

# Studie

## *Partizipation von NachwuchswissenschaftlerInnen an österreichischen wissenschaftlichen Universitäten*

Wolfgang Eppenschwandtner

Thomas König

Veronika Schwediauer

Wien, Juni 2008

**Kontakdaten:** wolfgang.eppenschwandtner@doktorat.at  
thomas.koenig@univie.ac.at  
veronika.schwediauer@univie.ac.at

## **Executive Summary**

In dieser Studie wird untersucht, wie sich sechs Jahre nach Beschluss des Universitätsgesetzes 2002 die Partizipationsmöglichkeiten an österreichischen wissenschaftlichen Universitäten entwickelt haben. Mit der erweiterten Autonomie der Universitäten geben sich ihre Organisationseinheiten freier als zuvor die Regeln der Ausgestaltung von Entscheidungsprozessen und Partizipationsmöglichkeiten. Diese Frage hat nicht nur wissenschafts- und demokratiepolitische Auswirkungen, sondern ist auch für die Effizienz einer wissenschaftlichen Organisation von großer Bedeutung.

Im Mittelpunkt steht die Frage nach den Partizipationsmöglichkeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen. Fünf verschiedene Partizipationsarten werden unterschieden: (1) Entscheidungskompetenz, (2) Mitbestimmung, (3) Mitwirkung an der Gestaltung der Organisationseinheit, (4) Mitwirkung in der Scientific Community und (5) Kommunikation. Eine Untersuchung des Gesetzes sowie von Satzungen und Organisationsplänen ausgewählter Universitäten (die „Formalverfassung“) ergibt, dass nur die Entscheidungskompetenz und Mitbestimmung einigermaßen klar geregelt sind.

Wie aber gestalten sich die unterschiedlichen Realitäten vor Ort? Um diese Frage zu beantworten, ist es notwendig, eine Untersuchung der „Realverfassung“ an die „Formalverfassung“ österreichischer Universitäten anzuschließen. Ermittelt wurden diese Realitäten durch Literaturrecherche und Interviews mit Personen, die eine Anstellung an einer österreichischen Universität haben. Dabei zeigen sich im Problemaufriss mehrere Bereiche, die für NachwuchswissenschaftlerInnen Probleme bei der partizipativen Ausgestaltung ihres beruflichen Umfelds machen. Hier spielen prekäre Arbeitsbedingungen von NachwuchswissenschaftlerInnen ebenso eine Rolle wie mangelnde Kommunikation und Transparenz, evoziert von einem Gesetz, das bisher nur Entscheidungsfindung und Berichtslegungspflicht nach oben, nicht aber nach unten vorschreibt.

Entscheidend ist aber vor allem, welche Herrschaftsform sich an der Organisationseinheit etabliert hat. Maßgeblich bestimmt wird dies durch die TrägerInnen der Leitungsfunktionen. Idealtypisch können drei solcher Herrschaftsformen unterschieden werden: anarchische, autoritäre und demokratische. In ausgewählten europäischen Ländern, die hinsichtlich ihres Forschungsoutputs als vorbildlich für Österreich gelten, können einige Good Practice-Beispiele ausgemacht werden. Insbesondere sind dort klare Regelungen, mannigfaltige Einbindungs- und Unterstützungsmög-

lichkeiten für NachwuchswissenschaftlerInnen und eine als selbstverständlich angesehene offene Kommunikationsstrategie von LeitungsfunktionsträgerInnen fest etabliert.

Empfehlungen für die österreichische Situation sind nur mit Vorsicht abzugeben: Die Autonomie, die das UG gewährt, sollte nicht durch eine Verregelung aufgehoben werden. Dennoch sind die festgestellten Vorschriften, die allzu einseitig sind, durch partizipative Elemente zu ergänzen. Dabei ist insbesondere auf das Faculty-Modell hinzuweisen, das bereits an verschiedenen „demokratisch“ geführten Organisationseinheiten umgesetzt wurde. Diese Faculty setzt sich gleichberechtigt aus allen WissenschaftlerInnen einer Organisationseinheit ab einer gewissen Qualifikationsstufe zusammen; DekanIn und andere Leitungsfunktionäre sind dieser Faculty berichtspflichtig und sollten für bestimmte Entscheidungen ihre Zustimmung einholen.

## **Inhaltsverzeichnis**

(1)	Einführung.....	5
	Einleitung & Forschungsstand.....	5
	Fragestellung und Kontext der Untersuchung .....	5
	Relevanz des Themas .....	6
	Eingrenzung des Untersuchungsfeldes.....	6
	Spezifizierung der Fragestellung & Aufbau der Studie .....	9
(2)	Partizipation – Begriffsklärung.....	11
	Das universitäre Handlungsfeld.....	11
	Was ist „Partizipation“? .....	12
(3)	Methodische Vorgehensweise.....	16
(4)	Analyse von Partizipation an österreichischen Universitäten .....	19
	„Formalverfassung“ an österreichischen Universitäten .....	19
	„Realverfassung“ oder „gelebte“ Universität.....	23
(5)	Partizipation an österreichischen Universitäten – Problemaufriss .....	29
	Etablierung von Herrschaftsformen .....	29
	Wissenschaft als Risikounternehmen –	
	Berufliche Entfaltung und prekäre Arbeitsbedingungen .....	30
	Mangelnde Kommunikation und Transparenz .....	32
	Überbordung des wissenschaftlichen Arbeitsprofils .....	33
	Mangelnde Motivation .....	34
(6)	Good Practice-Beispiele im europäischen Hochschulraum .....	35
	Länderbeispiele.....	35
	Gut gelebte Partizipation – Ergebnisse .....	36
(7)	Empfehlungen.....	41
	Staatliche Steuerungsmöglichkeiten .....	41
	Empfehlungen für Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene.....	43
	Reformagenda Partizipation .....	47
(8)	Bibliographie .....	49

