



Momentum Kongress 2024
Ossiacher See, 17. – 20. Oktober 2024
Track #5: "Bildungssystem umbauen"
Alternativ: Track #2 ("Offener, inklusiver und demokratischer Organisieren")

Christian Cargnelli:
Für eine andere Universität

Das österreichische Hochschulsystem ist krank. An vielen Standorten sind – Stichwort Massenuniversität – die Betreuungsverhältnisse schlecht. Ein für die Hochschulen eigens gebautes Arbeitsrecht erlaubt weithin prekäre Beschäftigungsverhältnisse. Für alle Standorte gilt: Demokratische Partizipation wurde gesetzlich ausgehebelt.

1. How we got here

An den österreichischen Universitäten wurde durch das Universitätsgesetz 2002 demokratische Mitbestimmung weitgehend ausgeschaltet. Das Universitäts-Organisationsgesetz (UOG) von 1975 hatte eine grundlegende Reform des Hochschulwesens in Österreich dargestellt:

"Ziel der Reform war es, den Anforderungen Rechnung zu tragen, mit denen die Universitäten angesichts der steigenden Studierendenzahlen konfrontiert waren, sowohl im Bereich der Organisation als auch der Mitbestimmung der am Wissenschaftsbetrieb beteiligten Personen. Eine der wesentlichen Neuerungen stellte die verpflichtende, paritätische Beteiligung von Studierenden und Angehörigen des akademischen Mittelbaus an den Gremien der universitären Organisationseinheiten (Instituts- und Fakultätskonferenzen, Senat) dar. Damit wurden die bis dahin bestehenden Vorrechte der Professor*innen in diesem Bereich abgeschafft."¹

Rückblickend kann festgestellt werden, dass die Drittelparität in zwei universitären Gremien – der Institutskonferenz und der Studienkommission – tatsächlich umgesetzt wurde. Freilich:

"Die anfangs von den StudentInnen gestellte Forderung der Drittelparität in allen Gremien wurde im UOG nicht vollständig berücksichtigt. (...) Die Mitbestimmung

¹ Richard Lein: "1975: Universitäts-Organisationsgesetz". <https://hdgoe.at/uog> (zuletzt abgerufen: 23.9.2024)

durch die Drittelparität war somit zwar im UOG 1975 verankert, die Entscheidung lag jedoch weiterhin im Ermessen des Ministeriums."²

Was allerdings im Vergleich dazu die Änderungen durch das UG 2002 betrifft, konstatiert der Hochschulexperte Martin Unger (Institut für Höhere Studien):

"Die Frage, ob es zu einem Abbau von Demokratie kam, würde ich schon mit einem klaren Ja beantworten. Es können die Uni-Angehörigen heute weniger mitsprechen als vor dem UG, das sieht man schwarz auf weiß."³

Das UOG 1975 ging trotz dieser Bemühungen um mehr Demokratie weiterhin vom Kuriensystem aus – und dieses wurde auch im UG 2002 fortgeschrieben:

"Daneben findet sich aber noch weiterhin die obligatorische ständische Gliederung der Universitätsangehörigen, festgeschrieben im dritten Teil des Universitätsgesetzes „Angehörige der Universität“. Die Angehörigen werden dabei im § 94 UG in verschiedene Personengruppen eingeteilt (Studierende; ForschungsstipendiatInnen; wissenschaftliches und künstlerisches Universitätspersonal; allgemeines Universitätspersonal; PrivatdozentInnen; emeritierte UniversitätsprofessorInnen; UniversitätsprofessorInnen im Ruhestand). Im § 25 UG „Senat“ wird in weiterer Folge bei der Zusammensetzung des Senats und seiner Kommissionen wieder auf das altbekannte Kuriensystem zurückgegriffen. Somit bleiben diese zusätzliche ständeähnliche Einteilung und die damit einhergehende Hierarchie weiterhin bestehen."⁴

2. Der Status quo

Österreichs 22 öffentliche Universitäten sind hierarchisch und im Wesentlichen undemokratisch organisiert. Rektor:innen werden nicht gewählt. Einzig die universitären Senate können gewählt werden, allerdings nach einem Kurienprinzip: Professor:innen stellen dort, völlig unabhängig von ihrem tatsächlichen Anteil an allen im wissenschaftlichen Bereich Beschäftigten (Universität Wien: ca. 10 Prozent), 50 Prozent der Mitglieder.

