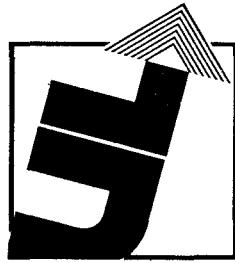


UNIVERSITÄTSLEHRERVERBAND

Der Vorsitzende



An das Präsidium
des Nationalrates

Parlament
1010 Wien

Betrifft GESETZENTWURF	
Zl.	151 -GE/19 PL
Datum: 31. MRZ. 1993	
Verteilt 31. März 1993	

Wien, 30. März 1993

Stellungnahme

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf UOG 1993

Zum Entwurf eines UOG 1993 erlaubt sich der Universitätslehrerverband seine Stellungnahme zu übermitteln.

Mit vorzüglicher Hochachtung

Anneliese Legat

(UA Mag.Dr. Anneliese Legat)
(Stv. Vorsitzende)

W. R. Mell

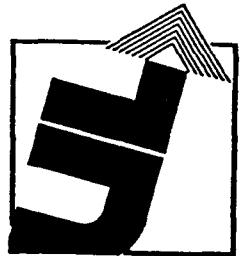
(OR Dr. Wolfgang Rüdiger Mell)
(Geschäftsführender Vorsitzender)

Anlagen

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals
der österreichischen Universitäten und Hochschulen künstlerischer Richtung

dzt. Universität Salzburg, Chogosstrasse 10, 5020 Salzburg
Tel. 0316/33 3 20 oder 0316/380-3299 u. 3293 DW, Fax 0316/33 3 20

UNIVERSITÄTSLEHRERVERBAND



Stellungnahme des Universitätslehrerverbandes zum Entwurf eines Bundesgesetzes über die Organisation der Universitäten vom 3. Dezember 1993 (UOG '93)

Präambel:

Der Universitätslehrerverband wählt als Form seiner Stellungnahme eine Pauschalbetrachtung, da schon in zahlreichen Äußerungen – unter anderem zu den verschiedenen Entwürfen zu einer neuen Universitätsorganisation – Bedenken hinsichtlich der von seiten des Ministeriums beabsichtigten Reformbestrebungen geäußert wurden und verweist auf seine Publikation "Aus Betroffenen Beteiligte machen". Selbstverständlich hat sich der Universitätslehrerverband ebenso in umfassenden Detaildiskussionen mit dem vorliegenden Gesetzesentwurf auseinandergesetzt und schließt sich diesbezüglich der Stellungnahme des AV Salzburg an. Einleitend und zusammenfassend wird der Ministerialentwurf in der vorliegenden Form zurückgewiesen.

Grundsätzliches

Der vorliegende Gesetzesentwurf ist wohl an jenen Prämissen zu messen, die in einem großangelegten Informationsgespräch am 28. Jänner 1991 im Wiener Juridicum unter der Leitung von BM Dr. Erhard Busek vorgestellt wurden und die zu einer Verbesserung der finanziellen und personellen Ausstattung der Universitäten führen sollten. Zwar wurde für das erste Halbjahr 1991 eine Erhebung des Ist-Zustandes der österreichischen Universitäten angekündigt, Ergebnisse im Sinne eines **Mängel- und Anforderungskataloges** wurden aber weder diskutiert noch publiziert. Auch das versprochene Vorbegutachtungsverfahren, das einer derart bedeutenden und wichtigen Gesetzesmaterie angemessen gewesen wäre, wurde nicht verwirklicht. Was die geforderten Evaluierungs – und Autonomiemaßnahmen betrifft, so werden diese grundsätzlich begrüßt, die Form der Umsetzung wird durch den Gesetzesentwurf allerdings für ungeeignet erachtet. Eine Änderung der bisherigen Aufgabenstellungen des Ministeriums wurde zwar angestrebt, allerdings um den Preis einer Flucht aus der Ministerverantwortlichkeit. Die Schaffung betriebsähnlicher Strukturen wurde schon seinerzeit mit Skepsis aufgenommen, da die Aufgaben eines modernen Produktions– oder Dienstleistungsunternehmens nicht mit den Aufgaben der Universität zu vergleichen sind. Was die geforderte Steigerung der Effizienz betrifft, so gehen die vorgeschlagenen Regelungen am Ziel vorbei, da durch die Einführung zusätzlicher Ebenen (z.B. Universitätenkuratorium, Studiendekan) sowie die Personalvermehrung (Ausstattung von Rektoraten und Dekanaten) zusätzliche Geldmittel erforderlich sind. Diese angesprochenen **Geldmittel** sind aber **zweckmäßigerweise in Forschung und Lehre**, nicht jedoch in die Verwaltung zu investieren.

