

Ohne Sicherheit ist keine Freiheit

Zur Zukunft der Arbeit an den Universitäten Österreichs

Wolfgang Theis

0. Abstract

Am 09. August 2002 wurde in Österreich ein Meilenstein in der Bildungslandschaft gesetzt: die Implementierung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002). Dieses löste das bisher geltende Universitätsorganisationsgesetz (UOG) aus dem Jahr 1993, das Kunstuniversitätsorganisationsgesetz (KUOG), sowie das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) ab. Die Universitäten wurden in eine (Schein)Autonomie entlassen, eine wichtige Begleiterscheinung des Bologna Prozesses. Somit waren sie nicht mehr direkt dem Ministerium unterstellt, sondern galten als vollrechtsfähig und daher als eigenständige Arbeitgeberinnen. Hatte bisher das Beamtendienstrechtsgesetz (BDG) und das Vertragsbedienstetengesetz (VBG) für die Beschäftigten gegolten, so galt für alle nach dem 01. Jänner 2004 eingetretenen Personen nun das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG), sowie der Kollektivvertrag der Universitäten – welcher aber erst nach langen und schwierigen Verhandlungen zwischen dem Dachverband der Universitäten (UNIKO) und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit 01. Oktober 2009 in Kraft trat.

Waren die Universitäten vor der Einführung des UG 2002 finanziell hauptsächlich vom Ministerium abhängig und spielte die Drittmittelinwerbung für Forschungsprojekte eine etwas untergeordnetere Rolle, so begann sich der Spieß nun umzudrehen. Zwar handelten die Universitäten weiterhin mit dem Wissenschaftsministerium sich ihre Globalbudgets für Grundlagenforschung, Administrationskosten, Lehre usw. über einen Zeitraum von jeweils drei Jahren aus, aber das unternehmerische Denken begann seinen Einzug in die Rektorate zu halten. Nach dem Vorbild der Privatwirtschaft wurde durch das neue Gesetz eine Art Aufsichtsrat, hier Universitätsrat genannt, eingeführt. In diesen wurden Personen entsandt, welche von der Bundesregierung und dem Senat der jeweiligen Universität bestellt wurden. Gleichzeitig entmachtete dieses Gesetz das bisher mächtigste demokratische Gremium der Universität, den Senat, indem es ihm nurmehr Vorschlagsrechte an das Rektorat und den Universitätsrat zugestand und nicht wie bisher Aufträge an das Rektorat gestattete. Die

demokratische Bastion Universität, an welcher einstmalig Mitbestimmung groß geschrieben wurde, begann zu wanken. Das Universitätsparlament war auf einmal nicht mehr Teil der Universitätsleitung. Die Universität hatte sich ex lege zu einer Rektoratsuniversität hinentwickelt.

Gleichzeitig mit diesen grundlegenden Änderungen auf organisatorisch-legistischer Ebene traten auch schwere Konsequenzen für die Arbeit der an der Universität Beschäftigten auf. Für viele Studierende erscheint eine Karriere an der Universität immer noch als die Erfüllung eines Traums. Die Idee des Humboldtschen Bildungsideals, die Einheit von Lehre und Forschung, sowie die Freiheit der Lehre und Forschung, lebt zumindest als Idealbild in den Köpfen der Studierenden, welche nach dem Studienabschluss an einer Universität verbleiben möchten. Dass die Realität anders aussieht merkt man erst, wenn der Frontwechsel vom Studierenden zum Lehrenden und Forschenden geschehen ist. Die Welt der universitären Wissenschaft ist eine andere als die der universitären Ausbildung. Mit der Idee an einer Universität durchgängig Karriere machen zu können tritt man in ein Dienstverhältnis ein, bekommt einen (so glaubt man zumindest - nur vorläufig -) befristeten Vertrag (sogar als einE nach §98 UG 2002 berufeneR ProfessorIn, obwohl der Kollektivvertrag davon spricht, dass diese grundsätzlich auf Dauer zu berufen wären) und man merkt am Ende, dass dieser Arbeitsvertrag aufgrund einer im UG 2002 extrem streng geregelten Handhabung des Kettenvertragsverbots nicht verlängerbar ist. Durch die Möglichkeit der Einführung von systemerhaltenden Stellen wie Senior Lecturer oder Senior Artist/Scientist durch den Kollektivvertrag sollte der Befristungspraxis etwas Einhalt geboten werden, aber auch diese Stellen werden sehr oft befristet vergeben. §109 UG 2002 regelt die Länge der Arbeitsverhältnisse, schließt unbefristete Verträge nicht aus, in den Kommentaren zum UG 2002 wird davon ausgegangen dass Anstellungsverhältnisse unbefristet sind, die gängige Praxis sieht jedoch anders aus. Mit der Abschaffung der Möglichkeit der Definitivstellung an Universitäten durch die Regierung Schüssel im Jahr 2003 wurden freiwerdende ehemalige Planposten in Rotationsstellen umgewandelt – und von der Rotation wird von den Rektoraten fleißig Gebrauch gemacht. Dass die Qualität der Forschung und Lehre unter mangelnder Kontinuität und Perspektivenlosigkeit leidet, das zählt nicht. Nur die Ausgabenseite, sprich die Kosten welche die Gehälter des künstlerisch-wissenschaftlichen Personals verursachen, zählt. Das Argument der ständigen Unterfinanzierung der Universitäten wird hier gerne dazu verwendet, diese Praxis der Befristungen (es gibt ja kaum Gehaltssprünge innerhalb der Befristung) zu verteidigen.

Dass in diesem Klima der Unsicherheit keinerlei Freiheit der Forschung und Lehre herrscht, ist eine logische Folgerung daraus. Studienrichtungen und Wissenschaftsprojekte, welche angewandter Forschung und der Wirtschaft zuträglich sind, werden forciert.

Grundlagenforschung und Geisteswissenschaften hingegen werden ausgehungert, um nicht zu sagen totgespart. Die Ausbildung der SekundarschulpädagogInnen soll neu aufgestellt werden und hier sollen die Universitäten mit den pädagogischen Hochschulen kooperieren, wenn nicht sogar diese Ausbildungszweige komplett den PHs überlassen. Dies wiederum würde zur Schließung des Großteils derjenigen Universitätsinstitute führen, welche hauptsächlich von den Lehramtsstudierenden gelebt haben, weil diese die Mehrheit der Studierenden an diesen Universitätseinrichtungen stellte. Der Personalabbau wäre beträchtlich und der damit verbundene Imageschaden Österreichs wäre umso größer. Somit würde Österreich als Standort für Wissenschaft und Forschung noch weiter zurückfallen als es bereits jetzt schon ist. Der Traum der ehemaligen Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Elisabeth Gehrler, mit dem UG 2002 wieder einen NobelpreisträgerIn aus Österreich hervorzubringen ist wohl eher als Wunschdenken und Träumerei anzusehen, denn als echte Zielsetzung. Die Rahmenbedingungen dafür sind einfach zu schlecht. Ein Blick in die Biographien der bisherigen NobelpreisträgerInnen und der darin beschriebenen Arbeitssituationen genügt als Beweis.