## **(1) Einführung**

### *Einleitung & Forschungsstand*

„*Mehr Demokratie wagen.*“<sup>1</sup> – Diese Forderung scheint heute mit einem Blick auf die österreichischen Universitäten des 21. Jahrhunderts keineswegs veraltet – im Gegenteil. Derzeit ist die Debatte um die Frage der Beteiligung von NachwuchswissenschaftlerInnen brandaktuell. Dabei überwiegen aber vor allem Beiträge, die partizipative Elemente an den Universitäten in erster Linie durch rechtliche Bestimmungen verankern wollen. Im Gegensatz zu den tagespolitischen Debatten wird – das wird in einer eingehenderen Beschäftigung mit Partizipation an Universitäten auffällig – das Thema Partizipation in einschlägiger Forschungsliteratur (also in wissenschaftlichen Studien und reflexiven Beiträgen) ausgespart. Warum? Man könnte zunächst meinen, dass es sich um einen österreichischen Affekt gegen das ungeliebte Universitätsgesetz von 1975 (UOG 1975) handelt, das mit der „*Gruppenuniversität*“ (Welan 1990, 24) die Kurien und drittelparitätischen Gremien geschaffen hat, und das in der Tat zu einer Art Verknöcherung der universitären Mitbestimmung geführt haben dürfte. Aber ein Blick darüber hinaus zeigt, dass es auch in anderen Ländern bzw. auf anderen Ebenen keine umfassenden Untersuchungen zu Partizipation gibt.

### *Fragestellung und Kontext der Untersuchung*

Diese Leerstelle soll durch diese Studie (zumindest teilweise) gefüllt werden. Ihr Inhalt ist nicht nur eine Analyse der derzeitigen **Partizipationsmöglichkeiten an österreichischen Universitäten**, sondern auch die Frage, wie Partizipation an den Universitäten durch staatliche Maßnahmen gesteigert und gestärkt werden könnte. Dieses Vorhaben muss also vor allem in den Kontext des Universitätsgesetzes 2002 eingebettet werden, das während der letzten sechs Jahre erhebliche strukturelle Veränderungen bewirkte. In dieser Untersuchung geht es also nicht um eine Funktions- oder Policy-Analyse im herkömmlichen Sinn, sondern um die Beantwortung einer sehr konkreten Fragestellung, nämlich: Wie sich seit Inkrafttreten des Universitätsgesetzes 2002 und der damit einhergehenden, umfassenden Umstrukturierung der österreichischen Hochschu-

---

<sup>1</sup> „*Wir wollen mehr Demokratie wagen.*“ war das Motto, das Willy Brandt in seiner Regierungserklärung 1969 ausgab. Ähnlich gab Bruno Kreisky in den 1970er Jahren die Losung der „*Durchflutung aller gesellschaftlichen Bereiche mit Demokratie*“ aus.

len Partizipationsformen und -praktiken realiter ausgestaltet haben, und wie diese verbessert werden könnten.

### *Relevanz des Themas*

Insofern wird hier erstmals ein Thema in den Mittelpunkt einer wissenschaftlichen Untersuchung gestellt, dessen Bedeutung für die Wissensproduktion unter Gesichtspunkten moderner, ausdifferenzierter Gesellschaften nicht zu bezweifeln ist. Die partizipative Einbettung von WissenschaftlerInnen in den ‚Betrieb‘ ist eine wichtige Voraussetzung dafür, dass diese sich in den Handlungsfeldern an der Universität orientieren können, zu nutzen lernen und sie produktiv voranbringen. Auch in der ‚Europäischen Charta für Forscher‘<sup>2</sup> (Europäische Kommission 2005, 26) steht:

*„Arbeitgeber und/oder Förderer von Forschern sollten es als vollkommen legitim und sogar wünschenswert ansehen, dass Forscher in den einschlägigen Informations-, Konsultations- und Entscheidungsgremien der Einrichtungen, für die sie arbeiten, vertreten sind, um ihre individuellen und kollektiven Interessen als Berufsgruppe zu schützen und durchzusetzen und aktiv zur Arbeit der Institution beizutragen.“<sup>3</sup>*

Partizipation ist darüber hinaus nicht nur ein wissenschaftspolitisches, sondern ein gesellschaftspolitisches Ziel im Sinne einer Demokratisierung der Universitäten. (Preglau-Hämmerle 1986) Auch in anderen Sektoren wird über die positiven Effekte partizipativer Modelle debattiert; so z.B. wird in Unternehmen die Partizipation von MitarbeiterInnen als Instrument zur Steigerung von Effizienz und Effektivität gefordert und gefördert. (z.B. Benz 2000)

### *Eingrenzung des Untersuchungsfeldes*

Das Themenfeld wird in dieser Studie durch zwei Einschränkungen zugespitzt:

*Erstens:* Der Fokus wird auf **„wissenschaftliche“ Universitäten** gelegt. Spezifische Problemfelder, die sich aus nicht-wissenschaftlichen Aufgaben einiger spezialisierter Universitäten ergeben (Patientenbetreuung bei den medizinischen Universitäten, Erschließung der Künste bei den Kunstuniversitäten), sind nicht Gegenstand dieser Analyse. Ebenso wenig werden private Uni-

---

<sup>2</sup> Das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, die Universitätenkonferenz (vormals Rektorenkonferenz) sowie weitere AkteurInnen der österreichischen Forschungslandschaft haben sich zur Umsetzung der Charta bekannt.