Modellkritik im allgemeinen:

Ablehnende Kritik muß schon beim Grundsätzlichen beginnen, nämlich bei der grundlegenden Struktur, die der Entwurf – wie auch alle früheren Papiere und Ankündigungen – vorsieht. Die Beschränkung der bisher freien Rektorschafwahl durch einen Dreivorschlag des Ministers ist nur die Spitze eines Eisbergs. Die wahre Gefahr geht von den **neuen starken Männern** und deren **brisantem Kompetenzbereich** aus. Der Rektor und der Dekan neuen Typs haben nur den Namen mit den bisherigen Funktionsträgern gemeinsam. Sie sind nicht mehr Vorsitzende eines Kollegialorgans, sondern Führer. Der neue Rektor ist ein kleiner Minister, ja noch stärker als ein solcher, da er der Kontrolle des Parlaments nicht unterliegt. In seiner Hand verfehlt die Autonomie ihren Zweck und verkommt zur **Scheinautonomie**. In einem Modell, indem der Minister, von dem eine mögliche Weiterbestellung des Rektors abhängt, hinter diesem die graue Eminenz darstellt,

dient die Autonomie der **Umgehung der Ministerverantwortlichkeit** und könnte parteipolitische Einflußnahme tarnen. Die Konzentration von Macht (Kompetenzen) namentlich beim Rektor, aber auch bei den Studiendekanen und anderen **monokratischen Organen** läßt diese allein schon deshalb als **undemokratisch** erscheinen und derart sind sie auch tatsächlich zu beurteilen. Dies gilt unabhängig von der Form ihrer Bestellung. Die Kollegialorgane als Element universitärer Demokratie werden auf Richtlinienkompetenzen zurückgedrängt. **Richtlinien müssen unbestimmte Begriffe enthalten, Ermessen einräumen und vorweg erstellt werden;** das ermöglicht den "starken Männern" ein leichtes Spiel und nahezu jeden Entscheidungsspielraum, da sie kaum einer wirksamen Kontrolle (mit Berufungs- und Arrogationsmöglichkeit) unterworfen werden können, es also gleichsam unmöglich ist, die wilden monokratischen Organe zu domestizieren. Daher ist die vorliegende Reform abzulehnen. Der Kompetenzbereich der unter dem Aspekt der Mitbestimmung gebildeten Kollegialorgane soll auf die Erlassung **generell-abstrakter Richtlinien** zurückgedrängt werden, Einzelfallentscheidungen hingegen sollen monokratischen Organen vorbehalten sein. Daß dadurch Effizienz und Verantwortungsbewußtsein ("personalisierbare Verantwortlichkeit") gesteigert werden, ist, was die in die Reform gesetzten Erwartungen betrifft, nicht erwiesen und eher fragwürdig. Dafür wird gerade im Bereich der brisanten Entscheidungen das Prinzip der **inneren Demokratie** geopfert, ohne die Autonomie aber wertlos ist. Schon nach gängiger Praxis folgen zudem die Kollegialorgane ihren Vorsitzenden, wenn sie ihnen akzeptable Vorschläge unterbreiten. Vollkommen unüberlegt ist in diesem Zusammenhang die **Auflassung der Personalkommission** zu Gunsten einer Zusammenarbeit von Rektor und Kleininstituten, wodurch sich nicht sachdienliche **Machtkonstellationen** etablieren. **Opportunismen und Interventionen** wird durch das Fehlen eines objektiven Kontrollorgans Tür und Tor geöffnet.

