätigkeit der Personalkommission aus dem Blickwinkel aller Kurien positiv. Die bisherige Situation, in der Personalentscheidungen auf dieser Ebene faktisch durch die Institutsvorstände gefaßt und von den Fakultätskollegien formlos bestätigt wurden, scheint nach den Erfahrungen fast aller Befragten durch eine rationellere Diskussion innerhalb der von den Fakultätskollegien obligatorisch eingesetzten Personalkommission abgelöst worden zu sein.

Auch die Einrichtung der außerordentlichen Professoren und deren Tätigkeit wird durchwegs positiv beurteilt. In der Praxis der Universitäten handelt es sich bei den außerordentlichen Professoren um zusätzliche Träger der Lehre und Forschung, deren Tätigkeit sich bewährt hat. Allerdings herrscht relativ einheitlich die Meinung vor, daß die Erfahrungen, die mit der Art der Ernennung der a.o. Professoren gemacht wurden, eher negativ zu beurteilen sind. Dabei geht es vor allem um das Problem, daß - aus der Sicht der Betroffenen - ein einmaliger, größerer Schub von Ernennungen erfolgt ist, der sich in Zukunft ihrer Meinung nach, nicht mehr fortsetzen wird.

Kontroverser sind die Auffassungen über Berufungen und Habilitationen, obwohl auch hier hinsichtlich technischer Details Übereinstimmung besteht. So wird etwa die Ausschreibung oder die Erschwerung der Hausberufung einheitlich befürwortet und auch die Bestimmungen über

Sammelhabilitationen, Didaktiknachweis und das nunmehr öffentliche Kolloquium werden in der Regel mit positiven Erfahrungen in Verbindung gebracht.

Die Auseinandersetzung betrifft vor allem die Frage der Entscheidung von Berufungsverfahren innerhalb obligatorischer Kommissionen. Diese wird von Professorenseite mehrheitlich abgelehnt, von Assistenten- und Studentenseite eher befürwortet, wobei die Motivationen einerseits solche der fachlichen Breite der Diskussion und andererseits solche der technischen Effizienz sein dürften. Die Mitbestimmung innerhalb der Berufungskommissionen wird von Professorenseite eher negativ beurteilt, von der Seite der Assistenten positiv. Ähnlich ist die Situation im Bereich der Habilitationen, wo die Entscheidung durch eine Kommission und die Mitbestimmung der übrigen Kurien von Professorenseite eher negativ beurteilt, von Assistenten sehr positiv gesehen wird. Studenten nehmen eine eher neutrale Position ein. In Habilitationsverfahren gilt ähnliches auch noch für die neu vorgesehene Möglichkeit der Berufung gegen Entscheidungen der Habilitationskommission. Diese Bestimmung wird von Professoren besonders negativ, von Assistenten sehr positiv interpretiert. Insgesamt gesehen kann festgestellt werden, daß die Neuerungen, die die Habilitation betreffen, vor allem Vertretern der Assistentenkurie sehr positiv erscheinen, was angesichts der Tatsache, daß es sich hier um jene Gruppe handelt, die von diesen Bestimmungen in besonderer Weise betroffen sind, nicht verwundert.

Zusammenfassend kann hinsichtlich des Bereiches der personalpolitischen Entscheidungen durch die Mitbestimmungsgremien festgestellt werden, daß es z.T. Übereinstimmung gibt, daß aber vor allem hinsichtlich der wesentlichen Aspekte der Berufungs- und in zweiter Linie der Habilitationsentscheidungen starke Unterschiede zwischen den Auffassungen der Funktioneure aus den verschiedenen Kurien bestehen. Dabei wird von Seite der Professoren stärker als in anderen Bereichen die Entscheidungsbefugnis kleiner Kommissionen und die Mitbestimmung angezweifelt, während von der Seite der Vertreter des Mittelbaues und hinsichtlich der Berufungen auch die Studenten die Neuerungen mit sehr positiven Bewertungen versehen haben.

- d) Institute: In diesem Abschnitt wurde nach Erfahrungen mit der Veränderung der Institutsstruktur, also insbesondere mit der Zusammenlegung von Instituten, sowie mit der Möglichkeit, einen a.o. Professor zum Institutsvorstand zu wählen, weiters mit der Zusammensetzung und der Zuständigkeit der Institutskonferenz gefragt und schließlich um eine Beurteilung der Bestimmungen, die einen Sonderstatus für die Kliniken medizinischer Fakultäten vorsehen, gebeten.

Da die Institutsstruktur und damit die Einrichtung der UOG-gemäßen Institutsorgane zum Teil erst vor kurzem, zum Teil noch nicht voll, erfolgt ist, ergibt sich in diesem Bereich die Schwierigkeit, daß ein nicht geringer Teil der Befragten über keine genügenden Erfahrungen verfügen konnte.

Soweit Erfahrungen bestehen, wurde vor allem die Zusammensetzung der Institutskonferenz und die Möglichkeit, einen a.o. Professor zum Institutsvorstand zu ernennen, eher positiv beurteilt. Dies trifft im ersten Fall für alle Gruppen zu und wird im zweiten vor allem von den Funktionären aus dem Kreise der Assistenten so gesehen. Auch die Zuständigkeit der Institutskonferenz wird im Durchschnitt positiv beurteilt, wobei dies besonders stark von Seiten der Funktionäre aus dem Kreis der Professoren erfolgt. Insgesamt gesehen zeigt sich, daß - soweit bereits Erfahrungen über die Anwendung der Regelungen des UOG über Institute vorliegen - diese in überraschend großem Ausmaß positiv sind, daß also die wenn auch beschränkte Mitbestimmung auf Institutsebene ebenfalls mit keinen stark negativen Bewertungen verbunden ist.

Etwas anders ist dies hinsichtlich der Veränderung der Institutsstruktur. Die entsprechenden Erfahrungen werden von den Vertretern der verschiedenen Kurien einheitlich unter negativen Aspekten gesehen, wobei die Begründungen, wie im entsprechenden Abschnitt des Ergebnisberichtes im Detail angeführt wurde, recht unterschiedlich sind.