„Die Luft der Freiheit weht“, dieses Zitat des Humanisten Ulrich von Hutten ist das Motto der Stanford University in Kalifornien, USA. Die Zukunft der Arbeit an Österreichs Universitäten jedoch könnte man so betiteln: „Der Gestank der Angst steigt auf“, denn die Situation ist äußerst prekär. Die Vergabe von Teilzeitstellen, die Handhabung des ständigen Rotationsprinzips, unmöglich zu erfüllende Qualifikationsvereinbarungen auf Karrierestellen, sich jahrelang hinziehende Berufungsverfahren von Professuren usw. bieten weder Sicherheit noch Attraktivität der Universität als Arbeitgeberin. „Ohne Sicherheit vermag der Mensch weder seine Kräfte auszubilden noch die Frucht derselben zu genießen; denn ohne Sicherheit ist keine Freiheit“ (Wilhelm von Humboldt, Ideen zu einem Versuch die Grenzen der Wirksamkeit des Staates zu bestimmen, Berlin, 1851).

1. Humboldt'sche Kreuzritter vs. Bologna Windmühlen

Als am 19.06.1999 die europäischen Bildungsminister eine gemeinsame Deklaration verabschiedeten war die Spannung groß. Sie trafen sich an einem geschichtsträchtigen Ort: im italienischen Bologna, der Stadt in welcher die erste europäische Universität stand. Zwar hatte es bereits im 9. Jahrhundert in Salerno eine Art medizinischer Fakultät gegeben, aber mit dem offiziellen Gründungsjahr 1088 einer juristischen Schule wurde Bologna offiziell die erste Universität auf europäischem Boden gegründet¹. An diesem bedeutungsvollen Ort sollte nun ein weiterer bedeutungsvoller Schritt erfolgen: die Gründung eines einheitlichen europäischen Hochschulraumes mit der Schaffung einer einheitlichen europäischen Studienstruktur, gemeinsamen Abschlüssen, erhöhter Studierenden- und Lehrendenmobilität usw..

Bedeutungsvoll wurde dies in folgende Worte gegossen: „Die Weichen sind gestellt, und das Ziel ist sinnvoll. [...] Insbesondere müssen wir uns mit dem Ziel der Verbesserung der internationalen Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems befassen. [...] Wir müssen sicherstellen, daß die europäischen Hochschulen weltweit ebenso attraktiv werden wie unsere außergewöhnlichen kulturellen und wissenschaftlichen Traditionen. [...] wir werden unsere Maßnahmen koordinieren, um kurzfristig, auf jeden Fall aber innerhalb der ersten Dekade des dritten Jahrtausends, die folgenden Ziele, die wir für die Errichtung des europäischen Hochschulraumes und für die Förderung der europäischen Hochschulen weltweit für vorrangig halten, zu erreichen:

- Einführung eines Systems leicht verständlicher und vergleichbarer Abschlüsse, auch durch die Einführung des Diplomzusatzes (Diploma Supplement) mit dem Ziel, die arbeitsmarktrelevanten Qualifikationen der europäischen Bürger ebenso wie die internationale Wettbewerbsfähigkeit des europäischen Hochschulsystems zu fördern.
- Einführung eines Systems, das sich im wesentlichen auf zwei Hauptzyklen stützt: einen Zyklus bis zum ersten Abschluß (undergraduate) und einen Zyklus nach dem ersten Abschluß (graduate). Regelvoraussetzung für die Zulassung zum zweiten Zyklus ist der erfolgreiche Abschluß des ersten Studienzyklus, der mindestens drei Jahre dauert. Der nach dem ersten Zyklus erworbene Abschluß attestiert eine für den europäischen Arbeitsmarkt relevante

¹ Drei der fünf ältesten aktiven Universitäten weltweit sind im arabischen Raum zu finden: Al-Qarawiyin, Fez (Marokko), gegründet 859, Al Azhar, Kairo (Ägypten), gegründet 975, Bagdad (Irak), gegründet 1065, Bologna, Bologna (Italien), gegründet 1088, Oxford, Oxford (Vereinigtes Königreich), gegründet 1096

Qualifikationsebene. Der zweite Zyklus sollte, wie in vielen europäischen Ländern, mit dem Master und/oder der Promotion abschließen.

- Einführung eines Leistungspunktesystems - ähnlich dem ECTS - als geeignetes Mittel der Förderung größtmöglicher Mobilität der Studierenden. Punkte sollten auch außerhalb der Hochschulen, beispielsweise durch lebenslange Lernen, erworben werden können, vorausgesetzt, sie werden durch die jeweiligen aufnehmenden Hochschulen anerkannt.
- Förderung der Mobilität durch Überwindung der Hindernisse, die der Freizügigkeit in der Praxis im Wege stehen, insbesondere – für Studierende: Zugang zu Studien- und Ausbildungsangeboten und zu entsprechenden Dienstleistungen – für Lehrer, Wissenschaftler und Verwaltungspersonal: Anerkennung und Anrechnung von Auslandsaufenthalten zu Forschungs-, Lehr- oder Ausbildungszwecken, unbeschadet der gesetzlichen Rechte dieser Personengruppen.
- Förderung der europäischen Zusammenarbeit bei der Qualitätssicherung im Hinblick auf die Erarbeitung vergleichbarer Kriterien und Methoden.
- Förderung der erforderlichen europäischen Dimensionen im Hochschulbereich, insbesondere in bezug auf Curriculum- Entwicklung, Zusammenarbeit zwischen Hochschulen, Mobilitätsprojekte und integrierte Studien-, Ausbildungs- und Forschungsprogramme.

Wir verpflichten uns hiermit, diese Ziele - im Rahmen unserer institutionellen Kompetenzen und unter uneingeschränkter Achtung der Vielfalt der Kulturen, der Sprachen, der nationalen Bildungssysteme und der Autonomie der Universitäten - umzusetzen, um den europäischen Hochschulraum zu festigen“ (EU, 1999).

Mit einem Schlag wurden durch diese Deklaration alle bisherigen europäischen Universitätstraditionen nicht nur in Frage gestellt, sondern auch per Dekret als überkommen und veraltet angesehen. Für Österreich bedeutete dies, dass aus einem bisherig zwei- bzw. dreigliedrigen System, ein drei- bzw. viergliedriges System werden sollte. Das bislang vorherrschende System mit Magister- bzw. Diplomingenieursabschluss und nachfolgendem Doktorat und eventuell abschließender Habilitation sollte durch die Vorschaltung eines mindestens dreijährigen Bakkalaureats nach amerikanischem Vorbild arbeitsmarktrelevante Qualifikationen zusätzlich vermitteln – gerade so, als ob dies in einem Diplomstudium bisher nicht vermittelt worden wäre. Dass dies Widerstand generieren würde war nur eine logische Folge. Zunächst muss dazu etwas ausgeholt werden.