Die Reform steht und fällt mit den sie vollziehenden Menschen, deren Einstellung gerade durch ein System, das den hauptberuflichen Rektor unter einen kurzfristigen Erfolgsdruck setzt, – vor allem nicht auf der Basis von Anordnungen – geändert werden kann. Dazu kommt als wichtiges Argument, daß Konflikte möglichst frühzeitig (im Schoße des primär zuständigen Kollegialorgans) gelöst werden sollten, bevor sich Fronten verhärten. Die **Vorsorge** ist als **kostengünstigere Variante** sicherlich der nachträglichen und kostspieligen Sanierung (Kontrolle) vorzuziehen. Die gegenwärtige Regelung ist daher vorzuziehen. Außerdem ist aus der Betriebsorganisationslehre hinlänglich bekannt, daß mehr **Mitspracherechte und Eigenverantwortung** für die Mitarbeiter sowohl die Arbeitszufriedenheit als auch die Leistungsbereitschaft und damit auch die Leistungsfähigkeit erhöhen.

Gegen Kollegialorgane sollte nicht eingewendet werden, daß durch sie die Verwaltung aufgebläht wird, wie man sich vom Entwurf umgekehrt auch keine Ersparnisse beim Sitzungsaufwand erwarten darf. Eine modernen Führungsprinzipien entsprechende Willensbildung wird vom Entwurf erst recht in einen rechtsfreien Raum verlagert (was der Entwurf aber angeblich vermeiden will, vgl. S. 156). Schon jetzt kann und wird ein exekutives Organ mit Entscheidungsvollmacht ausgestattet (das Instrument der dringlichen Erledigung erfährt allerdings bereits teilweise einen übermäßigen Einsatz), wo sich dies bewährt hat.

Modellkritik im Detail:

Die Beschränkung des Wahlrechtes durch dekretierte Ternavorschläge bedeutet – anknüpfend an die schon oben geäußerte Modellkritik im allgemeinen – in Verbindung mit der fehlenden Kontrolle, daß im Kompetenzbereich der operativen Organe eine innere Demokratie fast vollkommen fehlt. Weshalb die unter dem überwältigenden Einfluß des Ministers bestellten operativen Organe weisungsfrei gestellt werden, ist unerfindlich. Darüber hinaus kann angesichts der Befristung ihrer Funktionsdauer und der uneingeschränkten Wiederbestellbarkeit von Rektoren und Dekanen berechtigterweise vermutet werden, daß der **Minister de facto auf ihre Amtsführung Einfluß nimmt**. Der Beschränkung des Wahlrechtes der operativen Organe steht aber **keine umfassende Kontrolle** gegenüber. Es ist unbegreiflich, weshalb – abweichend von der Bestellung hoher Beamter (z.B. des Leiters der Diplomatischen Akademie und der Leiter der Kulturinstitute) die Erstellung eines Ternavorschlages für die Funktion des Rektors nicht der Objektivierung durch das Ausschreibungsgesetz unterworfen wird.