Ebenfalls unterschiedlich sind die Auffassungen über die Zweckmäßigkeit eines Sonderstatus für die Kliniken der medizinischen Fakultät. Dieser Sonderstatus wird von einer großen Mehrheit der Vertreter der Professorenschaft bejaht, von Assistenten kritischer und von Studenten sehr kritisch eingeschätzt.

- e) Studienkommissionen: Bezüglich der Studienkommissionen wurden folgende Neuerungen thematisiert: Möglichkeiten der Übertragung des Vorsitzes an Assistenten, Neuerungen des behördlichen Verfahrens (Vorsitzender I. Instanz, Kommission II. Instanz), Aufgaben der Studienkommissionen (Erlassung der Studienpläne, Vorschläge über Lehraufträge, Kritik der Lehrveranstaltungen) und schließlich im organisatorischen Bereich die drittelparitätische Zusammensetzung und die, wenn auch zeitlich beschränkte, Möglichkeit eines Blockvetos.

Mit Ausnahme dieses letzten Punktes wurden alle Neuerungen durchschnittlich in verschiedenem Grade, aber der Tendenz nach einheitlich, mit positiven Erfahrungen in Verbindung gebracht. Dies gilt insbesondere für die drittelparitätische Zusammensetzung und die Erlassung der Studienpläne, also für wesentliche Aspekte der Einrichtung der Studienkommission, die allerdings bis zu einem gewissen Grade auch schon vor dem UOG bestanden hat. Hier handelt es sich um Prinzipien, die sich in der Praxis bewährt haben und die von allen Beteiligten sehr positiv empfunden wurden. Auch die Vorschriften über das behördliche Verfahren, über das Vorschlagswesen hinsichtlich der Lehraufträge und die Kritik der Lehrveranstaltungen werden positiv beurteilt, obwohl es in letzterer Hinsicht relativ wenig praktische Erfahrungen gibt.

Die Möglichkeit, daß ein Assistent Vorsitzender der Studienkommission sein kann, sehen Vertreter der Assistenten und Studenten recht positiv, Professoren haben diesbezüglich eine etwas kritischere Haltung. Von Seiten

der Professoren und Assistenten wird allerdings eine sehr kritische Haltung zur Einrichtung des Blockvetos eingenommen. Aus verständlichen Gründen schätzen die Funktionäre der Hochschülerschaft diese verfahrenstechnische Einrichtung jedoch sehr positiv ein.

Zusammenfassend kann vielleicht gesagt werden, daß es sich bei den Studienkommissionen um bewährte Einrichtungen handelt, deren nunmehr verbindliche Tätigkeit von den Vertretern aller Kurien im großen und ganzen recht positiv eingeschätzt wird.

- f) Fakultäten: In diesem Abschnitt wurden Fragen nach Erfahrungen mit den folgenden Neuerungen gestellt: Neue Fakultätsstruktur (d.h. Fakultätsteilungen), die Möglichkeit der Einrichtungen von Fachgruppen, die Zusammensetzung der Fakultätskollegien (also die Mitbestimmung durch Vertreter des Mittelbaus, der Studierenden, sowie der sonstigen Bediensteten), die Bestimmung über die notwendige Mehrheit von Habilitierten für den Fall, daß im Gremium keine Habilitiertenmehrheit gegeben ist, und schließlich jene Vorschriften, durch die in einer Reihe von wichtigen Angelegenheiten obligatorisch bevollmächtigte Kommissionen einzusetzen sind (Personal-, Budget-, Habilitations- und Berufungskommission).

Die Neuerungen, die das UOG hinsichtlich der Zusammensetzung der Fakultätskollegien und der Trennung der Fakultäten getroffen hat, werden weitgehend übereinstimmend sehr positiv beurteilt. Dabei berichten die

Funktionäre aus dem Kreise der Assistenten und Studenten jeweils über positivere Erfahrungen - was angesichts der verstärkten Mitwirkung der Vertreter dieser Kurien in den Fakultätskollegien nicht verwundern kann - aber auch die Funktionäre aus dem Kreis der Professoren schätzen insbesondere die Zusammensetzung, aber auch die Trennung der Fakultäten positiv ein, letzteres allerdings zu einem geringeren Grade. Mit den Bestimmungen über Fachgruppen bzw. die qualifizierte Mehrheit bei Abstimmungen wurden noch recht wenig Erfahrungen gemacht. Soweit solche vorliegen, sind sie im Bereich der Fachgruppen eher skeptisch, hinsichtlich der Erfordernisse der qualifizierten Mehrheit eher positiv.

Was die obligatorische Einsetzung entscheidungsbefugter Kommissionen betrifft, kann grundsätzlich festgestellt werden, daß die Erfahrungen mit diesen Kommissionen, also indirekt die Erfahrungen mit einer Einschränkung der Entscheidungsbefugnis des Fakultätskollegiums, von den Vertretern der Assistenten, Studenten recht positiv eingeschätzt werden - vermutlich, weil gerade für diese Gruppen dadurch der administrative Aufwand reduziert wird. Die Funktionäre aus dem Kreise der Professoren sehen die Delegation von Entscheidungsbefugnissen an Kommissionen prinzipiell etwas skeptischer an, berichten jedoch im Fall der Personal- und Budgetkommission mehrheitlich über positive Erfahrungen, hinsichtlich der Habilitations- und Berufungskommission wird allerdings eine sehr kritische Stellungnahme bezogen.

In diesen Bereichen wird von Funktionären aus dem Kreis

der Professoren die Verlagerung der Entscheidungen vom Fakultätsgremium, in dem es ein breiteres Spektrum fachlicher Meinungen und kritischer Haltungen gibt, in den engen Kreis einer fachbezogenen und vielleicht bis zu einem gewissen Grade betriebsblinden Kommission, eher bedauert und bisweilen der Wunsch nach einer bloß fakultativen Entscheidungsübertragung an die Kommissionen geäußert.

