

„Die Universität der Zukunft“

**Klubklausur der Sozialdemokratischen Partei
Österreichs, Parlament**

Ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. Rony G. Flatscher

Gegenwärtige Situation in Österreich, 1

- Fast die Hälfte der erfolgreichen Forscherpersönlichkeiten Österreichs sind durch Gesetz (!) diskriminiert
 - Ao.Universitäts-ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen sind **nicht** der ProfessorInnenkurie zugeordnet!
 - Ca. 2.300 erfolgreiche Forscherpersönlichkeiten österreichweit diskriminiert!
 - Österreichweite Unterschriftenaktion vom BMBWK seit Jahren ignoriert
Vgl. <http://www.sbg.ac.at/aggaller/doz/aosign.htm>
 - International (außerhalb des deutschsprachigen Raumes!) vollkommen unverständlich
Vgl. <http://www.aaup.org>
 - Keine angemessene (repräsentative) Vertretung innerhalb der Universitäten möglich
 - Absolute 2/3 Mehrheit einer Teilgruppe von WissenschaftlerInnen per Gesetz zugeordnet
 - Gefahr der weitergehenden Diskriminierung durch lokalen Missbrauch der Macht
 - Keine Durchlässigkeit, keine Dynamik von innen erlaubt, kein systemimmanenter Druck auf Etablierte/Arrivierte möglich, daher geringe Innovationsspielräume

Gegenwärtige Situation in Österreich, 2

- Keine institutionell vorgesehenen Bleibeverhandlungen für erfolgreiche NachwuchswissenschaftlerInnen vorgesehen!
 - Teuer für die Universitäten
 - Institutionalisierte Brain-drain bzw.
 - Frustration für familiär Gebundene, die der Familie wegen ihren Arbeitsplatz nicht oder nur sehr schwer großräumig wechseln können
- Angehende WissenschaftlerInnen (DoktorandInnen)
 - Nur mehr als Stipendiaten angesehen, Folgen unter anderem:
 - Massive Einkommenskürzungen
 - Keine anrechenbaren Pensionszeiten mehr
 - Keine durchgehenden Karrierepfade mehr
 - Müssen nach Zeitablauf zwingend gehen (erzwungener Karrierebruch)
 - Keine Karriereperspektiven mehr möglich
 - Unabhängig von Leistungspotentialen der NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Unabhängig vom Bedarf an erfolgreichen NachwuchswissenschaftlerInnen

Gegenwärtige Situation in Österreich, 3

- Habilitierende
 - Absolute Befristung (Karrierebruch)
 - Keine Karriereperspektive mehr an der eigenen Universität
 - Unabhängig von Leistungspotentialen der NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Unabhängig vom Bedarf an erfolgreichen NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Habilitation ist längst keine Voraussetzung für Berufungen
 - Daher mehr als eigenartig, dass sie in Österreich noch eine Rolle spielt und dafür sogar eigene Stellen errichtet werden
 - Allerdings: diese bereits qualifizierte Gruppe von WissenschaftlerInnen ist während der Habilitationsphase ONTs („Ordinarien neuen Typs“) auf Jahre persönlich unterstellt und kann daher z.B.
 - für ONT-Gutachten, ONT-Bücher, ONT-Beiträge, ONT-Lehrveranstaltungen, ONT-Studentenbetreuung, ONT-Korrekturen, etc. herangezogen werden ...