Der Entwurf überträgt die Funktionen der Personalkommission den Instituten, wobei das Zusammenwirken von Institutsvorstand und Institutskonferenz differenzierend geregelt ist. Dies ist

aus mehreren Gründen äußerst bedenklich und daher strikt abzulehnen. Der **Entfall der Personalkommission** liegt offensichtlich darin begründet, daß sich in den verschiedenen Entstehungsphasen des Entwurfes die Ansichten über die Institutsgröße geändert haben. Die Ausstattung sehr großer Institute mit solchen Kompetenzen wäre gerade noch erwägenswert, aber auch hier ist schon zu beachten, daß die Aufsplitterung auf eine größere Anzahl von Organen für das Zustandekommen einer einheitlichen "Spruchpraxis" hinderlich ist und die Arbeit des Rektors, der die Endentscheidung treffen soll, erschwert. Dem Argument, daß den Instituten größere Fachkompetenz zukäme, ist entgegenzuhalten, daß diese in die Arbeit der Personalkommission ohnehin durch die Begründung von Anträgen, sowie durch Stellungnahmen und Gutachten einfließt. Kleininstitute mit Personalkompetenzen provozieren geradezu **abträgliche Machtstrukturen** und **begünstigen den mißbräuchlichen Einfluß** von persönlichen Interessen. Ein Obwalten der in den Erläuterungen des Entwurfes zu § 20 erwähnten Eigeninteressen ist hier erst recht zu befürchten.

Als ungelöst erscheint bei allen numerischen Bestimmungen über die Institutsgröße, daß die Errichtung und Auflassung von Instituten durch die Satzung (also durch den Senat mit Zweidrittelmehrheit), die Zuweisung von Planstellen hingegen durch den Senat (bei Universitätsprofessoren, mit einfacher Mehrheit) bzw. den Dekan oder Rektor (beim übrigen Personal) erfolgt. Es stellt sich daher das Problem, ob durch die Satzung die verschiedenen Organe verpflichtet sind, für eine gewisse Mindestausstattung der Institute Sorge zu tragen (vgl. auch die Übergangsbestimmung des § 84 Abs 6) oder umgekehrt die Satzung durch die Personalausstattung präjudiziert wird. Darüber hinaus ist zu beachten, daß durch die Zuweisung nicht gesichert ist, daß die Planstellen überhaupt, bei Assistentenplanstellen auch nicht, daß sie mit einem Habilitierten besetzt sind. Es kann sich daher ergeben, daß ein Institut zumindest zeitweise den Mindestanforderungen für sein Bestehen nicht mehr entspricht.

Wie bereits oben ausgeführt, ist es abzulehnen, daß jedenfalls Kleinst- und Kleininstitute die Personalkommission ersetzen. Es ist auch **keine Beschwerdemöglichkeit** für den Fall vorgesehen, daß der Vorstand andere Institutsangehörige in ihrer Arbeit behindert, indem er sie ohne Notwendigkeit von der Inanspruchnahme von Ressourcen ausschließt.

Befremdend stellen sich die im Gesetzesentwurf angedeuteten notwendigen Änderungen des Dienstrechtes dar, die nicht einmal ansatzweise zwischen den betroffenen Verhandlungspartnern, nämlich Dienstgeber- und Dienstnehmervertretern, diskutiert wurden. Es soll an dieser Stelle auch darauf hingewiesen werden, daß ein Festhalten an öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnissen für Hochschullehrer (incl. Definitivstellung) von erheblicher Bedeutung für die Gewährleistung der Wissenschaftsfreiheit ist. Darüber hinaus ist die Eliminierung des Begriffes "Universitätslehrer" ebenso wie die Neugruppierung der wissenschaftlichen Mitarbeiter im Lehr- und Forschungsbetrieb **identitätsfeindlich** und **unzweckmäßig**. Der Entwurf schafft also die organisationsrechtlichen Begleitnormierungen zu einer Dienstrechtsreform, die offenbar in Aussicht genommen ist; naturgemäß erklärt sich das Organisationsrecht nicht über den Inhalt des Dienstrechts, sondern verweist idR auf besondere gesetzliche Bestimmungen bzw. den jeweiligen Vertrag. Da diese Stellungnahme nicht weiter gehen kann als der Entwurf, kann auch keine Bewertung etwaiger beabsichtigter dienstrechtlicher Regelungen erfolgen. Das Schweigen über Andeutungen des Entwurfes z.B. betreffend zeitliche Befristungen von Dienstverhältnissen bedeutet daher keine Zustimmung; ganz im Gegenteil erscheinen organisationsrechtliche Vorgaben für ein mit Dienstnehmervertretern nicht verhandeltes neues Dienstrecht inakzeptabel.