Anfang des 19. Jahrhunderts wurde Wilhelm von Humboldt zum Direktor der Sektion Kultur und Unterricht des preussischen Innenministeriums berufen. Ihm war es ein Anliegen das Erziehungswesen auf eine „neutrale“ Basis zu stellen – frei von Einflüssen jeglicher Ideologie oder Interessensgruppierungen. Somit kann man Humboldts Idee als Liberalität an den Universitäten ansehen (vgl. Kern, 2005). Diese Freiheit von äußeren Einflüssen sollte die Universitäten zum Aufbruch in eine neue Zeit beflügeln, sie von den Fesseln feudaler oder klerikaler Vormundschaft befreien und zum Vertreten der ganzen Wissenschaft befähigen (vgl. Kern, 2005). Dieser ganzheitliche Ansatz bildet den Kern des Humboldt'schen Bildungsideals, denn an den Universitäten sollte es somit eine Einheit von Forschung und Lehre geben, damit die durch Forschung gewonnenen Erkenntnisse der Lehrenden an die Studierenden weitergegeben werden können, damit diese wiederum auf deren Kenntnissen aufbauen könnten und somit die Wissenschaft vorantreiben würden. Zwar sprach sich auch Humboldt für die Aufsplitterung des akademischen Fächerkanons aus wenn auch mit Fokus auf Rhetorik, Philosophie und Literatur (vgl. Kern, 2005), was den Entwicklungen der Trennung zwischen den Naturwissenschaften und der Philosophie im 17. und 18. Jahrhundert durchaus entsprach, jedoch blieb der ganzheitliche Ansatz immer im Vordergrund. Ein weiterer Punkt von Humboldt ist, dass er die Aufgabe des Staates darin sieht Allgemeinbildung zu vermitteln, die Berufsausbildung jedoch sei Aufgabe der Stände, also der Praxis. Somit tritt er für eine strikte Trennung von Bildung und Ausbildung ein, denn er beschreibt auch deutlich, dass Universitäten, wenn sie von Bildungs- zu Ausbildungsstätten würden, keine *universitas litterarum* mehr seien, sondern nurmehr Schulen (vgl. Kern, 2005). Ziel sei es jedoch den Menschen ganzheitlich zu bilden, ihn zu einem kritischen und denkenden Wesen heranzuführen, ganz im Sinne der Aufklärung².

Nun könnte man annehmen, dass das Humboldt'sche Bildungsideal gar nicht so sehr im Widerspruch zur Bologna Architektur stehen würde. Immerhin gibt es hier eine übergeordnete (multistaatliche) Institution, die Europäische Union, welche sich um das Wohlergehen der Universitäten und ihrer Angehörigen sorgt, damit diese eine bestmögliche Bildung bekommen und in Gesamteuropa ihre Studien absolvieren können. Durch das Bakkalaureat-Master-Doktorsystem, kurz BMD System, würde man von einer breiten Grund(aus)bildung sich immer mehr spezialisieren und mit jedem Schritt würde ja der Bildungsgrad weiter ansteigen. Somit wäre doch alles in bester Ordnung. Oder doch nicht?

² Immanuel Kants Aufsatz „Beantwortung der Frage: Was ist Aufklärung?“ gibt ein sehr gutes Beispiel für die Ideale der Aufklärung. Darin beschreibt er, dass der Mensch seinen Verstand und seine Fähigkeit zu denken benutzen solle, um den selbstauferlegten Fesseln zu entfliehen.

Ein wesentlicher Schritt der Einführung der Bologna Architektur war die Ausgliederung der Universitäten aus dem Staatsbetrieb. Für das Erarbeiten von einzelnen Schwerpunkten um auch genügend mobile Studierende und Lehrende anzuziehen, war es notwendig, dass die Universitäten ausreichend Autonomie hatten. Damit diese auch gewährleistet ist durften sie nicht mehr nachgeordnete Dienststellen des Wissenschaftsministeriums sein, wie dies heute noch etwa bei den pädagogischen Hochschulen mit dem Bildungsministerium als vorgesetzte Dienststelle der Fall ist, sondern sie mussten die Möglichkeit haben Curricula und Schwerpunkte selbst zu entwickeln, ihre Finanzen selbst zu verwalten, Dienstposten selbst zu schaffen und wieder abzuschaffen usw.. Mit anderen Worten: Universitäten sollten in Zukunft wie Unternehmen auf einem freien Markt agieren, in stetigem Konkurrenzkampf mit anderen Bildungseinrichtungen der universitären Art, aber nicht nur wie bisher national, sondern auf einmal international bzw. europaweit. Der unternehmerische Gedanke der Gewinnmaximierung hielt auf einmal Einzug in der akademischen Welt. Waren die Universitäten bisher nur Betriebe im Sinne der BWL, so waren sie quasi über Nacht zu Unternehmen mutiert³. Wenn man nun diesen Aspekt mit ins Boot nimmt, dann ist auf einmal die Idee des Humboldt'schen Bildungsideals und der damit verbundenen Bildungsuniversität nicht mehr mit dem Bologna Prozess vereinbar. Denn Bildung kostet, Ausbildung hingegen bringt in weiterer Folge Geld. Zwar gibt es durchaus Universitäten welche über die Bolognastruktur jubeln, jedoch sind dies bei genauerem Betrachten nur die Wirtschaftsuniversitäten (vgl. Winkin in Schultheis, 2008, S. 185). Es ist auch kein wirklicher Zufall, dass der Terminus „arbeitsmarktrelevante Qualifikationen“ in der Bologna Erklärung bei der Aufzählung der neuen Einrichtungen gleich im ersten Punkt vorkommt. Längst haben sich auch in Europa die Einflüsterer von Bertelsmann, McKinsey und Co ihren festen Platz nicht nur in den Vorzimmern von Ministerien und Rektoraten erkämpft (vgl. Münch, 2009). Hier kommt der rein wirtschaftspolitische Aspekt von Bildung und Ausbildung immer mehr zum Tragen, wohingegen der rein bildungspolitische in den Hintergrund gedrängt wird. Das US-amerikanische Bildungssystem, welches schon sehr lange die BMD Struktur hatte, wird immer wieder als das große Vorbild angeführt. Dabei begründen sich die Leistungen der berühmten amerikanischen Universitäten nicht auf ihrem eigenen System, sondern vor allem auf den Leistungen, welche von Personen erbracht wurden, die in Europa auf einer Universität mit Humboldt'schen Bildungsideal studierten oder arbeiteten (vgl. Rorty, 2004).

³ Auf ein näheres Eingehen auf dieses Thema wird aus Platzgründen verzichtet. Mehr zu den Unterschieden zwischen „Betrieb“ und „Unternehmen“ ist in den Werken von Erich Gutenberg zu finden.

Der Kampf der Humboldt'schen Kreuzritter gegen die Bologna Windmühlen ist kein leichter, sondern ein schwieriger und benötigt viel Idealismus, politisches Feingefühl und vor allem auch institutionelle und gesetzliche Unterstützung – welche aber in Österreich durch die Einführung des Universitätsgesetzes 2002 nicht unbedingt erleichtert wurde.

2. Das Universitätsgesetz 2002 und der Kollektivvertrag

Am 09.08.2002 wurde in Österreich ein Meilenstein in der Bildungslandschaft gesetzt: die Implementierung des Universitätsgesetzes 2002 (UG 2002). Dieses löste das bisher geltende Universitätsorganisationsgesetz (UOG) aus dem Jahr 1993, das Kunstuniversitätsorganisationsgesetz (KUOG), sowie das Universitäts-Studiengesetz (UniStG) ab. Mit diesem Gesetz wurden den Universitäten in vorauseilendem Gehorsam die Bologna Strukturen aufgezwungen, die Bologna Deklaration selbst hingegen war nur eine Absichtserklärung der europäischen Bildungsminister.