<sup>3</sup> Ein weiteres konkretes Beispiel: In den Niederlanden wurde die Bedeutung von Partizipation im Universitätssystem von der Regierung erkannt. In der strategischen Agenda zu Hochschulbildung, Forschung und Wissenschaft (MINOCW 2007, 15) wird die *„aktive Partizipation der interessierten Beteiligten“* (im englischen Original: *„active participation of interested parties“*) als eines von drei Prinzipien einer *„transparenten Managementphilosophie“* (im englischen Original: *„transparent management philosophy“*) explizit herausgehoben.

versitäten betrachtet; bezüglich der behandelten Institutionen haben wir uns auf staatlich finanzierte Universitäten eingeschränkt.

*Zweitens:* Von den universitären Akteursgruppen, für die universitäre Partizipation von Bedeutung ist (ProfessorInnen, wissenschaftliche MitarbeiterInnen, allgemeine Bedienstete, Studierende etc.), wird die Personengruppe der an den Universitäten **angestellten NachwuchswissenschaftlerInnen** herausgegriffen. Diese Gruppe umfasst alle wissenschaftlichen Angestellten vom Beginn ihrer wissenschaftlichen Karriere (im DoktorandInnen-Stadium) bis zum Dienstantritt als „Associate Professor“, d.h. bis zu einer Daueranstellung nach der Habilitation (oder vergleichbarer Qualifikation). Um diese Definition zu verdeutlichen, kann auf die Einteilung des wissenschaftlichen Personals im kürzlich beschlossenen Kollektivvertrag (2007) verwiesen werden, insbesondere auf die dort im §26 beschriebenen Stellen. Die Einteilung umfasst die folgenden dienstrechtlichen Positionen: UniversitätsassistentInnen (Doc und Post-Doc), Senior Scientists und Senior Lecturers, AssistenzprofessorInnen und assoziierte ProfessorInnen. Weiters werden aber auch die in §28 beschriebenen Stellen der ProjektmitarbeiterInnen erfasst.<sup>4</sup>

Der **Rückgriff auf den Kollektivvertrag** basiert auf zwei Prämissen. *Erstens:* Der Kollektivvertrag ist (zum Zeitpunkt der Niederschrift dieser Studie) zwar bereits ausverhandelt, aber noch nicht in Kraft getreten. Die in ihm verwendete Kategorisierung ist somit noch nicht in die Universitätsrealität umgesetzt worden, ihre Anwendung hat sich dennoch angeboten, weil an den Universitäten realiter bisher keine andere umfassende Einteilung, Strukturierung und Karriereplanung von bzw. für NachwuchswissenschaftlerInnen anzufinden ist.<sup>5</sup> Der Kollektivvertrag soll genau diese Strukturierung zukünftig leisten, weshalb der *Rück-* (*bzw. Vor-*)griff auf die dort getroffene Einteilung sinnvoll scheint.

*Zweitens* bezieht sich die hier getroffene Unterteilung hauptsächlich auf die neuen, durch das UG 2002 etablierten *privatdienstrechtlichen Angestelltenverhältnisse*. (BMBWK 2006, 16ff) In einem privatdienstrechtlichen Arbeitsverhältnis befinden sich, nach Zählung des Ministeriums, mit Stand 2006 maximal rund 14.200 und minimal rund 8.900 MitarbeiterInnen. (ebda., 33ff) Da seit der

---

<sup>4</sup> Die Verwendung des Universitätsgesetzes wäre hier zu unklar, denn dort zählen (gemäß §94 (2)) zum wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonal die UniversitätsprofessorInnen, die UniversitätsdozentInnen sowie die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb. Die genauere Ausdifferenzierung hat das Universitätsgesetz aber den Satzungen der Universitäten bzw. dem noch nicht umgesetzten Kollektivvertrag überlassen. (Kostal 2005, Anm. zu §100)

<sup>5</sup> Abzusehen ist hier von Vorgriffen wie etwa von der Universität Wien, die kürzlich insgesamt 40 unbefristete Stellen für die Gruppe der Senior Scientists und UniversitätsassistentInnen (Post-Docs) ausgeschrieben hat. Die Universitätsleitung hat betont, dass es sich dabei um eine Überbrückungs-Maßnahme bis zum Inkrafttreten des Kollektivvertrags handelt.

Dienstrechtsnovelle 2001 und dem Universitätsgesetz 2002 allerdings nur noch privatdienstrechtliche Angestelltenverhältnisse vorgesehen sind, ist diese Zahl ständig im Steigen begriffen. (Kucsko-Stadlmayer 2001, 21) Mit dieser Definition sind sowohl die umfassende und heterogene Personengruppe, die nach wie vor in einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis steht, als auch die Gruppe der an der Universität nicht-angestellten NachwuchswissenschaftlerInnen vorerst außen vor gelassen.<sup>6</sup>