Zusammenfassend kann festgestellt werden, daß es in diesem Bereich etwas stärkere Auffassungsunterschiede gibt, daß aber in wesentlichen Fragen, wie insbesondere der Zusammensetzung der Fakultätskollegien oder der durch die Fakultätsteilungen neu gestalteten Universitätsstruktur eine weitgehend einheitliche, positive Haltung vorherrscht.

- g) Oberste Organe: In diesem Abschnitt wurden Fragen über folgende Neuerungen gestellt: Zusammensetzung und Tätigkeit des Akademischen Senats, Aufgaben und Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors und Neustrukturierung der Universitätsbibliothek.

Im Durchschnitt werden die meisten dieser Neuerungen eher positiv beurteilt. Mit dem Akademischen Senat haben allerdings die Professoren eher negative Erfahrungen gemacht, was zum Teil auf die spezifische Zusammensetzung, in der sich Professoren als Kurie zu wenig vertreten fühlen, und die Kompliziertheit und Umständlichkeit des Verfahrens zurückzuführen sein dürfte. Assistenten und Studenten stehen dem

- 180 -

Akademischen Senat positiv gegenüber.

Stärkere Kritik gibt es an der doppelten Unterstellung des Universitätsdirektors einerseits unter den Rektor und andererseits unter das Ministerium. Diese Kritik erfolgt vor allem von Seiten der Assistenten und zum Teil auch von Seiten der Professoren, während Studierende über positive Erfahrungen berichten. Hier dürfte es sich allerdings um einen Bereich handeln, in dem gerade die Assistenten, die besonders kritisch sind, über relativ wenig konkrete Erfahrungen verfügen.

Insgesamt gesehen entsteht der Eindruck, daß die obersten Universitätsorgane, denen für manche Universitätsfunktionäre eine, gegenüber der Ebene der Fakultäten und Institute geringere Bedeutung zukommt, im großen und ganzen von gewissen Ausnahmen abgesehen, zufriedenstellend funktionieren.

- h) Allgemeine Eindrücke: Abschließend wurden losgelöst von der Verbindung zu konkreten Neuerungen des UOG drei Fragen gestellt, die allgemeine Eindrücke der befragten Funktionäre zur Mitarbeit der einzelnen Gruppen innerhalb der akademischen Gremien, zu Veränderungen im Verhalten der Gruppen zueinander seit dem Inkrafttreten des Gesetzes und schließlich zum Problem interner Widerstände gegen dessen Durchführung im Bereich der Universitäten erheben sollten.

In den Antworten wurde die Mitarbeit der Professoren meist als eher gut, die der Assistenten als sehr gut

und die der Studenten unterschiedlich, bewertet, wobei die Studenten ihre eigene Mitarbeit am positivsten einschätzten. Kritik wurde vor allem von seiten der Professoren und Assistenten an der mangelnden Mitarbeit von Teilen der Professorenschaft und von seiten der Assistenten an der ihrer Meinung nach mangelnden Kooperation der Studenten laut. Insgesamt zeigten die Antworten auf diese Frage das uneinheitliche und differenzierte Verhältnis der Gruppen zueinander.

Die Frage nach der Veränderung des Verhältnisses der Gruppen zueinander wurde überwiegend im Sinne eines nummehr besseren Verhältnisses, des besseren gegenseitigen Verständnisses aufgrund der besseren Zusammenarbeit beantwortet. Einschätzungen einer Verschlechterung dieser Zusammenarbeit wurden nur von einem kleinen Prozentsatz der Funktionäre aus dem Kreis der Professoren geäußert. Es kann also angenommen werden, daß unter dem Aspekt dieser sehr generellen Frage, die durch das Gesetz eingeführte Mitbestimmung in der Praxis - von Ausnahmeerscheinungen immer abgesehen - im großen und ganzen bewährt hat.

Schließlich wurden noch eine Reihe von Aspekten angeführt, die nach der Meinung der Funktionäre im inneren Bereich der Universität die Einführung des UOG erschwert hätten. Dabei wurden einerseits objektive Gegebenheiten, andererseits subjektive Faktoren genannt, wobei wiederum Gegensätze zwischen den Vertretern der Professorenschaft und der Assistenten zum Ausdruck kamen. Assistenten sahen vor allem eine subjektive Resistenz im Bereich der Professoren als wesentlichen

Faktor an, der die Durchführung des Gesetzes erschwert, während von seiten der Professoren vor allem auf objektive Widrigkeiten hingewiesen wurde.

- i) Zusammenfassung: Abschließend muß noch einmal darauf hingewiesen werden, daß die hier versuchte Zusammenfassung der Detailergebnisse der Befragung natürlich nur generelle Trends aufzeigt. Selbst, wenn die Beurteilungen der Erfahrungen mit neuen Regelungen mehrheitlich positiv oder negativ ausfallen, schließt dies nicht aus, ja beinhaltet es geradezu, daß es jeweils auch abweichende Meinungen gibt. Es bestehen also etwa bei generell positiv aufgenommenen Neuerungen Meinungen, die von negativen Erfahrungen berichten und gerade auch bei Neuerungen, die im Durchschnitt schlecht aufgenommen werden, einzelne Erfahrungen, die positive Erlebnisse beinhalten.