Gremien wie Instituts- und Studienkonferenz setzen sich zwar aus Vertreter:innen aller Kurien zusammen, wissenschaftliche Mitarbeiter:innen und Studierende haben dort aber ausschließlich beratende Funktion. Lehraufträge werden – rechtlich gesehen – von einer einzigen Person vergeben, der oder dem Studienprogrammleiter/in.

² Romana-Maria Rautner: Die österreichische Universität im Kontext des Wertewandels. Eine Analyse des UOG 1975, Masterarbeit Univ. Wien 2013, S. 65 u. S. 85.

³ Zitiert in Theo Anders, "20 Jahre Universitätsgesetz: 'Die Uni-Angehörigen können weniger mitsprechen'", *Der Standard*, 18. November 2022. <https://www.derstandard.at/story/2000140648423/20-jahre-universitaetsgesetz-es-koennen-die-uni-angehoerigen-weniger-mitsprechen> (zuletzt abgerufen am 27.9.2024)

⁴ Robert Rybnicek: Neue Steuerungs- und Managementmethoden an Universitäten. Wiesbaden: Springer 2014, S. 105.

An Österreichs 22 öffentlichen Universitäten sind rund 80 Prozent des wissenschaftlichen Personals nur befristet beschäftigt – an der Universität Wien liegt dieser Anteil bei etwa 85 Prozent. Innerhalb dieser Struktur ist der Prekarität Tür und Tor geöffnet: Langfristige Lebensplanung bzw. so etwas wie echte Karriereperspektiven werden verunmöglicht, auf Familie und Betreuungspflichten wird kaum Rücksicht genommen. Das Sonderbefristungsrecht der Universitäten (§ 109 Universitätsgesetz) erlaubt sog. Kettenverträge – und nach spätestens acht Jahren muss ein Anstellungsverhältnis an einer Universität beendet werden. Wer sich jahrelang bewährt hat, wird ausgeschieden. Wertvolle Expertise – Stichwort: Brain Drain - geht verloren.

3. Die Alternativen

Möglich und denkbar ist eine grundsätzlich demokratische Universität, in der alle Mitarbeiter:innen tatsächliches Mitsprache- und Entscheidungsrecht besitzen. Dementsprechend fordern wir die ersatzlose Streichung des autokratisch strukturierten Kurienprinzips und die Einführung eines Faculty-Modells.

Ein Faculty-Modell geht von flachen Hierarchien aus bzw. erlaubt die partizipative Mitbestimmung aller wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen. Voraussetzung dafür wäre eine ersatzlose Streichung des derzeit herrschenden Kuriensystems.

Ein neues, reformiertes Universitätsgesetz könnte

"den grundsätzlichen Anspruch haben, eine demokratische Hochschule zu ermöglichen, die den Zielsetzungen der Universitätsautonomie – Optimierung von Qualität und Effizienz durch Selbststeuerung – gerecht wird. Der Ausbau demokratischer Entscheidungsprozesse soll nach Vorbild des Faculty-Modells zu verbesserten Kontrollmechanismen durch eine universitätsinterne Logik der „Checks and Balances“ führen. Die Gremien sollen neu zusammengesetzt werden, um die gesamte Belegschaftsstruktur angemessen zu repräsentieren. Als Grundlage hierfür soll das Kuriensystem durch einen „Lehre- und Forschungsrat“ und einen „Verwaltungsrat“ abgelöst werden, womit das bestehende Rätensystem (Universitätsrat, Wissenschaftsrat) durch die Einbindung der Universitätsangestellten und Studierenden erweitert wird. (...) Die Ersetzung der vertikal-hierarchischen durch eine horizontal-funktionale Differenzierung (Räte statt Kurien) stärkt die Mitspracherechte aller UniA, wodurch die Fachkompetenz und Erfahrung der gesamten Belegschaft ausgeschöpft werden können."⁵

Als Vision einer neuen, anderen Universität wurde das jüngst von uns gemeinsam mit anderen akademischen NGOs so formuliert:

⁵ "Vorschläge für eine Reform des Universitätsgesetzes (UG) 2002". Verfasst von Vertreter:innen von NUWiss, IG Lektor:innen, Elise Richter Netzwerk, ÖGGF u.a. 22. Mai 2023. <https://www.nuwiss.at/wp-content/uploads/2023/05/NUWiss-Vorschlaege-zur-UG-Reform.pdf> (zuletzt abgerufen am 28.9.2023)