Für Studierende brachte das UG 2002 die folgenschwere Neuerung mit sich, dass zu den alten Diplomstudien niemand mehr zugelassen wurde, sondern sofort in die BMD Struktur einsteigen musste. Jedoch wurde für eine Übergangszeit ermöglicht nach den alten Studienplänen fertig zu studieren – oder gleich auf das BMD System umzusteigen. Ein Umstieg in die andere Richtung war jedoch unmöglich.

Für Universitätsbedienstete waren die Folgen noch schwerer: aufgrund der Ausgliederung aus dem unmittelbaren Bundesdienst galten die arbeitsrechtlichen Normen für beamtete DienstnehmerInnen nach dem BDG und für Vertragsbedienstete nach dem VBG auf einmal nicht mehr. Eine Art rechtsfreier Raum entstand, welcher nur durch wenige arbeitsrechtliche Bestimmungen im UG 2002, dem Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG) mit Nebengesetzen, wie etwa dem Angestelltengesetz (AngG) und dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB) normiert wurde. Somit konnten auch die Universitätsleitungen sowohl die Gehälter für Neuangestellte, als auch die Remunerationen für Lehraufträge auf ein gerade noch erträgliches Minimum heruntersetzen. Sie waren ja an die alten Schemata nicht mehr gebunden und konnten daher so frei agieren wie sie nur wollten. Zur Attraktivierung der Universität als Arbeitsplatz trug dies nicht unbedingt bei.

Um diesem rechtsfreien Zustand Abhilfe zu schaffen, begannen parallel zu der Implementierung des UG 2002 die Verhandlungen der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) mit dem Dachverband der Universität, der Österreichischen Universitätenkonferenz (UNIKO) über einen Kollektivvertrag für alle Bediensteten der Universitäten, welche nach dem 31.12.2003 den Dienst antreten würden. Formalrechtlich ist die UNIKO ein privatrechtlicher Verein, welcher als Nachfolgeorganisation der staatlich geregelten Rektorenkonferenz agiert. Die Rektorenkonferenz wurde 1911 erstmals einberufen, jedoch mit der Einführung des UG 2002, welches diese Organisationsform nicht mehr vorsah, aufgelöst. Um sich auch weiterhin gemeinsam organisieren zu können gründeten die 21 staatlichen Universitäten die Österreichische Rektorenkonferenz auf Vereinsbasis, welche sich 2008 in Österreichische Universitätenkonferenz umbenannte. Auf der anderen Seite des Verhandlungstisches saß die GÖD, welche alle gewerkschaftlich organisierten ArbeitnehmerInnen der Universitäten vertrat. Durch die Ausgliederung der Universitäten jedoch war die Frage ob die GÖD überhaupt Vertretungsanspruch hätte. Dieser Zweifel wurde jedoch dadurch beseitigt, dass damit argumentiert wurde, dass die Universitäten nach wie vor viele einem Bundesdienstverhältnis zugeordnete DienstnehmerInnen hätten. Aufgrund der in Österreich gegebenen Sozialpartnerschaft handelten nun die DienstnehmerInnen- und Dienstgeberinnenseite einen Kollektivvertrag aus, welcher die vom Gesetz geschaffenen Lücken beseitigen sollte.

Die Verhandlungen zum Kollektivvertrag begannen im Jahr 2002 und ein Abschluss innerhalb von zwei Jahren wäre geplant gewesen. Jedoch waren die Verhandlungen sehr diffizil und langwierig, die Sozialpartner konnten sich einfach nicht auf bestimmte Mindeststandards einigen. Der damalige GÖD Vizevorsitzende, Willi Gloss plädierte auf einer Tagung der universitätsrechtlichen Gespräche in Linz am 25.02.2009 an alle Betriebsratsvorsitzenden der Universitäten Österreichs, sie mögen doch auf ihre Rektoren einwirken, dass diese den Kollektivvertrag unterzeichnen mögen. Im Endeffekt wurde der Kollektivvertrag von allen Universitäten unterzeichnet und trat mit 01.10.2009 in Kraft, wobei er rückwirkend für alle nach dem 31.12.2003 eingegangenen Dienstverhältnisse galt. Somit wurde eine Art quasi rechtloser Zustand beendet (es galten ja nur die Minimalnormen des ABGB und des AngG) und es zog privatwirtschaftliches Arbeitsrecht auf den Universitäten ein. Universitäten sollten in ihrer (Schein)Autonomie als unabhängige Arbeitgeber agieren, mit allen Rechten und Pflichten. Jedoch wurden die Universitäten in ihrem freien Wirken einerseits durch das UG 2002 geknebelt, durch den Kollektivvertrag

eingeschränkt, durch das Nebeneinanderexistieren von drei verschiedenen Dienstverhältnissen für die gleiche Art der Arbeit vor eine komplizierte Situation gestellt und von der Gesetzgebung her als Tendenzbetriebe⁴ angesehen. Mit anderen Worten: Bologna hatte Österreich erreicht und machte sich breit.

Das UG 2002 führte mit §21 UG 2002 den Universitätsrat als oberstes Aufsichtsorgan der Universität ein. Grundsätzlich haben Universitätsräte die gleiche Funktion wie Aufsichtsräte in der Privatwirtschaft, sie sollten die operative Geschäftsführung, das Rektorat, überwachen und bei Fehlentwicklungen korrigierend eingreifen. Zusätzlich hat der Universitätsrat die Aufgabe Berichte an das Ministerium zu erstellen und Berichte des Rektorats abzunehmen. Auch die Bestellung des Rektors und auf dessen Vorschlag der Vizerektoren obliegt dem Universitätsrat. Somit ist dies das oberste und mächtigste Organ der Universität. Jedoch: ganz demokratisch wird dieses Organ nicht bestellt. Dessen Mitglieder werden einerseits von der Bundesregierung, andererseits auf Vorschlag des Senats der jeweiligen Universität zu jeweils gleichen Teilen ernannt. Auf ein weiteres gemeinsames Mitglied müssen sich die bereits ernannten Mitglieder einigen. Mitglieder können nur Personen werden, welche keine Angehörigen der jeweiligen Universität sind und welche „in verantwortungsvollen Positionen in der Gesellschaft, insbesondere der Wissenschaft, Kultur oder Wirtschaft, tätig sind oder waren und auf Grund ihrer hervorragenden Kenntnisse und Erfahrungen einen Beitrag zur Erreichung der Ziele und Aufgaben der Universität leisten können“ (UG 2002, 2013). Aus diesem Grund hat es schon Vorteile einer politischen Partei nahe zu stehen um von der Bundesregierung ernannt zu werden. Für die vier mal im Jahr stattfindenden Sitzungen bekommen die Universitätsratsmitglieder auch eine Vergütung, welche sie selbst am Beginn der Funktionsperiode festsetzen können.