Behält man diesen Vorbehalt im Sinn - ja, verstärkt ihn noch - kann abschließend auf einer nur einen Schritt weiter verallgemeinernden Ebene folgende zusammenfassende Einschätzung vorgenommen werden: Die Neuerungen des UOG wurden in allen sechs untersuchten Bereichen mit gewissen Ausnahmen im großen und ganzen eher positiv aufgenommen. Im Bereich der Angehörigen der Universität bestehen derartige Ausnahmen hinsichtlich von zentralen Fragen des Berufungs- und Habilitationsverfahrens, über die es sehr kontroverse Auffassungen, insbesondere zwischen Professorenvertretern einerseits und Assistentenvertretern andererseits gibt. Im Bereich der Institute wird von allen Kurien relativ

einheitlich die Praxis der Veränderung der Institutstruktur und der Institutszusammenlegung kritisiert, wobei sich hinter dieser oberflächlichen Einheitlichkeit wesentliche Auffassungsunterschiede verbergen. Für Professoren ist die Regelung zu weit gegangen, für Assistenten und Studenten geht sie zu wenig weit. Recht positiv sind die Beurteilungen über Neuerungen, die die Studienkommissionen betreffen. Eine Ausnahme ist die Einrichtung des Blockvetos. Hier besteht eine Polarisierung zwischen den Professoren und Assistenten einerseits und den Studierenden andererseits, die dieses Sicherheitsventil, das ursprünglich im Interesse der Professoren vorgesehen war, unbedingt im Interesse der Studenten beibehalten wissen wollen. Im Bereich der Fakultät entzündeten sich die Kontroversen am Thema der obligatorischen Entscheidungsbefugten Kommissionen, insbesondere der Berufungs- und Habilitationskommissionen. Dies entspricht der auch schon im Bereich der Personalpolitik angedeuteten Kontroverse zwischen Professoren, Studenten und Assistenten in diesen Fragen. Auch die obersten Organe werden weitgehend positiv eingeschätzt, eine Ausnahme ist hier die Doppelunterstellung des Universitätsdirektors unter Rektor und Ministerium, die von Professoren und Assistenten eher negativ, von den Studenten und den Vertretern der sonstigen Bediensteten jedoch durchaus positiv beurteilt wird. Auch die allgemeinen Fragen über generelle Erfahrungen mit dem UOG bringen grundsätzlich positive Resultate, insbesondere zeigt sich, daß eine zunehmende Verbesserung des Verhältnisses der Gruppen zueinander und der Kooperation zwischen ihren Vertretern konstatiert wird.

Besonders bemerkenswert erscheint, abschließend gesprochen, die positive Einschätzung vieler Detailregelungen, die weitgehend übereinstimmend erfolgt und damit zeigt, daß innerhalb der Kollegialorgane des UOG, wieder - wie einleitend gesagt wurde - nur im Durchschnitt gesprochen, ein relativ gutes und kooperatives Klima herrscht. Dies kommt etwa darin zum Ausdruck, daß die Möglichkeit der Delegation an Einzelpersonen, doch eine wesentliche Übertragung von Machtbefugnissen, durchaus positiv beurteilt wird. Ähnliches gilt für die Zusammensetzung verschiedener Gremien, etwa der Institutskonferenz, der Studienkommission oder auch der Fakultätskollegien. In allen diesen Bereichen hätte man eine stärkere Polarisierung der Erfahrungen erwarten können. Vielleicht ist die relativ skeptische Beurteilung des Akademischen Senates darauf zurückzuführen, daß bei dessen Zusammensetzung von den Grundprinzipien der Zusammensetzung der anderen Gremien, zugunsten einer Art Misch-Beschickung abgegangen wurde.

2) Vergleich der Erfahrungen

Zusätzlich zu der abschnittweisen Zusammenfassung der Ergebnisse scheint es abschließend zweckmäßig, übersichtsmäßig jene Regelungen zusammenzustellen, die im Urteil der Befragten sozusagen extrem beurteilt wurden, d.h. entweder im besonders starkem Umfang mit positiven oder mit negativen Erfahrungen in Zusammenhang gebracht wurden bzw. über die in besonders starkem Maß keine Erfahrungen bestehen.

Tab. 37 stellt diese jeweiligen "Spitzenreiter" zusammen:

Tab. 37: Extremwerte der Erfahrungen

(Regelungen, die mit besonders positiven, negativen
oder geringen Erfahrungen verbunden sind -
Prozentwerte aus den Tab. 1 - 33)

Regelungen	in %
<u>a) POSITIV</u>	
Delegation von Entscheidungsbefugnis	82
Präfunktion	80
Zusammensetzung des Fakultätskollegiums	80
Stimmübertragung	75
Erschwerung der Hausberufung	75
Personalkommission	75
Studienplanentsch. durch StuKo	75
Amtsperiode	74
Zusammensetzung der StuKo	74
Ausschreibung	69
Beh. Verfahren der StuKo	69
Zusammensetzung der Institutskonferenz	67
<u>b) NEGATIV</u>	
Budget- und Dienstpostenplan	59
Ernennung des a.o. Professors	54
Blockveto (StuKo)	46
Institutszusammenlegung	44
Unterstellung des Univ.Direktors	44
Beschwerdekommision	42
Univ.Bibliothek	40
Aufgaben des Univ.Direktors	39
Akademischer Senat	38
Mitbestimmung bei Berufung	34
Entsendungsbefugnisse	31
Kommission bei Habilitation	31

Fortsetzung Tab. 37:

Regelungen	in %
<u>c) GERING</u>	
Lehrveranstaltungs kritik (StuKo)	56
Fachgruppen	56
Qualifizierte Mehrheit	50
Beschwerdekommision	42
A.o. Prof. als Institutsvorstand	41
Ass. als StuKo-Vorsitzende	34
Fakultätsteilung	34
Lehrauftragsvorschläge (StuKo)	31
Dekanswahl	28
Berufung bei Habilitation	28
Kommission für Berufungen	26
Institutszusammenlegung	25

Regelungen, mit denen besonders positive Erfahrungen verbunden sind, sind einerseits solche, die den technischen Ablauf der Verfahren in den Gremien oder überhaupt die technische Effizienz der Universitätsverwaltung erhöhen, wie etwa die Delegation der Entscheidungsbefugnis oder die Veränderungen im Bereiche der Amtsperiode und Stellvertretung der akademischen Spitzenfunktionäre. Andererseits gibt es besonders positiv bewertete Regelungen, die sich auf die Zusammenarbeit innerhalb der Gremien beziehen, also auf positive Erfahrungen mit Organen der Mitbestimmung, die sich z.T. schon vor, aber insbesondere seit dem Inkrafttreten des Gesetzes eingespield haben, rückschließen lassen. Auch die Vertreter der verschiedenen Kurien folgen in ihren kollektiven Beurteilungen diese durch die Gesamtbewertung zum Ausdruck kommenden Reihenfolge (diese Daten sind hier nicht im einzelnen zusammengestellt). Dabei verbinden Funktionäre aus dem Kreis der

Professoren in erster Linie die Regeln technischer Effizienz mit positiven Erfahrungen, in zweiter Linie die Regelungen, die sich auf die Mitbestimmung in den Gremien beziehen. Assistenten sind zusätzlich vor allem am Habilitationsverfahren interessiert, das sie ja in besonderer Weise betrifft, und beurteilen vor allem dessen Neuerungen zusätzlich positiv. Studenten interessieren sich für Regelungen, die ihnen Möglichkeiten studentischer Kritik und den Zugang zu Informationen öffnen, sind daher zusätzlich auch an der Arbeit in den Kommissionen oder an der Möglichkeit des Aufsichtsrechts interessiert und beurteilen ihre Erfahrungen in diesem Bereich in besonderer Weise positiv.