Diese **Eingrenzung** hat einen pragmatischen und einen forschungsstrategischen Hintergrund. *Pragmatisch* ist sie dadurch motiviert, dass insbesondere die Fülle an unterschiedlichsten Dienstrechtsbestimmungen für verbeamtete WissenschaftlerInnen eine Viel-Dimensionalität in die Untersuchung eingeführt hätte, die kaum bearbeitbar gewesen wäre – hier war ein komplexitätsreduzierender Zugriff notwendig.<sup>7</sup> *Forschungsstrategisch* ist sie dadurch begründet, dass sie eine genauere Bestimmung der im Augenblick – verglichen mit der großen Zahl an verbeamteten WissenschaftlerInnen – noch relativ kleinen, in Hinkunft aber immer maßgeblicheren Gruppe von privatdienstrechtlich angestellten WissenschaftlerInnen ermöglicht.<sup>8</sup> Die sich in privatdienstrechtlichen Arbeitsverhältnissen befindlichen WissenschaftlerInnen sind – abgesehen von den neu berufenen ProfessorInnen – vornehmlich als NachwuchswissenschaftlerInnen zu klassifizieren. Dieser Zuschnitt ermöglicht also, jene Personengruppe in den Fokus zu nehmen, der gewissermaßen die Zukunft an den österreichischen Universitäten gehört.<sup>9</sup> Darüber hinaus ist anzunehmen, dass NachwuchswissenschaftlerInnen generell eine kritischere Position gegenüber ihrer Berufssituation haben dürften als etablierte und insbesondere pragmatisierte WissenschaftlerInnen. Aus ihrer Situation lässt sich ein schärferer Blick auf die Verhältnisse erwarten.

Für die wissenschaftsinterne Organisationsentwicklung<sup>10</sup> und die politische Steuerung dieser ist daher entscheidend, dass sich für die Frage der Partizipation Modelle herauskristalisieren, die

---

<sup>6</sup> Die „Externen“ (Blimlinger 2007) umfassen ebenfalls heterogene Gruppen. Gemeint sind NachwuchswissenschaftlerInnen, die in außeruniversitären Forschungseinrichtungen (z.B. in der Industrie, in internationalen Organisationen etc.) oder an der Universität nur in prekären Beschäftigungsverhältnissen (kurzfristige Lehraufträge etc.) oder überhaupt als freie WissenschaftlerInnen tätig sind. Ihre mangelnde universitäre Einbindung und Prekarisierung stellen ein wichtiges Anliegen und Problemfeld dar (doktorat.at 2006), das aber in dieser Studie außerhalb des Fokus ist und einer gesonderten Untersuchung bedarf.

<sup>7</sup> Man kann etwa davon ausgehen, dass allein durch die Dienstrechtsnovelle 2001 für wissenschaftliche Beamte nicht weniger als 15 neue „Dienstrechtsgruppen“ entstanden sind. (Kucsko-Stadlmayer 2001, 8ff)

<sup>8</sup> Zu den politischen Erwartungen, die mit der Umstellung von beamteten- auf privatdienstrechtliche Anstellungsverhältnisse verbunden sind, siehe Pechar (2004, 48f).

<sup>9</sup> Eine genaue Aufstellung des Anteils des nach neuem Privatdienstrecht angestellten wissenschaftlichen Personals an österreichischen Universitäten ist nicht möglich. Immerhin verweist die im Text zitierte Studie des Bundesministeriums darauf, dass sich die Personalkapazität der Universitäten von 2002 bis 2006 um 16% erhöht hat. Dort wird auch behauptet, dass der Personalanstieg zu einem großen Teil dem wissenschaftlichen Nachwuchs zugute komme. (BMBWK 2006, 20)

<sup>10</sup> Dass die Organisation der Wissenschaften unmittelbar relevant ist für die Qualität und Innovationskraft einer wissenschaftlichen Community, ist verschiedentlich schon festgestellt worden (vgl. Bourdieu 1999;

sich vor allem auf die neue Generation von wissenschaftlichen Angestellten konzentrieren. Aus diesen Modellen können in weiterer Folge Antworten für den Umgang mit verbeamteten WissenschaftlerInnen abgeleitet werden.

### ***Spezifizierung der Fragestellung & Aufbau der Studie***

Durch die getroffenen Einschränkungen und Vorgaben lässt sich die Fragestellung folgendermaßen spezifizieren:

1. Wie ist die Partizipation des wissenschaftlichen Nachwuchses an österreichischen wissenschaftlichen Universitäten zu beurteilen?

und

2. Wie könnte diese durch staatliche Steuerungsmaßnahmen verbessert werden?

Die erste Frage zielt auf eine **Analyse der Partizipationsmöglichkeiten** von NachwuchswissenschaftlerInnen an österreichischen wissenschaftlichen Universitäten, während durch die zweite Frage **politische Handlungsempfehlungen** erarbeitet werden sollen.

Für eine profunde *Analyse der Partizipation von NachwuchswissenschaftlerInnen* an wissenschaftlichen Universitäten, müssen Partizipation als Begriff und das universitäre Feld, in das diese eingebettet ist, zuerst definiert werden (Kapitel 2).

Anschließend soll – nach Erörterung der methodischen Vorgehensweise (Kapitel 3) – die erste Fragestellung in Angriff genommen werden, in dem eine Analyse von Partizipation von JungwissenschaftlerInnen an österreichischen wissenschaftlichen Universitäten durchgeführt wird (Kapitel 4). Aus der analytischen Beleuchtung der Partizipation an österreichischen Universitäten werden die Schwachstellen der partizipativen Realität von NachwuchswissenschaftlerInnen und die Hindernisse und Barrieren für die Ausschöpfung von Partizipationsmöglichkeiten kondensiert und im Problemaufriss nachgezeichnet (Kapitel 5).