Mögliche, grundsätzliche Ziele, 1

- Heranführen der österreichischen Universitäten an international erprobte und erfolgreiche Organisationsformen
 - Definition und Einrichtung einer „Faculty“
 - Alle für die wissenschaftliche Forschung und für die wissenschaftliche Lehre Angestellten bilden die „Faculty“ und sind „ProfessorInnen“
 - Sämtliche Personen, die „Professor“ im Funktionstitel tragen
 - Sämtliche WissenschaftlerInnen, die vergleichbare Aufgaben wahrnehmen
 - Z.B. auch „PostDocs“, die insgesamt bereits mehr als zwei Jahre in Projekten von Universitäten beschäftigt sind
 - Die Faculty verfügt insgesamt über „Tenure“-Stellen
 - Können öffentlich ausgeschrieben werden oder
 - Können erfolgreichen NachwuchswissenschaftlerInnen innerhalb von vier bis fünf Jahren per Mehrheitsbeschluss der Faculty aufgrund allgemein festgelegter und auch erbrachter Leistungen zuerkannt werden oder
 - Können im Rahmen von Bleibeverhandlungen erfolgreichen Nachwuchs-WissenschaftlerInnen auf Beschluss der Faculty angeboten werden

Mögliche, grundsätzliche Ziele, 2

- Keine aus autoritären Gesellschaftsformen des deutschsprachigen Raumes tradierte Vorstellungen, also
 - Keine Ordinarienuniversität, auch nicht durch die Hintertür
 - Kein Mittelbau, keine Klein-Institute, keine personenbezogenen „Lehrstühle“!
 - Verstärkung der demokratischen Kontrolle durch Faculty und Studierende, Transparenz über sämtliche Entscheidungen und Vorgänge
 - Umfassendes Informationsrecht der Faculty auch gegenüber dem Rektorat
 - Umfassendes Informationsrecht der Studierenden gegenüber der Faculty in Studienangelegenheiten
 - Keine Sanktionsmöglichkeiten gegen missliebige Faculty-Mitglieder aus (mikro-, wissenschafts-, partei-)politischen Gründen
 - Keine Einflussnahme auf die Inhalte wissenschaftlicher Forschung und Lehre
 - Freiheit der wissenschaftlichen Forschung und ihrer Lehre
 - Nur Faculty insgesamt kann Sanktionen androhen und aussprechen

Wichtige und kurzfristig mögliche Maßnahmen, 1

- So schnell wie möglich Gesetzeskorrektur
 - Abschaffung der international ungerechtfertigten Diskriminierung österreichischer WissenschaftlerInnen!
 - Zuordnung **aller** gegenwärtigen ProfessorInnen (ao.Univ.Prof, Ass.Prof.) zur ProfessorInnenkurie, wie international üblich
 - Bestimmung aufnehmen, dass alle mit vergleichbaren Aufgaben angestellten und neu angestellten WissenschaftlerInnen gleichermaßen der ProfessorInnenkurie zuzuordnen sind und als solche über ihren Funktionstitel gekennzeichnet werden
 - Bleibeverhandlungen mit **allen** WissenschaftlerInnen
 - In der Regel wesentlich kostengünstiger als Berufungen
 - „Bekannte Größe“, daher risikolose Personalentscheidung
- Beschluss eines modernen „Faculty“-Universitätsorganisationsrechtes
 - Offene ProfessorInnen-Universität statt autoritäre Ordinarien-Universität
 - International das bei weitem erfolgreichste Organisationsmodell

Wichtige und kurzfristig mögliche Maßnahmen, 2

- Einfordern des Kollektivvertrages
 - Aufforderung an den Dachverband, endlich ernsthaft und verbindlich zu verhandeln!
 - Derzeit beim besten Willen nicht absehbar, wann ein Kollektivvertrag zwischen der Dienstgeber- und Dienstnehmerseite vereinbart werden kann!
 - Inhalte müssen modernen Arbeitsregelungen entsprechen, die einem modernen, entwickelten Sozialstaat wie Österreich entsprechen
 - Keine Regelungen politisch akzeptieren, die die NachwuchswissenschaftlerInnen ausbeuten oder sie der Willkür einzelner Gruppen ausliefern würden
 - Besonderer (auch materieller!) Schutz für die Freiheit der Wissenschaft und ihrer Lehre!
 - Moderne und **durchgehende** Karrierepfade müssen im Interesse Österreichs und der österreichischen Universitäten wieder etabliert werden
 - Brain-drain minimieren: „die besten Köpfe in Österreich halten“
 - Kriterien ex ante vorgeben, bei deren Erfüllung Tenure erreichbar ist
 - Keinen Spielraum für Willkür Einzelner oder von Gruppierungen eröffnen