Was Regelungen betrifft, die besonders negative Erfahrungen ausgelöst haben, können wieder verschiedene Bereiche unterschieden werden. Hier geht es einerseits um Regelungen, die in gewisser Hinsicht mit Übergangsphänomenen in Verbindung gebracht werden können. Dabei handelt es sich um Bestimmungen, die z.T. eine größere Umstellung impliziert haben, etwa die Umgestaltung der Institutsstruktur und des Bibliothekswesens oder die Art der Ernennung der außerordentlichen Professoren (insbes. vor der Novelle), aber auch um Regelungen, die sich noch nicht voll eingespielt haben bzw. nur wenig angewendet wurden, wie der Budget- und Dienstpostenplan, die Regelungen über den Universitätsdirektor oder, was besonders von der Professorenkurie problematisiert wird, die Berufung gegen Entscheidungen der Habilitationskommission. Letztere Neuerung wurde von Professorenvertretern sehr negativ beurteilt, obwohl die wenigsten Befragten über konkrete Erfahrungen berichten konnten. Wenig angewendet scheinen auch die

Bestimmungen über die negativ beurteilte Beschwerdekommission. Abgesehen von jenen Regelungen, die bedeutende Einschnitte mit sich bringen, scheint sich dabei zu zeigen, daß bis zu einem gewissen Grad die positive Bewertung von Regelungen mit konkreten Erfahrungen über diese Normen korreliert. In mancherlei Hinsicht ist es so, daß eine noch nicht angewendete Regelung eine Haltung "ängstlicher Erwartung" auslöst. In den Interviewprotokollen gibt es immer wieder Beispiele dafür, daß die tatsächliche Durchführung mancher Bestimmungen zwar wesentliche Veränderungen mit sich gebracht hat, aber von den meisten Betroffenen schließlich doch positiv beurteilt wurde. Bis zu einem gewissen Grade implizieren Erfahrungen mit neuen Regelungen Lernprozesse, eine positive Beurteilung stellt sich oft erst nach tatsächlicher Erfahrung und Ablauf eines gewissen Zeitraums ein. Im vor hinein ist der z.T. prinzipiell motivierte Widerstand oft größer. Freilich gibt es auch relativ negativ beurteilte Regelungen (wobei wiederum darauf hinzuweisen ist, daß in den meisten Fällen eine Mehrheit der Befragten diese dennoch bejaht), deren negative Beurteilung auf prinzipielle Einwände zurückzuführen sind. Dies gilt etwa hinsichtlich der Kritik an den Entsendungsbefugnissen wegen der zu großen Fluktuation in den Gremien, die sie mit sich bringt. Es gilt auch bezüglich der Kritik an der Zusammensetzung des Akademischen Senates, in dem sich die Professoren zu wenig vertreten fühlen, ebenso wie hinsichtlich der Übertragung der Habilitationen an entscheidungsbefugte Kommissionen. Deutlicher werden solche prinzipiellen Einwendungen, wenn man von den einzelnen Kurien besonders negativ beurteilte Regelungen hervorhebt. Dann sticht insbesondere die starke Kritik

der Professorenkurie an den Regelungen des Berufungs- und Habilitationsverfahrens sowie am Blockveto ins Auge.

Betrachtet man schließlich diejenigen Regelungen, über die relativ geringe Erfahrungen bestehen, bestätigt sich bis zu einem gewissen Grade der weiter oben erwähnte Eindruck, daß Regelungen, die aus den verschiedensten Gründen noch relativ wenig angewendet wurden und über die es daher wenig Erfahrungen gibt, wie die Beschwerdekommision oder die Institutszusammenlegung, häufig recht negativ beurteilt werden. Mangelnde Vertrautheit löst hier also oft auch negative Erfahrungen aus. Die übrigen Regelungen sind solche, von denen viele Befragte tatsächlich nicht oder noch nicht betroffen sein konnten. Fakultätsteilungen haben etwa nur einen Teil der Universitätsangehörigen betroffen, auch die Erfahrungen mit Fachgruppen, Lehrveranstaltungskritik, a.o. Professoren als Institutsvorstände, Assistenten als Vorsitzende der Studienkommission oder Berufungen gegen Habilitationen müssen notgedrungen noch gering sein.

Insgesamt gesehen bestätigt diese Quersicht die Resultate der vorher im Detail vorgelegten Analyse. Regelungen, die in besonders starkem Grade mit positiven Erfahrungen im Zusammenhang stehen, beinhalten einerseits Verbesserungen der Effizienz der Tätigkeit der Universitätsorgane, andererseits überraschenderweise die Mitbestimmung im paritätisch zusammengesetzten Gremien. Regelungen, die mit negativen Erfahrungen in Verbindung stehen, sind zu einem gewissen Grade solche, die eine Übergangsphase betreffen bzw. noch nicht voll verwirklicht sind - wobei ein gewisser Zusammenhang zwischen mangelnder Erfahrung

- 190 -

und negativer Beurteilung auffällt - andererseits werden natürlich auch solche Regelungen negativ beurteilt, bei deren Anwendung es zu prinzipiellen Interessenskonflikten kommt. Schließlich zeigt sich, daß hinsichtlich einer Reihe von Regelungen relativ geringe Erfahrungen bestehen, obwohl festgestellt werden kann, daß die in der Untersuchung erfassten Bestimmungen mit wenigen Ausnahmen zumindest von der Hälfte der Befragten mit konkreten Erfahrungen verbunden wurden.

