

Universität für Bodenkultur Wien

University of Natural Resources and Applied Life Sciences, Vienna



Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Personal

Vorsitzender: Ass-Prof. Dipl-Ing. Dr. Peter Cepuder

An das Österr. Parlament

An Herrn
Bundesminister
Dr. Johannes Hahn

Per E-Mail an:

christine.perl@bmwf.gv.atbegutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Wien, 14. August 2008

Betrifft: Stellungnahme zum Entwurf eines Universitätsrechts-Änderungsgesetzes (Änderung des Universitätsgesetzes 2002, Änderung des B-VG, Aufhebung von Bestimmungen UOG 1993, KUOG, UniStG) – zur Begutachtung ausgesendet am 13. Juni 2008

Allgemeine Bemerkungen

In den Erläuterungen zum Entwurf der Novelle wird behauptet „Die Ziele, Grundsätze und Aufgaben des Universitätsgesetzes 2002 haben sich bewährt“. Wir teilen diese Einschätzung nicht.

Zahlreiche Universitäten mussten die Erfahrung machen, dass es zu Konflikten zwischen Rektorat, Universitätsrat, Senat und Universitätsangehörigen – in verschiedenen Konstellationen – gekommen ist, sowie dass weit reichende Entscheidungen getroffen wurden, die nicht von der Mehrheit der Universitätsangehörigen gut geheißen wurden.

Für diese unerfreuliche Entwicklung sind zwei Faktoren verantwortlich. Erstens die außerordentliche Machtfülle in den Händen einer einzelnen Person – des Rektors bzw. der Rektorin – und zweitens die Einflussnahme auf die Geschicke der Universität durch überwiegend universitätsfremde Personen im Universitätsrat, die zum Teil sogar nach politischen bis parteipolitischen Gesichtspunkten ernannt wurden.

Die Tendenz der Novelle, diese Fehler noch zu vertiefen, indem der Senat – das einzige echte Universitätsorgan (in dem Sinn, dass es die Angehörigen der Universität repräsentiert) mit Entscheidungsbefugnis geschwächt, Rektorat und Universitätsrat aber gestärkt werden sollen, wird entschieden zurück gewiesen. Stattdessen sollte aus den beobachtbaren Fehlentwicklungen gelernt werden. Wir stellen zur Diskussion, das Rektorat im Wesentlichen als exekutives Organ zu konstituieren, welches die Entscheidungen des normalen Betriebs trifft. Entscheidungen mit schwerwiegenden und langfristigen Folgen sollten von einem Kollegialorgan getroffen werden, da nur so der notwendige Interessenausgleich, die Bereitschaft zur aktiven Umsetzung und die Verhinderung von Fehlentscheidungen einer Einzelperson gewährleistet werden kann. Ein universitätsfremdes Organ wie der derzeitige Universitätsrat sollte keine Entscheidungsbefugnis haben, sondern



kann und soll im Wesentlichen als Beratungsgremium zur Einbindung der Stakeholder gestaltet werden.

In diesem Zusammenhang muss auch die Zusammensetzung des Senates wieder mehr den tatsächlichen Verhältnissen angenähert werden. Der derzeitige Zustand, dass der den überwiegenden Teil des wissenschaftlichen Personals stellende und den überwiegenden Teil der wissenschaftlichen Leistungen erbringende so genannte Mittelbau nur marginal im Senat vertreten ist, ist unbegründet und eine Zumutung für diese Personengruppe. Es gibt verschiedene Möglichkeiten einer Sanierung. Eine davon wäre eine einheitliche Kurie der UniversitätslehrerInnen zumindest ab dem Doktorat, oder ab der Habilitation bzw. Doktorat mit unbefristeter Anstellung. Eine andere wäre die Korrektur der zahlenmäßigen Verhältnisse. Die im Entwurf vorgesehene geringfügige Erweiterung der Kurie der ProfessorInnen wird diesen Erfordernissen nicht einmal im Ansatz gerecht.

Bemerkungen zu einzelnen Aspekten und Bestimmungen

Es herrscht der Eindruck vor, dass die Belastung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen durch administrative Aufgaben zugenommen hat und die Verwaltung sowie die Stabsstellen personell vermehrt wurden, ohne dass diese Mehrkosten wie im UG 2002 vorgesehen abgegolten worden wären. Das heißt, sie sind auf Kosten der Wissenschaft erfolgt. Die vorgesehenen zusätzlichen Berichtspflichten werden daher entschieden abgelehnt.

Die Absicht des Entwurfs, die maximale Bestellsdauer von nach § 99 zu bestellenden ProfessorInnen von zwei auf sechs Jahre auszudehnen mit der Möglichkeit der Überstellung auf eine unbefristete Professur wird zurück gewiesen.

Es handelt sich hier um den Versuch, die Bestimmung des Kollektivvertrags-Entwurfs zu unterlaufen, wonach Professuren, abgesehen von wenigen, genau definierten Ausnahmen, unbefristet auszuschreiben sind. Die jahrelangen Diskussionen über Dienstrecht und Laufbahnen sind sich alle darin einig, dass (1) zu einem frühen Zeitpunkt eine Entscheidung über den langfristigen Verbleib an der Universität fallen soll, um eine geordnete Lebensplanung zu ermöglichen, und (2) eine wirklich selbständige wissenschaftliche Tätigkeit früher als bisher beginnen soll. Zu letzterem Punkt ist zu sagen, dass eine Person, deren berufliches Schicksal weitgehend in der Hand des Rektors oder der Rektorin liegt, offensichtlich nicht über das verfügen kann, was gemeinhin als Freiheit der Wissenschaft bezeichnet wird. Eine solchermaßen abhängige Person wird auch Probleme haben, Mandate im Senat oder im Betriebsrat ausschließlich im Interesse der vertretenen Personengruppen wahrzunehmen, wenn das zu ernststen Konflikten mit DekanIn/DepartmentleiterIn und/oder RektorIn führen würde.

Wir unterstützen die Verbesserung der Laufbahnchancen von qualifizierten Mittelbauangehörigen mit Nachdruck. Dazu ist einerseits der Status der derzeitigen Ausserordentlichen ProfessorInnen zu verbessern (siehe auch oben betr. Zusammensetzung des Senats), andererseits sind die im Kollektivvertrag vorgesehenen Instrumente einzusetzen, d.h. Widmung von Laufbahnstellen auf Mittelbauebene und unbefristete



Professuren. Es ist die Aufgabe der Politik, die erforderlichen Geldmittel hierfür auch bereit zu stellen. Derzeit besteht ein Missverhältnis zwischen den Geldmitteln, die für die Basisfinanzierung der Universitäten bereitgestellt werden, und den auf Projektbasis vergebenen Mitteln. Ohne eine entsprechend solide Basis an dauerfinanzierten Stellen können die Projektmittel nicht sinnvoll absorbiert werden, und es entsteht zwangsläufig eine Gruppe von Personen, die langfristig aus Projektmitteln finanziert wird und dadurch nie oder erst viel zu spät einen gesicherten Arbeitsplatz erhalten kann.

Dr. Peter Cepuder, Dr. Petra Seibert

Für den Betriebsrat des wissenschaftliche Personals der Universität für Bodenkultur Wien