Kurz zur Person

- Außerordentlicher Universitätsprofessor
 - Venia „Betriebswirtschaftslehre insbesondere Wirtschaftsinformatik“
 - Habilitationsschrift „Meta-Modellierung in EIA/CDIF“
- Verheiratet, Alleinverdiener, zwei eingeschulte Kinder (16, 12)
- 2 ¾ Jahre Lehrstuhlvertretungen in Deutschland
 - Universität Essen, ca. 100.000 km Bahnreisen
 - Wöchentliches Pendeln, Familie mit eingeschulten Kindern in Wien
 - Universität Augsburg, ca. 87.500 km Bahnreisen
 - Wöchentliches Pendeln, Familie mit eingeschulten Kindern in Wien
- Langjähriger Vorsitzender des Dienststellenausschusses der HochschullehrerInnen an der WU Wien
- Fraktionsloses Mitglied der erweiterten Bundessektionsleitung der HochschullehrerInnen der Gewerkschaft öffentlicher Dienst

- Ende des präsentierten Foliensatzes
- Nachfolgend ergänzende Seiten zum Thema

Faculty, 1

- Ziel: International übliche ProfessorInnen-Universität
- Nur ProfessorInnen, *kein unmündiger* Mittelbau !
 - Untereinander grundsätzlich gleichberechtigt („Peers“)
 - Keine Hierarchie untereinander
 - Durchlässigkeit bewusst hoch gestalten
 - Verhindert „Verkrustungen“
 - Ermöglicht „Paradigmenstürmer“
 - Innovationen auch gegen die Einschätzung der etablierten WissenschaftlerInnen
 - Keine Verwaltungsverpflichtungen
 - Freispielen für wissenschaftliche Lehre und Forschung

- Mitarbeiter
 - Doktor- bzw. PHD-andInnen
 - PostDocs: projektbezogen, PostDocs dürfen aber nicht über „Ketten-Projekte“ gebunden werden
 - Bei mehrjährigem (≥ 2 Jahre) Interesse an PostDocs für die wissenschaftliche Forschung und/oder Lehre:
 - Universität muss PostDocs dann in die Faculty aufnehmen, i.e. werden aufgrund des Verwendungsbildes zu ProfessorInnen
 - Systemerhalter
 - Muss begründet werden
 - Darf nicht dazu führen, dass selbständige WissenschaftlerInnen auf Dauer unmündig gehalten werden

Faculty, 3

- Faculty bestimmt über
 - Berufungen
 - Ausschreibungen
 - Kandidateneinladung, -auswahl
 - Umwandlung von provisorischen Dienstverhältnissen in dauerhafte („Tenure“) bei Vorliegen entsprechend vorab definierter Qualifikationsmerkmalen
 - Disziplinäre Maßnahmen gegenüber ihren eigenen Mitgliedern
 - À la Richtervereinigung
 - Durchsetzung von Lehrbeauftragungen gegen den Willen der Betroffenen nur über Mehrheitsbeschluss der Faculty
 - Korrektiv

Derzeitige „Karrierebeispiele“

- Frau, Doktorat, sechs Jahre, dann zwingend weg
 - Unabhängig von Verwendungserfolg !!!
- Mann, Doktorat, vier Jahre, dann zwingend weg
 - Unabhängig von Verwendungserfolg !!!
- Frau, Habilitation, vier Jahre, dann zwingend weg
 - Unabhängig von Verwendungserfolg !!!
- Gute Leute nur mehr kurzen Zeithorizont
 - Keine langfristigen Perspektiven mehr möglich
 - Konzentration auf eigene Karriere, daher Universitätsbelange uninteressant
 - Verlust von „Humankapital“ und damit sämtlicher Investitionen in diese Personen!
 - Verlust der aufgebauten Problemlösungs-, Forschungs- und Lehrkapazitäten
 - Simple Vergeudung !
 - Die selben Forschungspersönlichkeiten später aus dem Ausland zurückzuholen ist praktisch unmöglich, da keine international konkurrenzfähigen finanzielle Angebote erstellt werden können