Die Kategorisierung des wissenschaftlichen Personals im Sinne des Entwurfes (§ 17ff) bringt gegenüber dem geltenden UOG auch **keine Weiterentwicklung** entsprechend der vom Universitätslehrerverband und der Bundeskonferenz des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals seit Jahren geforderten Schaffung eines einheitlichen Hochschullehrerstandes. Vielmehr wird – wie schon oben erwähnt – der Begriff "Universitätslehrer" eliminiert und der Umfang des wissenschaftlichen Personals um auch nicht im dauernden Dienstverhältnis stehende Personen erweitert. Auf einem Redaktionsversehen dürfte es beruhen, daß bei keiner Personengruppe (nur andeutungsweise hinsichtlich des nichtwissenschaftlichen Personals in § 30 Abs 2 und nur in den Erläuterungen hinsichtlich der wissenschaftlichen Mitarbeiter in § 29) an eine Verpflichtung, Verwaltungsarbeit zu leisten, gedacht wird. Zwar wäre eine derartige Entlastung der Dienstpflichten wünschenswert, im Interesse der Praktikabilität und der tatsächlichen Verwendungsbilder kann aber davon keine Personengruppe ausgeschlossen werden. Um das Funktionieren der verschiedenen

Organisationseinheiten zu gewährleisten, ist die Verwaltung auf alle Beschäftigten aufzuteilen und sind deren diesbezügliche Leistungen entsprechend zu würdigen. Die Nichterwähnung der Verwaltung steht auch in eklatantem Widerspruch zum geltenden Dienstrecht. Es ist ferner bedenklich, daß Verwendungsbild des Assistenten dermaßen aufzuweichen, daß darunter auch die derzeitigen Bundeslehrer subsumiert werden können.

Selbstverständlich sollte die Idee eines einheitlichen Hochschullehrerstandes auch in der Bildung der Kollegialorgane ihren Niederschlag finden. Angesichts der drohenden Entmachtung derselben erscheint dies jedoch als cura posterior.

Befremdlich mutet ferner die **eingeschränkte Ämterfähigkeit** an. Sie ist allen Definitivgestellten, jedenfalls den Habilitierten, für alle Funktionen ohne Einschränkung einzuräumen. Der Bezug zum Wissenschaftsbetrieb ist spätestens durch die Venia ausreichend nachgewiesen. Im übrigen ist vor allem von den Managementfähigkeiten auszugehen, die im gegenwärtigen System von den **Inhabern von Planstellen eines Universitätsprofessors weder nachgewiesen noch diesen vorbehalten** sind. Die in den Erläuterungen zu § 50 Abs 3 enthaltene **Diskriminierung habilitierter Universitätssistenten** (nicht aber habilitierter Extranei!) ist unverständlich und daher abzulehnen. Die Bekleidung der Planstelle eines Universitätsprofessors bedeutet gegenüber der Habilitation keine zusätzliche wissenschaftliche Qualifikation, ihr Fehlen lediglich Ausdruck eines Planstellenmangels. Schließlich wird es als selbstverständlich vorausgesetzt, daß die gegenwärtigen Regelungen des BDG betreffend Antragstellung durch den Assistenten und die bescheidmäßige Absprache über das Dienstverhältnis des Assistenten erhalten bleiben.

Das neue Berufsbild der **wissenschaftlichen Mitarbeiter** (§ 29), indem keinerlei Leistungsanreize geboten werden, ist einer kritischen Betrachtung und Überprüfung zu unterziehen. Es ist einem Bediensteten mit abgeschlossener Hochschulausbildung wohl nicht zuzumuten, ohne Aufstiegschance lebenslänglich auf eine "unterstützende" Funktion und eine entsprechend niedrige Arbeitsplatzwertigkeit beschränkt zu sein.