*Zur Beantwortung des zweiten Fragenkomplexes* wird erstens die durchgeführte Problemanalyse (betreffend den österreichischen Universitäten), aus der sich Empfehlungen ergeben werden, hilfreich sein. Zweitens werden Good Practice-Beispiele, also universitäre Strukturen, in denen Partizipation von NachwuchswissenschaftlerInnen als vorbildlich bezeichnet werden kann, dargestellt, die Denkanstöße zu einer Verbesserung von Partizipation an den österreichischen Universitäten

---

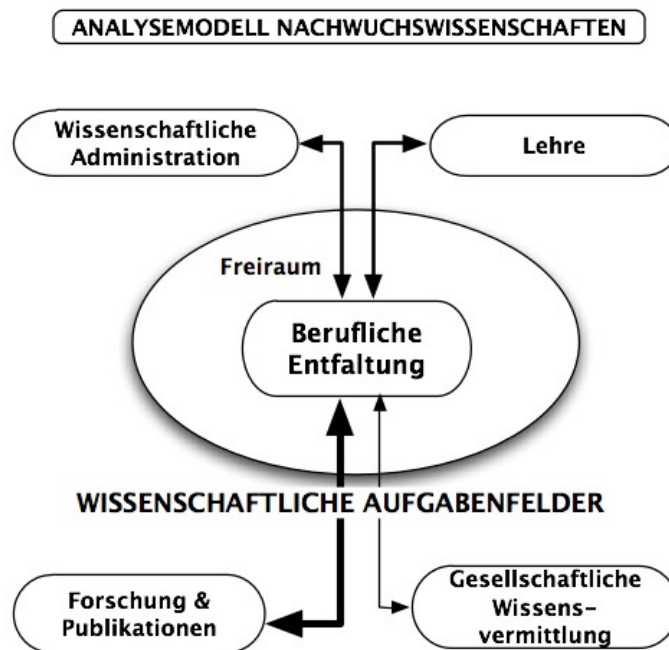
Felt 2001; Fischer 2007) – strittig ist aber die Art der Organisation. Hier wird davon ausgegangen, dass Partizipation ein wesentliches Kriterium für Qualität und Innovationskraft ist.

leisten können (Kapitel 6). Abschließend werden die gebündelten Erkenntnisse in der Form von politischen Handlungsempfehlungen in Kapitel 7 dargestellt.

## (2) Partizipation – Begriffsklärung

### *Das universitäre Handlungsfeld*

Um zu einer Definition von Partizipation zu gelangen, muss vorerst eine Definition des wissenschaftlichen Handlungsfeldes, innerhalb dessen Partizipation erfolgt, getroffen werden. Um dieses zu veranschaulichen, wurde ein analytisches Modell entworfen:



Die Besonderheit des wissenschaftlichen Feldes an Universitäten besteht darin, dass WissenschaftlerInnen **vier verschiedene Handlungsbereiche** zu erfüllen haben: *Forschung & Publikationen*<sup>11</sup>, *Lehre*, *wissenschaftliche Administration*<sup>12</sup> und *gesellschaftliche Wissensvermittlung*<sup>13</sup>. Jeder dieser vier Handlungsfelder benötigt „Freiraum“, der in der Graphik kreisförmig rund um „Berufliche Entfaltung“ eingezeichnet wurde und in den jeweiligen Handlungsbereichen verschiedene Formen annimmt.<sup>14</sup>

<sup>11</sup> „Publikationen“ wird hier extra genannt, weil daran im Wesentlichen die weiteren Karrieremöglichkeiten heutzutage anknüpfen.

<sup>12</sup> Als „wissenschaftliche Administration“ sind alle Tätigkeiten zu verstehen, die im Rahmen von Wissenschaftsorganisation stehen und wissenschaftliche Qualifikation im Rahmen der universitären Ausbildung voraussetzen.

<sup>13</sup> Mit „gesellschaftlicher Wissensvermittlung“ sind Tätigkeiten wie z.B. Wissenstransfer in die Wirtschaft (F&E), ExpertInnentätigkeit (Politikberatung) etc. gemeint.

<sup>14</sup> Diese Aufteilung verdankt sich im Wesentlichen den Anregungen von Bourdieu (1992, 139ff), von denen sie allerdings nur eine sehr knappe und verkürzte Wiedergabe ist.

Die strukturelle (rechtliche wie organisatorische) und kulturelle Realität an den Universitäten bringt die spezifischen Erscheinungsformen von beruflichen Entfaltungsmöglichkeiten ebenso hervor wie die Handlungsfelder *wissenschaftliche Administration, Lehre, Forschung & Publikationen* und *gesellschaftliche Wissensvermittlung*. Umgekehrt beeinflusst die Erfüllung dieser vier Aufgaben – unter anderem – die Qualität der Universitäten und der Wissenschaften wesentlich mit.

Die (quantitative und qualitative) Realisierung der verschiedenen Arbeitsfelder (und damit die Qualität der Universitäten bzw. der Wissenschaften) ist maßgeblich von den **Möglichkeiten der beruflichen Entwicklung** (z.B. prekär vs. abgesichert) beeinflusst. Genauso werden die weiteren universitären Karrierechancen von den individuellen Leistungen in den vier Handlungsbereichen bestimmt.<sup>15</sup> Allerdings muss zwischen den vier Bereichen ein Ungleichgewicht bei der Bewertung, die sich in unterschiedlichen beruflichen Karrieren oder unterschiedlicher beruflicher Entfaltung ausdrückt, festgestellt werden<sup>16</sup>: *Forschung & Publikationen* ist dabei dasjenige Handlungsfeld, das für eine Karriereverfolgung besonders wichtig ist. *Wissenschaftliche Administration* und *Lehre* sind demgegenüber weniger karriereförderlich. Insbesondere die wissenschaftliche Administration hat für zukünftige Karrierechancen nur geringe Bedeutung, spielt im Berufsalltag von NachwuchswissenschaftlerInnen aber oft eine große Rolle. Als letztgereihtes Arbeitsfeld wird die *gesellschaftliche Wissensvermittlung* genannt, die für die weitere berufliche Entfaltung nicht wesentlich ist, aber für die gesellschaftliche Reputation von WissenschaftlerInnen oftmals wichtig sein kann.