Ad Kollektivvertrags-Verhandlungen, 1

- Seit Jahren wird vom Dachverband (DV) der Eindruck erweckt, die Kollektivvertrags-Verhandlungen würden bald zu einem Ende geführt werden
- Tatsache: per 2005-09-26 gibt es von Seiten des DV keinen KV-Entwurf, der konkret verhandelt werden könnte
 - Immer wieder überraschende, grundsätzliche Variantenänderungen von einer Sitzung zur nächsten von Seiten des DV
 - In Aussicht genommene Verhandlungen zu einzelnen Sachproblemen zwischen DV und Gewerkschaft finden einfach nicht statt
 - Z.B. zahlreiche für August 2005 in Aussicht genommenen Sachbesprechungen wurden einfach nicht wahrgenommen!
- Die bisherigen Diskussionen im DV wecken zusammengefasst folgende Eindrücke: der Dachverband (Rektorate?) will einfach
 - **keinen Kündigungsschutz** („brauch ma`net, woll`ma net“),
 - **keine durchgehenden Karrieremöglichkeiten** für NachwuchswissenschaftlerInnen und
 - **keine adäquate Entlohnung** !

Ad Kollektivvertrags-Verhandlungen, 2

- Gewerkschaft wird daher einen eigenen KV-Entwurf ausarbeiten, der konstruktiv mit dem DV verhandelt werden soll
 - Beinhaltet realistische, international übliche Gehaltsvorstellungen
 - Orientierung am US-amerikanischen universitären Arbeitsmarkt
 - Orientierung am europäischen universitären Arbeitsmarkt
 - Beinhaltet realistische, international übliche Vereinbarungen der Rechte und Pflichten für
 - Nachwuchs-WissenschaftlerInnen
 - WissenschaftlerInnen (also auch für die im Dachverband selbst agierenden WissenschaftlerInnen)
 - Beinhaltet realistische, international übliche durchgängige Karrieremodelle
 - Jede Wissensorganisation ist daran interessiert, die besten Köpfe auszubilden (und nach Möglichkeit zu behalten)
 - Soll die Arbeitsbedingungen an allen österreichischen Universitäten miteinander und international vergleichbar machen
 - Selbstverständlich auch den unabdingbaren Kündigungsschutz standardisieren

Universitätstypen (nach Lehrverpflichtungen), 1

- Internationale Forschungsuniversitäten
 - Geringe Lehrverpflichtung (üblich: 2h Lehre pro Semesterwoche)
 - Keine Verwaltungsaufgaben
 - Konzentration auf Forschungsoutput in Form von Konferenz- und Journalbeiträgen
 - Maßzahlen
 - Ausgezeichnete Ressourcen-Ausstattung (Personal, Budget, Infrastruktur)
 - In Österreich nicht finanzierbar
 - Aufgrund des hohen Sozialprestiges aber von allen angestrebt!
- Internationale Lehruniversitäten
 - Lehrverpflichtungen (üblich: zwischen 4h und 6h pro Semesterwoche)
 - Keine Verwaltungsaufgaben
 - Konzentration auf Hochschullehre
 - Forschungsoutput in Form von Konferenz- und Journalbeiträgen erwünscht