3) Ausblick

Die vorliegende Untersuchung über Erfahrungen mit der Durchführung des Universitätsorganisationsgesetzes kann sicher nur als ein erster und begrenzter Ansatz zur Untersuchung dieses Problembereiches verstanden werden. Die Reichweite der Fragen, die Begrenztheit der Stichprobe und die Art des Materials, das erhoben wurde, legen es nahe, vor einer zu definitiven Verallgemeinerung der Resultate zu warnen.

Gewisse Tendenzen scheinen sich jedoch einigermaßen verläßlich abzuzeichnen, so die Tatsache, daß die Regelungen des Gesetzes in weiten Bereichen positiv aufgenommen wurden und daß insbes. so wesentliche Fragen, wie die Einrichtung drittel- oder viertelparitätisch besetzter Gremien von einem Großteil der Befragten aller Kurien mit positiven Erfahrungen in Verbindung gebracht werden. Allgemeine Kritik an Bestimmungen und Bericht über negative Erfahrungen beziehen sich sehr oft auf

Regelungen, die eine gewisse Übergangsphase betreffen, entweder einschneidende Veränderungen durchsetzen oder noch nicht genügend eingespielt sind bzw. überhaupt im wesentlichen nicht angewendet wurden. Abgesehen davon gibt es natürlich Bereiche, in denen die Interessen der an den Universitäten konstituierten Kurien in Konflikt geraten. Wo solche Konflikte entstehen, sind auch häufig negative Erfahrungen zu vermelden. Dabei kristallisieren sich Zielsetzungen der einzelnen Kurien heraus: Den Professoren geht es einerseits um die Erhaltung des Standards in Lehre und Forschung und insbesondere bei der Qualifizierung höherrangiger Universitätsangehöriger - damit nicht zuletzt aber auch um eine Erhaltung von Einflußbereichen - den Assistenten geht es um dienstrechtliche und karrieremäßige Belange, vor allem eine Sicherstellung in ihrer beruflichen Position, den Studenten geht es um Möglichkeiten der hinsichtlich ihrer Standespolitik relevanten Mitwirkung bzw. um den Erhalt der für diese notwendiger Informationen.

Die vorliegende Untersuchung hat zwar im Detail viele Resultate gebracht, aber zugleich auch eine Reihe weiterer Fragen aufgeworfen. Solche könnten nur im Rahmen umfassenderer Forschungskonzeptionen bearbeitet werden, wobei es nahe läge, nicht zu sehr um eine Gesamterhebung bemüht zu sein, sondern mehr in einzelnen Bereichen vergleichend intensivere Erhebungen durchzuführen. Dabei wären intensivere Befragungen durchzuführen und diese durch Dokumentenstudium, teilnehmende Beobachtung sowie durch Diskussion mit Betroffenen, zu ergänzen.

Eine weiterführende Untersuchung müßte auch, was im gegenständlichen Fall einer Art von Pilot-Study nicht möglich war, den gesellschaftlichen Rahmen der veränderten Situation der Universität in unserer Zeit mit einbeziehen und die Anforderungen reflektieren, die von außen an die Universität herangetragen werden. Diese finden nicht zuletzt in den Zielen, die der Diskussion über die Universitätsreform zugrunde lagen, ihren Ausdruck. Diese Ziele wären mit den Motiven der am Universitätsleben Beteiligten, die freilich noch gründlicher zu erheben wären, zu konfrontieren. Im Sinne einer geradezu spieltheoretischen Gegenüberstellung von gesellschaftlich vorgegebenen Zielen und konkreten Interessen der beteiligten Akteure, wären Hypothesen zu entwickeln und zu überprüfen, die Aussagen über eine optimale Gestaltung der Bedingungen für einen Erfolg von Universitätsreformen treffen sollten.

Gerade dies erscheint als eine faszinierende Fragestellung, die im Rahmen der vorliegenden Untersuchung zwar angerissen, aber keinesfalls beantwortet werden konnte. Es war festzustellen, daß in einzelnen Universitäten, Fakultäten oder Instituten die Reform durchaus "funktioniert" hat, und zwar mitunter in einem geradezu bemerkenswerten Grade, daß es aber andererseits auch Situationen gab, in denen offensichtlich große Schwierigkeiten - etwa mit der Mitbestimmung - aufgetaucht sind. Hiezu ließen sich eine Reihe von Hypothesen entwickeln, etwa, daß eine Voraussetzung des Funktionierens die Bereitschaft engagierter Angehöriger aller Kurien ist, sich an den Mitbestimmungsgremien zu beteiligen und den Konsens zu suchen. Es könnte auch sein, daß Mitbestimmung an kleineren

Einheiten eher funktioniert als an großen und schließlich wäre es auch denkbar, daß der Grad der Nachfrage nach den Produkten der jeweiligen Einrichtungen, also nach Forschung bzw. Absolventen in der Umwelt der Universitäten eine wesentliche Randbedingung für eine Atmosphäre innerhalb der Universität darstellt, die dann zum Erfolg der Arbeit in den Mitbestimmungsgremien beitragen kann.

Sozialwissenschaftlich betrachtet, ist der Prozeß der Durchführung einer Organisationsreform und damit auch der Universitätsreform zweifellos als Lernprozeß interpretierbar, dem sich die Angehörigen der Universität und damit die potentiellen Mitwirkenden an der Durchführung der Reform unterziehen müssen. Ein Erfolg der Reform hängt daher nicht zuletzt von der Bereitschaft zur Teilnahme an einem solchen Lernprozeß und der Möglichkeit seiner Durchführung ab. Wie die Gespräche mit Angehörigen der Universität, insbesondere mit solchen, die ein starkes Engagement für die Durchführung der Reform zeigten, scheint es eine Reihe von Bedingungen zu geben, die derartige Lernprozesse begünstigen können, die aber aus den verschiedensten Gründen unter den gegebenen Umständen nicht immer optimal verwirklicht sind. Diese Bedingungen könnten unter den Schlagworten Partizipation, Information und mehr Flexibilität zusammengefaßt werden.