In den vier Handlungsfeldern spielt **Partizipation** jeweils eine maßgebliche Rolle. Partizipative Tätigkeiten müssen als „Querschnittsmaterie“ behandelt werden. Diesen Umstand gilt es bei der folgenden analytischen Aufteilung partizipativer Tätigkeiten mitzudenken.

### *Was ist „Partizipation“?*

In der vorliegenden Analyse bedeutet Partizipation generell das Mitgestalten der eigenen wissenschaftlichen Umgebung und manifestiert sich in verschiedenen Tätigkeiten.<sup>17</sup> Man kann dabei eine normative und eine analytische Bedeutung des Begriffs unterscheiden.

---

<sup>15</sup> Dieses wechselseitige Verhältnis wird in der Graphik durch die beidseitig ausgerichteten Pfeile veranschaulicht.

<sup>16</sup> Dieses Ungleichgewicht wird im Analysemodell graphisch durch die unterschiedliche Stärke der Pfeile verdeutlicht.

<sup>17</sup> Der Partizipationsbegriff wird im Zusammenhang mit Universität vielfach (insbesondere in internationalen Vergleichsstudien) als „(Aus-)Bildungspartizipation“ definiert, mit der der Bevölkerungsanteil, der an universitärer Ausbildung „partizipiert“, erfasst werden soll. Ein solcherart verwendeter Begriff würde in unserer Studie keinen Sinn machen.

In **normativer Hinsicht** stellt Partizipation eine vielschichtige Kategorie dar und kann in folgende Dimensionen differenziert werden:

- Partizipation soll die *gemeinsame Gestaltung des Arbeitsplatzes Universität* durch die Universitätsangehörigen in Form von Interessenartikulation, Mitbestimmung etc. sicherstellen. Diese Prämisse ist demokratiepolitischen Vorstellungen verpflichtet.
- Partizipation soll zur *Verbesserung der organisatorischen und administrativen Abläufe* an den Universitäten beitragen. Das geschieht z.B. dadurch, dass der Ideenpool an administrativen und organisatorischen Handlungsspielräumen durch die Inkludierung der MitarbeiterInnen erweitert wird. Dies wird meist unter den Schlagwörtern der Effizienz- und Effektivitätssteigerung aufgenommen.
- Partizipation soll weiters für die soziale und wissenschaftliche *Einbindung der MitarbeiterInnen* in die Organisationseinheit bzw. die Universität sorgen.
- Darüber hinaus soll Partizipation die *Wissensproduktion und den wissenschaftlichen Fortschritt* fördern, etwa durch die zuvor genannte Einbindung oder durch (interdisziplinäre) Zusammenarbeit der WissenschaftlerInnen etc.
- Zuletzt soll Partizipation *Kontrolle* von universitären Prozessen und Entscheidungen gewährleisten; wobei hier nicht nur von einer nach geordneten Kontrolle im Sinne einer Aufsicht oder im Sinne von „Rückmeldungen“, sondern auch von einer vor geordneten Kontrolle im Sinne von Mitgestaltung auszugehen ist.

Die Frage, welche Arten von Partizipation bezüglich ihres normativen Gehalts angestrebt werden, ist zu trennen von der Frage, welche partizipativen Elemente es eigentlich gibt (bzw. geben kann). Hierfür ist eine **analytische Bestimmung** von Partizipation an Universitäten notwendig.

„Partizipation“ umfasst alle Formen der Mitsprache und Beteiligung an der Gestaltung der lebensweltlichen Realität der Universität. Hinsichtlich ihres Partizipationscharakters sowie hinsichtlich der unterschiedlichen Arten ihres Zugangs lassen sich fünf verschiedene Arten von Partizipation analytisch unterscheiden: (1) Entscheidungskompetenz, (2) Mitbestimmung, (3) Mitwirkung an der Gestaltung der wissenschaftlichen Organisationseinheit, (4) Mitwirkung in der Scientific Community und (5) Kommunikation. Diese Kategorisierung wurde aus der realen Situation an den österreichischen Universitäten herausgearbeitet und stellt insofern keine rein abstrakt-theoretische Einteilung dar.

**(1) Entscheidungskompetenz:** Unter Entscheidungskompetenz ist im Wesentlichen die Berechtigung zu verstehen, Leitungsfunktionen, die mit Entscheidungsmacht ausgestattet sind,

übernehmen zu können. Darunter fallen die Leitungsfunktionen innerhalb der universitären Organisationseinheiten (angefangen von den Positionen in der Universitätsleitung; also Rektor, Universitätsrat, Mitglieder und Ersatzmitglieder im Senat, DekanInnen/ZentrumsleiterInnen und VizedekanInnen, den InstitutsvorständInnen, den studienrechtlich verantwortlichen Organen sowie den LeiterInnen von anderen wissenschaftlichen Organisationseinheiten für Lehre und Forschung).

**(2) Mitbestimmung:** Gemeint ist hiermit das Wahl- und Nominierungsrecht der Universitätsangehörigen, insbesondere für die zuvor genannten Leitungsfunktionen sowie für universitäre Gremien (etwa Berufungskommissionen, Habilitationskommissionen, Curricularkommissionen, Studienkommissionen).