Universitätstypen (nach Lehrverpflichtungen), 2

- Österreich: Lehruniversitäten
 - bis zu 12h Lehre pro Semesterwoche!
 - Üblicher Belastungsfaktor 3, d.h. 36h Woche gebunden durch Lehre!
 - Verwaltungsaufgaben
 - Unzureichende Ausstattung in Bezug auf Personal, Budget, Infrastruktur
 - Aber: irrealer Anspruch, mit international agierenden Forschungsuniversitäten in direkte Konkurrenz treten zu können!
 - Folge: Grad der Selbstaussbeutung enorm, vor allem bei wissenschaftlichem Nachwuchs
 - Wochenarbeitszeiten von 50h bis 60h (und mehr!) durchaus üblich
 - Wunsch nach Unterstützung von höchstqualifizierten Forschungspersönlichkeiten als weisungsgebundene, persönlich zugeordnete Untergebene:
 - Damit Realisierung der alten Ordinariuniversität !
- **Österreichische Universitäten sind** in Wirklichkeit äußerst schlecht ausgestattete **Lehruniversitäten, keine Forschungsuniversitäten!**

Gefahr der Einsparungen auf Kosten der ArbeitnehmerInnen und der Kernleistung „Lehre“

- Lehrveranstaltungen
 - Statt 15 Studierende für personalintensive Lehrveranstaltungen wie Übungen, Seminare, 50, 80, 120 und mehr Studierende pro HochschullehrerIn
 - Einsparung von Personal, Lektoren
 - Punktuelle Belastung der HochschullehrerInnen wird enorm
 - Faktor 3 (1h Lehre führt insgesamt zu einem Aufwand von 3h mit Vor- und Nachbearbeitungszeiten) nicht mehr zu halten, stattdessen Faktor 4, Faktor 5 und mehr!
 - Wunsch von ONTs nach abhängigen WissenschaftlerInnen, die hier z.B. die Betreuungs- bzw. Korrekturarbeiten („minderwertige Arbeiten“?) übernehmen
 - Qualität der Lehre sinkt (womöglich bis ins Bodenlose!)
 - Vollständige Substitutionsversuche von Menschen durch unpersönliche Rechnersysteme
 - Abgeltung von Mehr- und Zusatzbelastungen einschränken oder gar streichen
 - Betreuung von Bakkalaureatsarbeiten, von Master- und Doktor-/PHD-Arbeiten ...
 - Abnahme von Prüfungen ...
 - Überbelastung, als Folge davon Frustration, gesundheitliche Beeinträchtigungen zu erwarten

Selbständigkeit von WissenschaftlerInnen, 1

- Wissenschaftliche Forschung
 - Zwingend selbständig
 - Forschungsergebnisse können nicht erzwungen, befohlen werden
 - Motivation und persönliches Arbeitsumfeld in Wissensorganisationen das A&O
- Diffusion des erarbeiteten Wissens
 - Lehre, an der eigenen Universität, auf fremden Universitäten, FH
 - Forschungsbeiträge auf Konferenzen, in Journalen, Bücher
 - Medien
 - Gutachten, Beratungsleistungen für die öffentliche Hand, für die Privatwirtschaft
 - Nur möglich, wenn kein Konkurrenzverbot !
 - Externe Schulungen, Training
 - Öffentlich-rechtliche Einrichtungen, private Unternehmen
 - Freier Zugang zu den universitären Wissensträger
 - Nur möglich, wenn keine künstlichen Engpassregelungen
 - Informationspflicht: ja (so wie bis jetzt)
 - Genehmigungspflicht: nein! (so wie bis jetzt)

Selbständigkeit von WissenschaftlerInnen, 2

- Recht auf eigene Publikation(en) !
 - Keine Genehmigungspflicht gegenüber von irgendjemanden
 - Uneingeschränkte Rechte an selbst erstellten Lehrunterlagen und Büchern
 - „Kapital“ von WissenschaftlerInnen z.B. für Bewerbungen an andere Institutionen
 - Keine Verwertungsbeschränkungen
- Abgeltung von aus dem Dienst erwachsenen Reisekosten
 - Konferenzen, Arbeitssitzungen in Projekten, etc.
 - Arbeitsabhängige müssen regelmäßig aus *eigener Tasche zuzahlen!*
 - Teile des Arbeits-Einkommens müssen zwingend für die Erfüllung der Arbeitsverpflichtungen ausgegeben werden!
 - Internationale, renommeeträchtige Konferenzen finden üblicherweise an teuren Orten statt
 - Oft keine freie Wahl einer (günstigeren) Unterkunft möglich
 - Kosten werden grundsätzlich nicht oder nicht voll erstattet, vom Gesetzgeber vorgegebene Entschädigungszahlungen nicht geleistet

Verschiedenes ...