"Die flachen Hierarchien und transparent festgelegte Qualifizierungsstufen erhöhen den Integrationsgrad, stärken das Engagement bei der universitären Selbstorganisation und verbessern deren Leistungsfähigkeit durch Realisierung ungenutzter Potenziale der Universitätsautonomie. Die Abschaffung der „klassischen Professur“ und der egalitäre Umgang mit dem Verwaltungspersonal stärken den Zusammenhalt, die kollektive Identität und das Interesse an der gemeinsamen Umsetzung institutioneller Ziele. Die Einstufung nach Verwendungszweck ermöglicht nicht nur vertikale Karrierewege (bis zur Professur), sondern auch horizontale und zentripetale Wege der Karriereentwicklung (z.B. Department-, Programm-, Abteilungs- oder Projektleitung)."⁶

Zur Integration und kollektiven Identität gehören unabdingbar unbefristete Beschäftigungsverhältnisse – und Personalentwicklungspläne für **alle** Mitarbeiter:innen. Bislang geschieht hier unterhalb der ordentlichen Professuren wenig bis nichts.

Obwohl die deutsche Hochschullandschaft mit der österreichischen nur bedingt vergleichbar ist, stellt gerade der Wildwuchs prekärer Beschäftigungsverhältnisse die Kolleg:innen in Deutschland vor ähnliche Probleme. Das Netzwerk für Gute Arbeit in der Wissenschaft (NGAWiss) legte 2020 ein Diskussionspapier vor, das unter dem Titel "Personalmodelle für Universitäten in Deutschland" gut durchberechnete Alternativen zur aktuellen Situation vorstellte" – dieses könnte und sollte als Diskussionsgrundlage von Interesse sein.⁷

Unabdingbar ist die ersatzlose Streichung des § 109 des UG 2002, d.h. das Ende des Sonderbefristungsrechts und die Überführung ins allgemeine Arbeitsrecht.

Unabdingbar ist eine Umkehrung der gegenwärtigen Anstellungsverhältnisse: von 20/80 Prozent (unbefristet/befristet) auf 80/20 Prozent. Hier regen wir die Implementierung einer neuen Kennzahl für das Universitätsmanagement an: die Permanenz. Die Erreichung dieser Kennzahl, derzufolge die Vergabe der Bundesmittel (auch) an die Schaffung von guten, unbefristeten Jobs geknüpft wird, sollte in den Leistungsvereinbarungen festgeschrieben werden.

Unter dem Schlagwort "Kasinos schließen! Erhöhung des Globalbudgets statt Drittmittel-Zeitvergeudung" fordern wir:

"In der Folge sollte der Großteil der für das Drittmittelwesen öffentlicher Stellen aufgewandter Gelder dem Globalbudget der Universitäten zufließen und nur mehr in begründeten Ausnahmefällen befristete Forschungsförderungen ausgeschüttet werden."⁸

⁶ Ebd.

⁷ "Personalmodelle für Universitäten in Deutschland". <https://mittelbau.net/diskussionspapier-personalmodelle/> (zuletzt abgerufen am 28.9.2024)

⁸ IG LektorInnen und WissensarbeiterInnen (Christian Cargnelli, Daniela Haarmann, Anton Tantner,

4. Fazit

Die Universität muss ein Ort werden, der – unabhängig von Geschlecht und Herkunft - tatsächliche Chancen und Karriereperspektiven bietet. Transparenz, Mitsprache und demokratische Partizipation sind davon nicht zu treffen – sondern vielmehr Voraussetzung.

Einen Forderungskatalog, der das hier Erörterte etwas breiter ausführt, haben wir 2022 unter dem Titel „Gute Arbeit in der Wissenschaft“ 2022 publiziert.⁹

Aurelia Weikert): Gute Arbeit in der Wissenschaft: Ein Forderungskatalog. In: Martin Birkner (Hg.): Emanzipatorische Wissenschaftskritik. Wien, Berlin: Mandelbaum, 2022, S. 295. Abrufbar unter <https://usolar.univie.ac.at/detail/o:1611083> (zuletzt abgerufen am 28.9.2024)

⁹ Ebd.