**(3) Mitwirkung an der Gestaltung der wissenschaftlichen Organisationseinheit (und der Universität):** Dies betrifft die aktive Beteiligung von WissenschaftlerInnen bei der Vorbereitung von Entscheidungsprozessen. Darunter fallen Tätigkeiten innerhalb universitärer Gremien ebenso wie sonstige Funktionen auf Fakultätsebene (etwa Gleichbehandlungsbeauftragte oder BetriebsrätInnen für das wissenschaftliche Personal) sowie sonstige (formelle wie informelle) Arbeitsgruppen auf Universitäts-, Fakultäts- oder Institutsebene.

**(4) Mitwirkung in der Scientific Community:** Auch dieser Bereich ist als eigenständige Art der Partizipation zu nennen; gemeint sind etwa die Mitwirkung in Journal-Boards, als GutachterIn (als spezifische Schnittstelle zum Handlungsfeld Forschung) sowie die Mitwirkung an gemeinschaftlichen Tätigkeiten am Institut (als Schnittstelle zu den Handlungsfeldern Lehre sowie Forschung).

**(5) Kommunikation:** Aus einer vertikalen Perspektive ist darunter einerseits die passive Beteiligung von WissenschaftlerInnen, also der Informationserhalt über Entscheidungen von hierarchisch höher gestellten Personen oder Organen (top-down), zu verstehen. Die Kommunikation verläuft hier aber nicht nur top-down, sondern lässt sich andererseits auch als bottom-up-Prinzip im Sinne von Responsivität verstehen. Auf einer horizontalen Ebene gesehen erfüllt Kommunikation zwischen WissenschaftlerInnen mehrere Funktionen: Sie sichert die soziale und institutionelle Eingebundenheit der jeweiligen Universitätsangehörigen, kann die (teils individuellen) Forschungsprozesse gegenseitig befruchten und vorantreiben, zur Verbesserung der Qualität der Lehre beitragen etc.

Aus dieser Differenzierung verschiedener Partizipationsarten kann man in der empirischen Untersuchung genauer aufschlüsseln, wie Partizipation an österreichischen Universitäten geregelt ist (oder auch nicht).

### **(3) Methodische Vorgehensweise**

Die Untersuchung beinhaltete die **Analyse und Verarbeitung folgender Datensätze und Informationsquellen:** das Universitätsgesetz 2002 (in der gültigen Fassung von 2006), aktuelle Satzungen und Organisationspläne der österreichischen Universitäten, Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen an österreichischen Universitäten, Interviews mit und (soweit vorhanden) ergänzende Quellen von NachwuchswissenschaftlerInnen an Universitäten in ausgewählten europäischen Ländern. Ergänzend wurde die allerdings nur in Ansätzen vorhandene Sekundärliteratur zum Thema universitäre Partizipation sowie die reichhaltige Literatur zur Hochschulpolitik in Österreich und in Europa generell verarbeitet.

Die *Analyse der Gesetzes- und Satzungstexte sowie Organisationspläne* beschränkte sich darauf, die formellen Vorgaben zur Partizipation an österreichischen Universitäten anhand der oben getroffenen Arten von Partizipation herauszuarbeiten („Formalverfassung“).

Die *Interviews mit österreichischen NachwuchswissenschaftlerInnen* wurden möglichst breit gestreut. Entsprechend der oben getroffenen Definition von NachwuchswissenschaftlerInnen wurden DoktorandInnen, Post-DoktorandInnen, Habilitierte und Personen mit dem vergleichbaren Status eines Associate Professors interviewt. Insgesamt wurden sieben Interviews geführt; an der Universität Wien, der Universität Innsbruck, der Technischen Universität Graz, der Medizinischen Universität Graz und der Universität Klagenfurt.

Für die *Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen aus europäischen Good Practice-Beispielen* wurden die betreffenden europäischen Länder vor dem Hintergrund ausgewählt, dass diese in diversen vergleichenden Forschungsstatistiken einen führenden Rang einnehmen. Insofern bot es sich an, die Länder Schweden, Schweiz und die Niederlande, die größtmäßig mit Österreich vergleichbar sind, für die Analyse herauszugreifen. Großbritannien wurde aufgrund der Tatsache, dass es in diversen Rankings an der Spitze liegt, zur Auswahl hinzugefügt.

Die **zu interviewenden Personen** an den österreichischen wie ausländischen Universitäten sollten Universitätsangehörige in den kleinsten organisatorischen Einheiten der Universitäten (Institute, Departments, Fakultäten, Abteilungen) sein. Die Auswahl der wissenschaftlichen Organisationseinheiten wurde dahingehend ausgerichtet, ein möglichst breites Spektrum in Bezug auf die vertretenen Universitätsstädte wie auch der repräsentierten Disziplinen zu erreichen. Durch Interviews mit Institutsmitgliedern sollten sowohl institutsspezifische Faktoren, die die Partizipation beeinflussen (wie z.B. spezifische Herrschaftsformen), als auch der größere universitäre Rah-

men (Fakultäts-, Universitätsebene), der die Partizipation beeinflusst, in den Blick genommen werden.

Interviews sind ein geeignetes Mittel, um sich einen ersten Eindruck über die Problemlagen der NachwuchswissenschaftlerInnen zu verschaffen. Die Ergebnisse wären aber, wollte man ein umfassendes Bild von der Situation an den österreichischen bzw. europäischen Universitäten erhalten, noch durch quantitative Umfragen, strukturelle Daten zur Beteiligung von wissenschaftlichem Personal bzw. eine nachvollziehbare kritische Analyse zu ergänzen. Hier liegt also eine **empirische Analyse eines selektiven Meinungsbildes** österreichischer bzw. europäischer NachwuchswissenschaftlerInnen vor. Die Interviews dienten der Sondierung, um einen ersten Eindruck über die reale Situation von NachwuchswissenschaftlerInnen an Universitäten in Österreich bzw. in anderen europäischen Staaten zu gewinnen. Keinesfalls wurde angestrebt mit diesen Interviews systematische Aussagen über die universitäre Lage in Österreich bzw. in einem der anderen Länder zu gewinnen.