- Ausbildung/Trainee-Programm für NachwuchswissenschaftlerInnen
 - Präsentation, Didaktik
 - Personalführung, wenn Einsatz als ProjektleiterInnen geplant
 - Rechtsgrundlagen
 - (Internationale) Vernetzung
 - Wissenschaftliches Arbeiten
- Informationspflicht, Transparenz: ermöglicht Kontrolle, verhindert Willkür und Machtausübung durch Informationsasymmetrien
 - Faculty muss auch vom Rektorat voll informiert werden und es überprüfen können
 - Gegenseitige Kontrollfunktion, Einbeziehung von Studierenden in Bezug auf Lehrbetrieb
- Keine „Lehrstuhlinhaber“, stattdessen „Vertreter eines wissenschaftlichen Faches“!
- Lehrveranstaltungsinhalte
 - Freiheit der wissenschaftlichen Lehre, Ziel: Transport neuester Erkenntnisse, damit müssen auch „Paradigmenstürmer-Inhalte“ möglich bleiben
 - Schutz von WissenschaftlerInnen, mit beauftragbarer Lehre „zugeschüttet“ zu werden
 - Korrektiv z.B. durch ganze „Faculty“, sonst denkbar, dass hochqualifizierte Forscher gezwungen werden können, ausschließlich Einführungslehreveranstaltungen zu halten

Allgemeine Rahmenbedingungen

- Universitäten müssen international vergleichbare Ressourcen erhalten
 - Internationale ProfessorIn-zu-Studierenden Kennzahlen materiell ermöglichen
- Universitäten müssen attraktive, leistungsadäquate finanzielle Anreize (Gehalt, Pension, Prämien, Zulagen) und dienstrechtlich konkurrenzfähige Angebote an potentielle ProfessorInnen stellen können
 - Absicherung der Freiheit der wissenschaftlichen Forschung und ihrer Lehre
- Universitäten müssen ausreichend viele ProfessorInnen anstellen können, um zumindest den Hochschullehrverpflichtungen in einer international konkurrenzfähigen Form nachkommen zu können
 - International übliche (d.h. kleine) Gruppengrößen in der Lehre
 - Belastung der HochschullehrerInnen angemessen halten
 - Lernerfolge für Studierende maximieren
 - Möglichkeit, im Rahmen der wissenschaftlichen Lehre Forschungsprojekte verfolgen zu können, z.B. in Form von Forschungsseminaren

Recht, Professorentitel zu tragen

- Ordentliche Universitätsprofessoren gem. § 26 ff. UOG 1975, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, mB
- Außerordentliche Universitätsprofessoren gem. § 31 UOG 1975, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, oB
- Universitätsprofessoren gem. § 21 ff. UOG 1993, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, mB
- Universitätsprofessoren gem. § 21 ff. UOG 1993, privat-rechtliches Dienstverhältnis, mB
- Vertragsprofessoren gem. § 57 ff. VBG 1948, mB
- Außerordentliche Universitätsprofessoren gemäß §§ 170 ff. BDG, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, oB, *nicht der Professorenkurie zugeordnet!*
- Assistenzprofessoren gemäß § 185 BDG 1979, öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis, oB, *nicht der Professorenkurie zugeordnet!*
- Außerordentliche Universitätsprofessoren gemäß §§ 55 ff. VBG 1948, privat-rechtliches Dienstverhältnis, oB, *nicht der Professorenkurie zugeordnet!*