Der Senat wurde einstmals als Universitätsparlament angesehen. Die Wahlen zum Senat waren immer eine demokratische Geste der Universität, ein Zeichen der Mitbestimmung und der Ausrichtung der Universität. Als das Universitätsorganisationsgesetz 1975 (UOG 1975) eingeführt wurde, wurde auch die Demokratie an den Universitäten gestärkt. So war etwa der Rektor nach §16 UOG 1975 von der Universitätsversammlung aus dem Kreise der Ordinarien

⁴ Ein Tendenzbetrieb ist ein Betrieb, welcher auf einen ideellen Zweck (z.B. Wissenschaft, Kunst usw.) ausgerichtet ist und nicht auf Gewinnmaximierung. Unterscheidung zwischen Unternehmen und Betrieb siehe Fußnote 3. In einem Tendenzbetrieb kommt das Mitwirkungsrecht der ArbeitnehmerInnenvertretung nicht uneingeschränkt zur Anwendung, sondern wird durch besondere Vorschriften eingeschränkt. Als Beispiel im Fall der Universität siehe §21 (15) UG 2002, welches den Betriebsräten kein volles Mitspracherecht bei Universitätsratssitzungen einräumt. In der Privatwirtschaft jedoch steht nach §110 ArbVG den Betriebsräten ein Mitwirkungsrecht im Aufsichtsrat zu.

für eine Funktionsperiode von zwei Jahren zu wählen (vgl. UOG 1975, 2013). Als oberstes Organ der Universität wurde neben dem Rektor als ausführendes Organ der akademische Senat angesehen. §73ff UOG 1975 schreibt diesem die oberste Leitung der Universität zu (vgl. UOG 1975, 2013). Daher war die Aufgabenverteilung der Universitätsleitung klar: der Rektor bzw. das Rektorat hatte die vom Senat beschlossenen Maßnahmen organisatorisch durchzuführen und war diesem berichts- und rechenschaftspflichtig, wobei der Rektor auch gleichzeitig der Vorsitzende des Senats war. Auch das UOG 1993 kannte diese Aufteilung zwischen Senat und Rektorat, wobei der Rektor nun nicht mehr auch Senatsvorsitzender war, sondern diese Funktion wurde extra besetzt. Das UG 2002 jedoch schaffte diese Parität zwischen Rektorat und Senat komplett ab. Zwar sieht §20 UG 2002 den Senat immer noch als eines der obersten Organe der Universität vor, jedoch wurden seine Rechte hinsichtlich der Leitung der Universität sehr beschnitten. §25 UG 2002 beschreibt die Aufgaben des Senats, aber von echten Leitungs- und Entscheidungskompetenzen ist hier nichts mehr zu finden. Viel mehr wird der Senat als Stimmrechts- und Zustimmungsgremium beschrieben, die wahren Entscheidungen hinsichtlich der Weiterentwicklung der Universität liegen beim Rektorat und im Endeffekt beim Universitätsrat (vgl. UG 2002, 2013). Somit ist die österreichische Universität ex lege zu einer Rektoratsuniversität geworden, welche die Mitwirkungsrechte des demokratisch gewählten Senats eher als eine Art antiquiertes System ansehen könnte, denn vom Gesetz her müssen viele Sachen, wie etwa der vom Rektorat dem Senat vorgelegten Entwicklungsplan, an den Universitätsrat weitergeleitet werden, auch wenn der Senat keine Stellungnahme abgibt oder gar die Zustimmung verweigert. Die Letztverantwortung der Entscheidung liegt sodann im nicht-demokratisch bestimmten Gremium des Universitätsrats.

3. §109 UG 2002, oder: wie halte ich meine MitarbeiterInnen jung

Zuerst einmal die gute Nachricht: die Anzahl der Beschäftigten an Österreichs Universitäten ist zwischen 2005 und 2009 konstant angestiegen. Es gibt ihn also immer noch: den Arbeitsplatz in der Wissenschaft. 2009 waren rund 50 000 Personen an Österreichs Universitäten beschäftigt, inklusive Verwaltungspersonal. Zwischen 2005 und 2009 stieg die Anzahl der Köpfe um 22,8%, die der Vollzeitäquivalente jedoch nur um 16,7% (vgl. Schibany, Gassler, 2010, S. 54). Betrachtet man dies nun etwas genauer, so lässt es sich feststellen, dass bei ProfessorInnen das Verhältnis zwischen Kopf und Vollzeitäquivalent fast 1:1 ist, wohingegen beim akademischen Mittelbau das Verhältnis 1:1,7 ist. Das heißt, dass auf

eine Vollzeitstelle quasi 1,7 Köpfe kommen⁵. Rechnet man die drittmittelfinanzierten MitarbeiterInnen heraus, dann wird das gesamte noch drastischer: das Verhältnis beträgt im Jahr 2009 dann 1:2,2, im Jahr 2005 war es noch 1:2 (vgl. Schibany, Gassler, 2010, S. 54). Diese Verhältnisse zeigen auf, dass der Beruf „Wissenschaft“ zunehmend zum Halbtagsjob wird. Dazu kommt, dass die Finanzierung von Projekten durch Drittmittel auch angestiegen ist. ProjektmitarbeiterInnen werden zeitlich befristet, für die Dauer des Projekts, an einer Universität aufgenommen und spätestens mit dem Auslaufen des Projekts läuft auch der Arbeitsvertrag aus. Die Anzahl dieser MitarbeiterInnen ist in dem von Schibany und Gassler beobachteten Zeitraum von 5800 Personen bzw. 4800 Vollzeitäquivalenten auf 9300 Personen bzw. 6900 Vollzeitäquivalente angewachsen (vgl. Schibany, Gassler, 2010, S. 55). Das entspricht einer Steigerung von 61% bzw. 44%.

Um diese Personen bzw. die Universitäten auch rechtlich abzusichern, wurde im UG 2002 der §109 geschaffen, welcher die Dauer von Dienstverhältnissen ohne Unterscheidung zwischen ProjektmitarbeiterInnen und „Stammpersonal“ regelt. Dieser Gesetzestext geht davon aus, dass Befristungen auf 6 Jahre bei Vollzeit und 8 Jahre bei Teilzeit maximalst erfolgen dürfen, mit besonderer Begründung kann auf 8 bzw. 12 Jahre verlängert werden ohne das Kettenvertragsverbot zu verletzen – oder die Person ist grundsätzlich unbefristet einzustellen (vgl. UG 2002, 2009). §109 UG 2002 verbietet keine unbefristeten Stellen, auch wenn die derzeitige Praxis der künstlerisch-wissenschaftlichen Beschäftigungen an Universitäten dem zuwiderläuft. Immerhin gilt dieser sowohl für das künstlerisch-wissenschaftliche, als auch für das administrative Personal der Universitäten gleichermaßen – und in der Verwaltung der Universitäten ist offensichtlich die Vergabe von unbefristeten Dienstverhältnissen von Dienstbeginn an möglich, welche im künstlerisch-wissenschaftlichen Personal streng verboten zu sein scheinen. Wie sonst ist zu erklären, dass es in der Verwaltung kaum Personalfuktation gibt, diese beim künstlerisch-wissenschaftlichen Personal jedoch sehr hoch ist?