Überhaupt scheinen **hinsichtlich der Personalstruktur** im vorliegenden Gesetzesentwurf keine neuen Überlegungen auf und wieder scheint eine Chance für einen neuen Lösungsansatz vertan. Die vom Universitätslehrerverband und auch der BUKO immer wieder zitierten Mängel (siehe auch die "Berufsanalyse Mittelbau") wurden in keiner Weise berücksichtigt, sodaß sich der vorliegende Gesetzesentwurf als **Regelwerk für ein Machtspiel statt für ein gedeihliches Miteinander unter Nutzung des vorhandenen Personenpotentials** darstellt.

Der Universitätslehrerverband bekennt sich zu einer **Evaluierung der Lehre**. Die vorgeschlagene Bewertung der Lehrveranstaltungen durch die Studierenden birgt aber die Gefahr der Entartung zu einem Scherbengericht. Die Evaluierung muß rechtsstaatlichen Grundsätzen entsprechen. Es ist daher in allen Fällen, wo Evaluierungsergebnisse unmittelbar oder mittelbar persönliche Konsequenzen für die Evaluierenden oder Angehörigen der evaluierten Einheit erwarten lassen, ein der **Leistungsfeststellung der Beamten ähnliches, verrechtlichtes und der Mitwirkung seitens der Personalvertretung unterliegendes Verfahren** einzurichten. Völlig verabsäumt wird aber die **Motivation durch Honorierung von erfolgreicher Lehrtätigkeit**. Statt dessen werden nur Sanktionen gleichsam als permanente Rute im Fenster in Aussicht gestellt.

Lösungsvorschläge im Rahmen des geltenden UOG:

Der Universitätslehrerverband hat schon in seinen im September 1991 publizierten Vorschlägen zur Universitätsreform "**Aus Betroffenen Beteiligte machen**" die Straffung und Effizienz der Hochschulverwaltung, eine Hebung der beruflichen Qualifikation der Absolventen, die Erhaltung des internationalen Niveaus der Forschung, den Einsatz des Personals nach Qualifikation und erbrachten Leistungen und die Aufwertung und Verbesserung der universitären Lehre, eine Erhöhung des Forschungsniveaus moniert und seine Bereitschaft zur und den Wunsch nach Mitgestaltung bekundet. Dabei ließen sich verschiedene Anregungen zur Verwirklichung dieser auch vom vorliegenden Gesetzesentwurf intendierten **Verbesserungen bereits im geltenden UOG verwirklichen**. Mittelfristige Forschungskonzepte für Institute und Fakultäten sowie eine strategische Planung der einzelnen Universitäten, die von den jeweiligen Organisationseinheiten

selbst zu erstellen sind, benötigen nicht den neuen Rahmen einer geänderten Universitätsorganisation. Der Universitätslehrerverband hat zur Verbesserung der universitären Organisation den Einsatz des Personals nach fachlicher und menschlicher Qualifikation, die Erstellung eines Kataloges von bewährten Einrichtungen und Grundsätzen, die Beibehaltung und **Stärkung von demokratischer Willensbildung**, von Freiheit und Freizügigkeit der Forschung sowie Vorkehrungen zur begleitenden Kontrolle vorgeschlagen. Bezüglich der Vorschläge im Einzelfall wird auf die oben zitierte Publikation verwiesen. Hinsichtlich der Änderung im Rahmen des geltenden UOG wurden **Instrumentarien der begleitenden Kontrolle** im Sinne eines Aufsichtsrates vorgeschlagen, aber kein duales System von strategischen und operativen Organen. Zur Verbesserung des Effektivität von Kollegialorganen wurde das **Repräsentationsprinzip** für alle Kurien gefordert. Die Einführung einer Kostenrechnung an den Universitäten hätte bereits im bestehenden System verwirklicht werden können. Ebenso könnten entsprechende Maßnahmen gesetzt werden, um **betriebswirtschaftliches Verständnis** zu schaffen, und damit den intendierten **Optimierungsbestrebungen** des gegenständlichen Entwurfes zu entsprechen.