Wie aus den Protokollen wiederholt hervorgeht, ist eine der Klagen der im Amt befindlichen Funktionäre, daß die Last der Mitbestimmung bei der gemeinsamen Gremienarbeit im wesentlichen auf wenigen Personen ruht und daß bei den übrigen Universitätsangehörigen eine geringe Bereitschaft

zur Beteiligung gegeben ist. Ebenso wird immer wieder darüber geklagt, daß es auf allen Ebenen und bei allen Gruppierungen an Informationen fehle, die die Beteiligung in gemeinsamen Gremien erst sinnvoll machen kann. Schließlich taucht nicht selten die Klage darüber auf, daß die für die Durchführung der Reform gewählte Technik detaillierter rechtlicher Regelung, die Möglichkeit des Spielraums der einzelnen Gremien stark einschränkt, Experimente verhindert und damit zu negativen Lerneffekten beiträgt.

Sicher wären Maßnahmen und Schritte, die nicht immer sehr aufwendig sein müssen, überlegbar und vorschlagbar, die im Bereiche dieser verschiedenen Bedingungen Verbesserungen bringen könnten. Dies könnten Anreize zur Partizipation in Gremien, Möglichkeiten zu einer verbesserten Information im Bereich der Universitäten und schließlich im Sinne einer größeren Flexibilität der Tätigkeit der Organe, das Abgehen von einer Konditionalprogrammierung der Universitäten zugunsten einer Finalprogrammierung sein, wobei den Gremien der universitären Mitbestimmung auf allen Ebenen ein größerer Spielraum in der Gestaltung ihrer Tätigkeit einzuräumen wäre, der allerdings mit einer nachvollziehbaren Kontrolle vorgegebener Zielsetzungen in Verbindung stehen müßte. Derartige zusätzliche Anregungen könnten geeignet sein, den kontinuierlichen Lernprozeß, durch den die Universitätsreform verwirklicht wird, zu verbessern und damit auch dazu beitragen, manche der Probleme und Schwierigkeiten, die in der vorliegenden Untersuchung neben durchaus positiven Erfahrungen aufgezeigt werden konnten, zu reduzieren oder sogar zu lösen.

A N H A N G

DER GESPRÄCHSLEITFADEN

PROJEKT: ERFAHRUNGEN MIT DEM UNIVERSITÄTSORGANISATIONSGESETZ

Vorbemerkung: Im Rahmen einer sozialwissenschaftlichen Untersuchung versuchen wir zu analysieren, wie sich die Universitätsreform in der Praxis ausgewirkt hat. Wir bitten Sie daher, uns über Ihre persönlichen Erfahrungen mit den Neuerungen, die das UOG für den Universitätsalltag gebracht hat, zu berichten. Wir bitten Sie auch zu sagen, ob sich einzelne Regelungen nach Ihrer Erfahrung bewährt haben und wie Sie diese Regelungen einschätzen. Selbstverständlich werden Ihre Antworten vertraulich behandelt.

Die Fragen:

- 1) Darf ich zuerst ganz allgemein fragen, in welcher Tätigkeit oder Eigenschaft Sie sich mit den Neuerungen des UOG besonders befaßt haben?
- 2) Es sind jetzt auch Assistenten als Vorsitzende wählbar. Haben sie diesbezüglich Erfahrungen gemacht, hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 3) Der Vorsitzende der Studienkommission entscheidet nun in erster Instanz in individuellen Studienangelegenheiten allein, die Kommission fungiert als zweite Instanz. Haben Sie Erfahrungen mit dieser Regelung, hat sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 4) Zu den Aufgaben der Studienkommissionen gehören
 - a) Entscheidungen über Studienpläne
 - b) Vorschläge über Lehraufträge
 - c) Beobachtung und Kritik des LehrbetriebesHaben Sie mit diesen Regelungen Erfahrungen gemacht, haben sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

- 5) Organisatorisch brachte das UOG noch folgende Neuerungen den Studienkommissionen:

a) echte Drittelparität

b) Blockveto (bis Ende 1980)

Welche Erfahrungen gibt es mit diesen Regelungen, haben sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

- 6) Waren Sie von Fakultätsteilungen betroffen? Hat sich diese Maßnahme bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 7) Sind die Regelungen über die Einrichtung von Fachgruppen für Sie relevant geworden? Hat sich diese Maßnahme bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 8) Das UOG hat die Aufgaben der Fakultätskollegien (Universitätskollegien) durch die obligate Einsetzung entscheidungsbefugter Kommissionen - Personalkommission, Budgetkommission, Habilitationskommission, Berufungskommission - erheblich eingeschränkt. Hat sich dies bewährt, wie schätzen Sie dies ein, warum?
- 9) Was sagen Sie zur geänderten Zusammensetzung der Fakultätskollegien (Universitätskollegien)?
Hat sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 10) Falls es in einem Kollegium keine Mehrheit von Habilitierten gibt, ist es in einigen wichtigen Fragen deren ausdrückliche mehrheitliche Zustimmung nötig. Haben Sie Erfahrungen mit dieser Regelung, hat sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

- 11) Wie beurteilen Sie die Zusammenlegung der Institute (d.h. Verbot von Parallelinstituten und Instituten für Teilfächer) ? Waren Sie davon betroffen, hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 12) Nach herrschend gewordener Interpretation sind neben ordentlichen auch außerordentliche Professoren zum Institutsvorstand wählbar. Haben Sie Erfahrungen mit dieser Regelung, hat sie sich bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 13) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Zusammensetzung der Institutskonferenz (insbes. der Beteiligung auch sonstiger Bediensteter) ? Hat sich diese Zusammensetzung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 14) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Zuständigkeit der Institutskonferenz? Hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 15) Finden Sie es für gerechtfertigt, daß für Kliniken der medizinischen Fakultäten Sonderbestimmungen gelten: so findet keine Wahl des Vorstandes statt und sind auch Parallelkliniken bzw. solche für Teilgebiete zulässig?
- 16) Welche Erfahrungen haben Sie mit der Art der Wahl des Rektors? Hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie diese ein, warum?
- 17) Wie beurteilen Sie die Verlängerung der Amtszeit der Rektoren und Dekane von einem auf nunmehr zwei Jahre? Hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