Wurden vor der Einführung des UG 2002 schon befristete Dienstverhältnisse ausgegeben, welche aber aufgrund der besonderen Rechtsstellung des Bundes bei Eignung verlängert und entfristet werden konnten, darüber entschied u.a. eine Personalkommission, das Ministerium, der Senat usw. (vgl. UOG 1975, 2013), so wucherte der Usus der Befristung wie ein böses Geschwür mit dem neuen Gesetz, welches ja – und dies darf man nicht vergessen –

⁵ Beim allgemeinen Universitätspersonal beträgt das Verhältnis 1:1,2.

hauptsächlich wegen des Bologna Prozesses erlassen wurde. So gesehen ist die exzessive Befristungspraxis eine Auswirkung des Bologna Prozesses.

Zur allgemeinen Problematik der Befristung von Stellen sagt die juristische Lehre, dass es grundsätzlich allen Parteien möglich ist „die Dauer ihrer Vertragsbeziehung einvernehmlich festzulegen oder später zu verändern [...] Befristete Arbeitsverträge werden überwiegend für zeitlich limitierte Arbeiten und zur Erprobung abgeschlossen“ (Schrammel in Mayer, 2010, S. 433). Außerdem ist hier ebenfalls anzumerken, dass unbefristete Verträge ein stabiles Arbeitsverhältnis und somit auch Lebensqualität sowie Motivation und Identifikation mit dem Arbeitsplatz begründen. Befristete Verträge hingegen sind (nur) im Sinne der ArbeitgeberInnen, wenn diese das unbedingte Bedürfnis nach Flexibilität und Wettbewerbsfähigkeit haben (vgl. Schrammel in Mayer, 2010, S. 434). Es sollte jedoch im Sinne der ArbeitgeberInnen sein, die besten Köpfe an das Haus zu binden, da diese wiederum zum Ruf der Universität beitragen und dadurch auch gleichzeitig neue und zusätzliche Studierende rekrutieren. Wenn man nun aber dem Gedanken von Schrammel folgt, welcher das Wort „Erprobung“ ausspricht, dann stellt sich sehr wohl folgende Fragen: warum müssen die Universitäten ständig die Fähigkeit von Personen erproben? Gibt es etwa nur unfähiges Personal auf dem Wissenschaftsmarkt, das nach dem Ablauf des Vertrages ausgetauscht werden muss, weil es nicht fähig war die Herausforderungen des Wissenschaftsbetriebes und der Universität zu bewältigen? Warum werden Personen, welche von Abteilungs- und Institutsleitungen unbedingt gehalten werden wollen, nicht gehalten, wenn der Vertrag – welcher ja grundsätzlich eine beidseitige Willenserklärung ist und daher mit Zustimmung beider Parteien geändert werden kann – doch änderbar und somit entfristbar wäre? Stehen etwa ökonomische Gründe der Weiterentwicklung des Fachs, der Universität, eines Fachbereichs, entgegen, da neues – und junges, unerfahrenes - Personal doch weniger kostet, also quasi nur den kollektivvertraglichen Mindestlohn?

Auf die genannten Fragen gibt es keine befriedigenden Antworten. §109 UG 2002 gibt den Universitätsleitungen die Möglichkeit jegliches Dienstverhältnis zu befristen, selbst Systemerhalter wie Senior Scientist/Artist und Senior Lecturer werden befristet ausgeschrieben, auch wenn der Kollektivvertrag besagt, dass diese „für eine nicht nur vorübergehende wissenschaftliche/ künstlerische Verwendung an der Universität

aufgenommen werden“ (GÖD, §26, 2013). Sogar die nach §98 UG 2002⁶ zu berufenen Professuren werden befristet ausgeschrieben, auch wenn der Kollektivvertrag dies nur dann erlaubt wenn dies in der Ausschreibung festgeschrieben wird und eine der folgenden Voraussetzungen vorliegt: „a) der/ die UniversitätsprofessorIn zur Vertretung (Ersatzkraft) aufgenommen werden soll; b) das Entgelt des Universitätsprofessors/ der Universitätsprofessorin von dritter Seite finanziert wird (zB. StiftungsprofessorIn); c) besondere fachspezifische Notwendigkeiten bestehen, die befristete Besetzungen erfordern, sofern diese Notwendigkeiten im Entwicklungsplan festgelegt sind; d) der/ die UniversitätsprofessorIn, im Sinne des § 32 Abs. 1 UG auch zum/ zur LeiterIn (stellvertretenden LeiterIn) einer Organisationseinheit oder Klinischen Abteilung einer Medizinischen Universität bestellt werden soll“ (GÖD, §25, 2013). Jedoch räumt der Kollektivvertrag diesen befristeten Professuren ein, dass sie verlängert werden können wenn ihre Leistungen positiv evaluiert wurden, sie der Entfristung zustimmen und die Unbefristung im Entwicklungsplan der Universität als fachlich notwendig erachtet wird (vgl. GÖD, §25, 2013).

Wenn man die Gesamtsituation betrachtet, so muss man zu der Einsicht gelangen, dass eine durchgängige Karriere an einer österreichischen Universität unmöglich ist, denn durch die gesamte Befristungspraxis, den ständigen Lücken in arbeitsverhältnisorientierten Lebensläufen und der damit gegebenen Unsicherheit der Zukunft kann es gar nicht erstrebenswert sein sich der österreichischen Universität zu verschreiben. Aber es gibt sie doch, die Möglichkeit einer Karriere, denn §27 des Kollektivvertrags spricht von sogenannten Karrierestellen, den Stellen für AssistenzprofessorInnen, welche nach Erreichen der Qualifikation zu Associate ProfessorInnen umgewandelt werden, die ein entfristetes Dienstverhältnis haben (vgl. GÖD, §27, 2013). Welche Qualifizierungsvereinbarungen dies sind und wie viele Qualifizierungsstellen es gibt, das ist den einzelnen Rektoraten überlassen und auch hier sind die Anforderungen von Universität zu Universität unterschiedlich, da nicht einheitlich geregelt, um auf den Einzelfall besser eingehen zu können. Das kann aber auch der Willkür Tür und Tor sperrangelweit öffnen.

Die Anzahl der Stellen sollte im Entwicklungsplan der Universität festgelegt werden. Die Qualifizierungsvereinbarungen jedoch sollten erreichbar sein, nur hat es sich mittlerweile an manchen Universitäten so eingebürgert, dass die Anforderungen für eine Qualifizierungsstelle

⁶ Ordentliches Berufungsverfahren für Professuren – im Gegensatz zu den §99 UG 2002 Professuren (abgekürztes Berufungsverfahren)

so hoch sind, dass es für WissenschaftlerInnen einfacher ist ein §98 UG 2002 Berufungsverfahren zu gewinnen, als Qualifizierungsvereinbarungen zu erfüllen. Auch das ist eine Möglichkeit befristete Arbeitsverhältnisse einzugehen und gleichzeitig mit dem Mantel der Karriereförderung zuzudecken.