Der schon seit dem UOG 1975 in der Realisierung ungelöste Problemkreis "**Institut**" sollte einer organisatorisch befriedigenden Lösung zugeführt werden. Im vorliegenden Gesetzesentwurf wird die Institutsgröße im Hinblick auf den Kreis der zum Institutsvorstand wählbaren Angehörigen (venia docendi) und nicht unter den Aspekten der Aufgabenstellung in Forschung und Lehre gesehen. Völlig unverständlich erscheint auch die Verlagerung der **Personalrekrutierung auf die Institutsebene**. Nicht einmal in der so oft als Vergleich herangezogenen Wirtschaft wird die Personalauswahl und Personalaufnahme einzelnen Abteilungen eines Betriebes überlassen. Das sich offenkundig bewährende Instrument der Teilrechtsfähigkeit der Institute räumt ohnedies die alternative privatwirtschaftliche Möglichkeit der Mitarbeiterauswahl mittels Antrags- und Auftragsforschung ein.

Merkmale wie "**ressourcensparend**", aber auch "**innovativ**" sollten dem Beharrungsdruck nach Klein- und Kleinstinstituten entgegengehalten werden, sodaß für mehrere Fächer immer dann ein Institut zu errichten ist, wenn durch die gemeinsame Nutzung von Personal und/oder Geräten Ersparnisse erzielt werden können oder die Zusammenfassung der Entfaltung der Angehörigen dient. Die Raumbedarfsplanung hätte dafür Sorge zu tragen, daß die rechtliche Zusammenlegung von Kleininstituten auch räumlich tatsächlich vollzogen werden kann. Jedenfalls wäre festzulegen, daß durch Institutsgrenzen die Forschungsfreiheit der Angehörigen nicht beeinträchtigt werden darf. Unter den genannten Aspekten ist zu erwarten, daß wegen des überall gleichen Sachzusammenhangs an verschiedenen Universitäten Institute mit ähnlichen Fächerkombinationen gebildet werden, was Vergleichbarkeit und damit die Evaluation erleichtern würde. In diesem Zusammenhang soll auch die Forderung nach Aufhebung der Zweigleisigkeit von Personalkommission sowie Budget- und Dienstpostenplankommission im geltenden UOG bei Personalentscheidungen im Zusammenhang mit der Übernahme ins provisorische Dienstverhältnis nochmals betont werden.

Der Universitätslehrerverband bekennt sich aus oben angeführten Gründen zur **Weiterentwicklung des Demokratisierungsprozesses** an den Universitäten durch das Zusammenspiel von Kollegialorgan und dessen Vorsitzendem bei universitären Entscheidungen sowie zur Förderung der inneruniversitären Problemlösungskultur, wobei Demokratie nicht als Ziel sondern als Mittel zum Zweck zu betrachten ist.

"Mitreden macht Schule", ein Prinzip, das zwar an den Schulen bereits Furore macht, das aber im vorliegenden Entwurf für eine neue Organisationsstruktur an den Universitäten gelehnt wird. Von einer angeblich völlig neuen Universitätsverfassung würden **vertrauensbildende Maßnahmen** zu erwarten sein, nicht jedoch Spielregeln, die das Konfliktpotential erhöhen. Insgesamt wird dieser Entwurf mit den begleitenden Äußerungen des BMWF als **Mißtrauensvotum** gegenüber den Universitäten und ihren Angehörigen betrachtet, was die **Betroffenen** zwar ziemlich betroffen aber aus ihnen keineswegs Beteiligte macht.

Für den Universitätslehrerverband:

Anneliese Legat e.h.

Wolfgang Rüdiger Mell e.h.

Armin Stolz e.h.