- 18) Wie beurteilen Sie die Einrichtung des Prärektors bzw. Prädekans? Hat sich die Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 19) Welche Erfahrung haben Sie hinsichtlich der Zusammensetzung und Tätigkeit des Akademischen Senats? Hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 20) Haben Sie Erfahrungen, die die Aufgaben des Universitätsdirektors, insbesondere hinsichtlich der Zentralisierung von Verwaltungssachen, betreffen? Hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 21) Wie schätzen Sie die Unterstellungsverhältnisse des Universitätsdirektors, insbesondere sein Verhältnis zum Rektor ein? Haben Sie diesbezüglich Erfahrungen gemacht, hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?
- 22) Was sagen Sie zur Neuordnung des Bibliothekswesens, d.h. der organisatorischen Eingliederung aller Teilbibliotheken in die Universitätsbibliothek? Haben Sie diesbezüglich Erfahrungen gemacht, wie schätzen Sie diese Regelung ein, hat sie sich bewährt, warum?
- 23) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich folgender Neuerungen des Berufungsverfahrens
- Verlagerung der Kommission
 - Beteiligung von Assistenten und Studenten (2:1:1)
 - Ausschreibung
 - Erschwerung der Hausberufung
- gemacht? Haben sich diese Neuerungen bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

- 199 -

24) Außerordentliche Professoren gab es an sich schon vor dem UOG. Das Gesetz hat jedoch eine Neuregelung getroffen. Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich

- der Art der Ernennung der a.o. Professoren
- ihrer Tätigkeit in Lehre und Forschung

gemacht? Hat sich diese Einrichtung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

25) Das UOG hat das Habilitationsverfahren neu geregelt. Neuerungen sind:

- a) Entscheidungsbefugnis der Kommission
- b) Beteiligung von Assistenten und Studenten
- c) Möglichkeit von Habilitation mit mehreren Publikationen
- d) Didaktiknachweis statt Probevortrag
- e) Öffentlichkeit und Themenbegrenzung des Kolloquiums
- f) Berufungsmöglichkeit an eine besondere Habilitationskommission

Haben sich diese Neuerungen in der Praxis bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

26) Welche Erfahrungen haben Sie mit der Bestellung und Verlängerung der Assistenten durch die Personalkommission gemacht? Welche mit der Festlegung der Dienstpflichten? Haben sich diese Regelungen bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

27) Wie sind Ihre Erfahrungen mit der Erstellung des Budget- und Dienstpostenplans, hat sich diese Regelung bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

28) Das Aufsichtsrecht des Ministeriums ist durch das UOG zwar präzisiert, aber inhaltlich kaum verändert worden (sieht man von der Möglichkeit, den Verwaltungsgerichtshof anzurufen, ab)

Haben Sie den Eindruck, daß sich diesbezüglich gegenüber früher Veränderungen ergeben haben?

29) Welche Erfahrungen haben Sie mit der neue eingerichteten Beschwerdekommision gemacht? Wie schätzen Sie diese Einrichtung ein, hat sie sich bewährt, warum?

30) Grundsätzlich können UOG-Gremien einzelne Mitglieder mit Entscheidungsbefugnis ausstatten. Hat sich dies bewährt, wie schätzen Sie dies ein, warum?

31) Das UOG enthält auch mehrere Bestimmungen über Wahlen und Entsendungsbefugnisse, u. a. über

- a) die Dekanswahl
- b) Wahl von Professoren und Mittelbauvertretern in Kommissionen
- c) Entsendungsbefugnisse der Hochschülerschaft und Dienststellenausschüsse

Haben sich diese Bestimmungen in der Praxis bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

32) Ebenso finden sich Bestimmungen über die Stellvertretung in Gremien, insbesondere

- a) uneingeschränkte Stimmübertragung der Professoren
- b) eingeschränkte Stimmübertragung der anderen Gruppen (bzw. Ersatzmannsystem)
- c) echte Verhinderung als Voraussetzung

Haben sich diese Bestimmungen bewährt, wie schätzen Sie sie ein, warum?

33) Welche Erfahrungen haben Sie hinsichtlich der Mitarbeit der einzelnen Gruppen in den Kollegialorganen gemacht

- 201 -

und zwar hinsichtlich der Mitarbeit

- der Professoren
- des Mittelbaus
- der Studenten
- der sonstigen Bediensteten.

Wie schätzen Sie die Auswirkungen dieser Mitarbeit ein, warum?

- 34) Haben sich in den fünf Jahren seit Einführung dieser Mitarbeit Veränderungen im Verhalten der Gruppen zueinander ergeben? Inwiefern?
- 35) Gab es Ihrer Erfahrung nach Schwierigkeiten hinsichtlich der Wahrung des Amtsgeheimnisses?
- 36) Welche internen Umstände haben Ihrer persönlichen Erfahrung nach die Durchführung des UOG besonders erschwert?
- 37) Zum Schluß noch eine zusammenfassende Frage: Welche (höchstens drei) konkreten Veränderungen des UOG würden Sie Ihren persönlichen Erfahrungen nach für am ehesten wünschenswert halten?
- 38) Gibt es weitere Erfahrungen mit der Durchführung des UOG, die wir noch nicht erwähnt haben?

Eigentümer und Herausgeber: Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung.
Für den Inhalt verantwortlich: Dr. Wolf Frühauf, Alle 1014 Wien, Minoritenplatz 5.

Druck: Gutenberg, Wiener Neustadt.
Alle Rechte vorbehalten. Auszugsweiser Nachdruck nur mit Quellenangabe gestattet.