4. Non vitae, sed scholae discimus

In Österreich hat das Lehramtsstudium an Universitäten eine längere Tradition als die Ausbildung der Volks- und HauptschullehrerInnen (jetzt auch der Lehrkräfte für die Neue Mittelschule) an den Pädagogischen Hochschulen. Im Zuge des Bologna Prozesses sollte nun alles anders werden. Da die Lehrämter ex lege bis dato nicht auf ein BMD-System umgestellt werden durften, wollte sich trotzdem die österreichische Ministerin für Bildung, Claudia Schmid, ein Denkmal setzen und die gesamte PädagogInnenausbildung reformieren und auf neue Füße stellen. In Zusammenarbeit mit der damaligen Ministerin für Wissenschaft und Forschung, Beatrix Karl, wurde eine Kommission unter dem Vorsitzenden der Steirischen Volkswirtschaftlichen Gesellschaft, Peter Härtel, eingesetzt, welche zum Ziel hatte die gesamte Ausbildung neu aufzustellen. Im Endbericht im Jahr 2010 wurden dann abstruse Bemerkungen gemacht, wie etwa dass „SchülerInnen der gleichen Alterstufe im Sekundarbereich I von LehrerInnen nach wortidenten Lehrplänen unterrichtet werden, die an unterschiedlichen Institutionen, in unterschiedlichen Studiengängen unterschiedlich lang ausgebildet werden, ist sachlich nicht zu begründen und verweist auf eine der herausragendsten Paradoxien österreichischer LehrerInnenbildung. Weiters kann nur schwer argumentiert werden, warum in Österreich nach wie vor das Alter (Kindergarten, Volksschule) bzw. die Leistungsstärke (Sekundarstufe I: Hauptschule, Gymnasium) der zu betreuenden bzw. unterrichtenden Kinder und SchülerInnen die Höhe des Ausbildungsni-veaus der Lehrenden bestimmt“ (BMUKK, 2010, S. 24). Diese Anschauung als Paradoxie mag durchaus ihre Berechtigung haben, jedoch wird hier übersehen, dass die Sekundarstufe II als Fortsetzung der Sekundarstufe I im Gymnasialbereich angesehen wird und die Lehrkräfte für beide Stufen ausgebildet werden müssen. Des weiteren verlangte die Kommission, dass eine Annäherung von Universitäten und Pädagogischen Hochschulen zur Bündelung der Kräfte und Bildung von regionalen Clustern unerlässlich sei, dass die Bologna Architektur unbedingt eingeführt werden müsse (und mit einem Bachelor bereits das Anstellungserfordernis erfüllt wäre, ein berufsbegleitender Master für die volle Lehrbefugnis jedoch notwendig sei und dieser gemeinsam zu administrieren sei), ein Neues Dienstrecht

einzuführen sei und dass sich die Pädagogischen Hochschulen in Richtung Wissenschaft und Forschung hin zu entwickeln hätten (BMUKK, 2010, S. 26).

Wie dem auch sei, mit dieser Androhung der Reform wurden die Universitäten aufgeschreckt, welche bislang im Dornröschenschlaf hinsichtlich der Lehrämter versunken waren. Auf einmal war ihnen eine neue Konkurrenz entstanden, welche begierlich nach den Lehramtsstudierenden der Universitäten schielte. Vor allem die Sprachinstitute der Universitäten würden durch eine Reform in diesem Ausmaß den größten Teil ihrer Studierenden verlieren, was in weiterer Folge zu einem Personalabbau, zuerst bei den schwächsten Gliedern der universitären Hierarchie, den LektorInnen (oft auch abwertenderweise als Dispositionsmasse angesehen), und dann in weiterer Folge beim „Stammpersonal“ zur Folge hätte. Im Endeffekt würden bei fehlenden bzw. zu kleinen Studierendenzahlen sogar ganze Abteilungen und Institute geschlossen werden. Von 1080 Studierenden der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz (UFG) belegten mit dem Stichtag 19.05.2013 exakt 153 das Lehramtsfach Bildnerische Erziehung, 69 das Lehramtsfach Mediengestaltung, 49 das Lehramtsfach Textiles Gestalten, sowie 61 das Lehramtsfach Werkerziehung (UFG, 2013). Diese Zahlen sind als relativ zu betrachten, da Lehramtsstudien in Österreich kombinationspflichtig sind und daher etliche Studierende doppelt erfasst sind, jedoch wird der Wert mit ca. 20% der Gesamtstudierenden an der UFG angenommen. In Absolutzahlen mag das bei der kleinsten Universität Österreichs gering erscheinen, legt man diese Verhältnisse jedoch auf die Universität Wien um, dann werden die Ausmaße eines eventuellen Studierendenschwundes und den damit folgenden Konsequenzen durchaus drastischer vor Augen geführt⁷.

Mit all diesen Auswirkungen würde Österreich als universitärer Wissenschaftsstandort noch unattraktiver werden als er es jetzt schon ist, denn die Universitätsinstitute bilden ja nicht nur die zukünftigen LehrerInnen aus, sondern haben neben den Lehramtsstudien auch reguläre, wissenschaftsorientierte, Studien anzubieten. Dazu kommt die Forschungsleistung, welche zu erbringen ist – und ohne Studierende (und der damit verbundenen finanziellen Unterstützung durch das Ministerium bzw. die Universität) kann auch diese nicht erbracht werden. Soweit wirkt das Humboldtsche Bildungsideal durchaus noch nach, dass Lehre und Forschung auch

⁷ Zum Vergleich: Die Universität Wien hat im Sommersemester 2013 (Stand 01.07.2013) 88484 Studierende (Quelle: http://studien-lehrwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/studienundlehrwesen/Statistische_Daten/studstat_72_2013S.pdf). Wenn man dabei von einem gleichen Anteil von 20% der Lehramtsstudierenden ausgeht (genaue Berechnungen müssten angestellt werden), dann wären das rund 17697 Studierende, welche auf einmal wegfallen würden.

an einer unternehmerisch denkenden Universität eine gewisse Einheit bilden könnten. In wieweit dies aber betriebswirtschaftlich orientiert durchführbar ist, dies ist eine Frage der Zukunft.

5. Zukunftsmusik

Als im Jahr 2002 der UG 2002 das alte UOG und KUOG ablöste, wurde es von der damaligen Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur, Elisabeth Gehrler, welche selbst nie eine Universität besucht hatte, mit großem Pomp und der Worthülse „Weltklasseuniversität“ (vgl. ULV, 2002) bedacht. Dass es sich hierbei nur um „symbolische Aufrüstung“ (vgl. Bourdieu, 1992, 2001) handelte wurde zwar von vielen Seiten kritisiert, prallte jedoch an der Ministerin wie Wasser von Teflon ab. Diese verteidigte die Reform immer damit, dass diese die Entscheidungsstrukturen verschlanken würde, dass diese durch den Bologna Prozess notwendig gemacht worden wäre, dass dies nur zum Wohle der Universitäten geschehen würde usw. (vgl. Gehrler, 2002). Dass sich durch diese Reform die universitäre Welt radikal verändern würde, das war ihr sicherlich (oder zumindest hoffentlich) bewusst, aber anscheinend egal. Ebenfalls egal schien ihr, was dies für die Universitätsangestellten und ihre Lebensplanung bedeuten würde. Zwar konnten die alten Arbeitsverträge nicht verändert werden, aber durch die neue (Schein)Autonomie der Universitäten war es diesen möglich so zu agieren wie sie es gerade brauchten. Dabei profitierten sie von denjenigen Antrieben der einzelnen Wissenschaftler, welche Max Weber bereits 1917 bzw. 1919 erwähnte: für das Dasein als Wissenschaftler muss eine unabdingbare Leidenschaft für die Thematik vorhanden sein, diese ist Voraussetzung für Kreativität und Eingebung. Dabei ist es gar nicht gesichert, dass aus der Idee oder dem Projekt auch etwas werden kann, in keinem anderen Beruf dauert es so lange bis man Anerkennung findet und auch beruflich abgesichert ist (vgl. Weber, 1994). Die Besetzung von Stellen war anscheinend schon zu Webers Zeiten eine unangenehme Prozedur, welche viele gute Leute auf der Strecke ließ (vgl. Weber, 1994), aber hatte man damals einen Posten erst einmal erreicht, dann war dieser zumindest insoweit abgesichert, dass er mit einem permanenten Vertrag versehen wurde – und nicht so wie heute, mit nur einem befristeten.

Damit wurde Humboldts Forderung nach der Sicherheit des Menschen erfüllt. Denn Wilhelm von Humboldt meint „ohne Sicherheit vermag der Mensch weder seine Kräfte auszubilden

noch die Frucht derselben zu genießen; denn ohne Sicherheit ist keine Freiheit. Es ist aber zugleich etwas, das der Mensch sich selbst allein nicht verschaffen kann“ (Humboldt in Roggan, Kutscha, 2006, S. 28). Zwar bezieht sich Humboldt mit dieser Aussage vor allem auf den polizeilichen Sicherheitsaspekts des Staates, wenn man jedoch bedenkt, dass die Universitäten eigentlich auch staatliche Einrichtungen sind, dann wäre der Staat eigentlich in der Pflicht auch für die Universitätsangestellten Sicherheit zu gewährleisten. Denn nur mit einem ausreichenden Maß an Sicherheit kann auch die Kraft des Denkens entfaltet werden und können wissenschaftliche Erkenntnisse (= die Früchte der Kräfte) geschaffen werden. Diese Sicherheit muss die Sicherheit des Arbeitsplatzes sein. Durchaus kann argumentiert werden, dass befristete Verträge eigentlich unkündbar sind, aber wer einen befristeten Vertrag antritt, der/die weiß auch schon über das nahende Ende – und die Arbeitsmotivation bei einer Arbeit mit Ablaufdatum ist normalerweise nicht die größte. Sicherlich kann es hier auch Ausnahmen geben, aber sehr oft werden von Nicht-Berechtigten Zusagen gemacht, welche aufgrund des UG 2002 und der damit verbundenen Kompetenzregelung, nicht gehalten werden können. Einerseits werden die ArbeitnehmerInnen damit trügerisch in Sicherheit gewogen, andererseits werden Hoffnungen auf eine Weiterbeschäftigung erweckt, welche nicht gewährleistet werden kann.

Durch das dominierende unternehmerische Denken der Rektorate, welche vor allem auf die Kosten beim Personal schauen (müssen), können nur Befristungsstrategien weiterhin verfolgt werden. Die Ausgaben der Regierung für die Universitäten haben zuletzt stagniert anstatt angehoben zu werden – und das trotz der zusätzlichen Aufgabe bei erfolgreich verlaufenen Verhandlungen außeruniversitäre Forschungsinstitute an Universitäten andocken zu lassen⁸. Somit kamen zusätzliche Belastungen auf die Universitäten zu, welche nur unzureichend abgefangen werden konnten. Durch die drohende eventuelle Abwanderung der Lehrämter auf die pädagogischen Hochschulen wird die Situation nicht leichter gemacht. Zwar würden die Personalkosten reduziert werden, die Studierendenzahlen würden aber auch reduziert werden, was sich wiederum finanziell in den Leistungsvereinbarungsverhandlungen zwischen Universität und Rektorat niederschlagen würde.

⁸ Im November 2010 kündigte die damalige Wissenschaftsministerin, Beatrix Karl, an für außeruniversitäre Forschung keine Fördermittel mehr bereit zu stellen. Diese Einrichtungen müssten sich an eine Universität anbinden in Zukunft. Dabei leisteten außeruniversitäre Forschungseinrichtungen bedeutende Beiträge zur österreichischen Wissenschaftslandschaft. Siehe auch: Flecker, Jörg: Die Folgen des Sparens: Keine EU Gelder, ORF Science, 15.11.2010 (URL: <http://science.orf.at/stories/1668141/>)

- EU Der Europäische Hochschulraum, Gemeinsame Erklärung der Europäischen Bildungsminister, Bologna, 19.06.1999; URL: http://www.bmbf.de/pubRD/bologna_deu.pdf (dl. 21.06.2013)
- Gehrer, Elisabeth Selbständige Universitäten als Chance, Gastbeitrag in science.orf.at, Wien, 2002, URL: <http://sciencev1.orf.at/science/news/42865> (dl. 11.07.2013)
- GÖD Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten, Stand 2012, Gewerkschaft öffentlicher Dienst, Wien, 2012
- Hofmann, Jürgen Welche Bedeutung hat das Humboldt'sche Erbe für unsere Zeit?, 225. Veranstaltung der Humboldt Gesellschaft, Berlin, 08.01.2010; URL: <http://www.humboldtgesellschaft.de/inhalt.php?name=humboldt> (dl: 20.06.2013)
- Kern, Heinrich Humboldt'sches Bildungsideal und heutige akademische Bildung, Gastrede anlässlich des 1st Empa Symposion for PhD Students, Düsseldorf, 20.10.2005, URL: http://www.empa.ch/plugin/template/empa/*/46194/---/1=1 (dl. 20.06.2013)
- Löschnigg, Günther, Reiner, Claudia Aneinanderreihung von (befristeten) Arbeitsverträgen nach Universitätsgesetz 2002, in: UNILEX, Information zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1-2, 2010, Graz, 2010

- UFG
Universität für künstlerische und industrielle
Gestaltung Linz, Studierendenstatistik, Stand
19.05.2013, Linz, 2013, URL:
https://ufgonline.ufg.ac.at/ufg_online/Studierende_nstatistik.html?pAuswertung=8&pSJ=1634&pSemester=S&pGruppierung=1 (dl. 11.07.2013)
- UG 2002
Kodex Universitätsgesetz 2002, herausgegeben
von Werner Doralt, bearbeitet von Christine
Perle, LexisNexis Verlag ARD Orac, Wien, 2009
- ULV
Pressemeldungen betreffend die Parlamentarische
Enquete zur Universitätsreform am 21.02.2002,
ULV an der TU Wien, Wien, 2002; URL:
http://www.iue.tuwien.ac.at/ulv/info/ausglied/Parl_Enquete_020221.html (dl. 11.07.2013)
- UOG 1975
Bundesgesetz vom 11. April 1975 über die
Organisation von Universitäten, BGBl 258/1975,
Wien, 1975, URL:
http://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1975_258_0/1975_258_0.pdf (dl. 08.07.2013)
- Weber, Max
Wissenschaft als Beruf 1917/1919, Mohr Siebeck
Verlag, Tübingen, 1994