Für die semi-strukturierten Interviews wurde ein offener **Gesprächsleitfaden** (in deutscher und in englischer Sprache) ausgearbeitet, der auf **vier Aspekte** abzielte: Erstens wurde eingangs abgefragt, welche Definition von Partizipation bei den Interview-PartnerInnen (die im Folgenden als „IP“ abgekürzt bezeichnet werden) vorlag. Zweitens sollten die konkreten Bedingungen für die partizipativen Möglichkeiten der IP in ihrem beruflichen Umfeld, einer Organisationseinheit einer österreichischen bzw. europäischen Universität, abgefragt werden. Im Mittelpunkt standen dabei die oben getroffenen Dimensionen der Partizipation. Drittens wurden diese Dimensionen zu vertiefen versucht, indem die IP aus ihrer Alltagserfahrung heraus zu einer Reflexion der Ausgestaltung der Partizipation in ihrer spezifischen Berufswelt an der Universität angeregt wurden. Viertens wurden anhand von fiktiven Szenarien bestimmte Vorgänge und Handlungsmöglichkeiten der IP abgefragt, die Aufschlüsse über die partizipative „Realität“ an den Universitäten geben konnten.

Aufgrund des explorativen Charakters der Untersuchung wurden alle Interviews teilweise als narrative **Alltagserfahrungsinterviews** hinsichtlich der spezifischen Berufswelt der IP, teilweise als **ExpertInneninterviews** geführt. Zwei Interviews dauerten rund 30 Minuten, die anderen dauerten ca. 55 bis 96 Minuten. Die Interviews mit den österreichischen IP wurden dabei nicht aufgezeichnet, weil sich nach einem ersten Versuch herausstellte, dass eine Aufzeichnung die IP deutlich hemmte. Daher wurde während der Interviews mit österreichischen IP mitgeschrieben und jeweils ausführliche Gedächtnis-Niederschriften sowie Interviewprotokolle angelegt. Die

Interviews mit den europäischen IP wurden nach schriftlicher Vereinbarung telefonisch geführt und aufgezeichnet.

#### **(4) Analyse von Partizipation an österreichischen Universitäten**

Partizipation im zuvor dargelegten analytischen Verständnis lässt sich als Gradmesser verwenden, um zu beleuchten, wie ernst in den österreichischen Universitäten gelebten Formen wissenschaftlicher Zusammenarbeit die Einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen derzeit genommen wird. Die Erhebung dieser „gelebten Formen“ kann Hinweise geben, wo Mängel an Partizipation und Barrieren für Partizipation bestehen. Erst aus dieser analytischen Bestandsaufnahme lassen sich dann behutsam allgemeine Schlüsse systematisieren, die aus steuerungspolitischer Perspektive zu einer Verbesserung der Universitätsverfassung führen können.

Für eine systematische Erörterung des Themenkomplexes wird zwischen „Formal-“ und „Realverfassung“ der Universitäten als zwei verschiedene Ebenen unterschieden. Die „**Formalverfassung**“ der Universitäten umfasst die *formell* vorgesehenen Regelungen, die auf die Ausgestaltung der jeweiligen Universität einwirken. Diese sind im Wesentlichen in der Satzung, dem Organisationsplan sowie in weiteren Bestimmungen in den dafür vorgesehenen Mitteilungsblättern festgehalten. Demgegenüber soll der Begriff der „**Realverfassung**“ die *gelebte* Organisation der Universität abbilden, die nicht nur von rechtlichen Bestimmungen und organisatorischen Regelungen (Formalverfassung) bestimmt ist, sondern auch von etablierten kulturellen Regeln und Praktiken.<sup>18</sup> Es sind nicht zuletzt diese tradierten kulturellen Regeln und Praktiken, die eine schnelle Veränderung der Realverfassung erschweren und zuweilen auch steuerungspolitische Eingriffe kontraproduktiv machen.

##### *„Formalverfassung“ an österreichischen Universitäten*

Die Partizipation an österreichischen Universitäten und Hochschulen war lange Zeit auf das ProfessorInnen- bzw. Fakultätskollegium reduziert, in dem alle ProfessorInnen, aber nur gewählte VertreterInnen der außerordentlichen ProfessorInnen und der HochschuldozentInnen vertreten waren. (HOG 1955)<sup>19</sup> Mit dem **Universitätsorganisationsgesetz von 1975** änderte sich dies durch die Einbeziehung der der Universität bzw. Hochschule angehörenden Personen in Kurien:

---

<sup>18</sup> Während die Analyse der „Formalverfassung“ ein gängiges Verfahren der Hochschulforschung ist, wurde die „Realverfassung“ kaum für weiterreichende Reflexionen und politische Handlungsanleitungen untersucht.

<sup>19</sup> Zu den historischen Phasen der Hochschulentwicklung in Österreich siehe Burtscher/Pasqualoni/Scott (2005, 140ff) und Bessenyei/Melchior (1996, 122ff, 146ff).

der ProfessorInnen-, der Mittelbau<sup>20</sup>- und der Studierendenkurie. (Auer/Rechberger 1990) Für verschiedene Gremien war der Anteil, in welchem bestimmte Kurien repräsentiert sein sollten, festgelegt worden. (Welan 1989) Nachdem diese demokratische Struktur massiv in die Kritik geraten war<sup>21</sup> (so wurde z.B. die „Verknöcherung“ des Systems bemängelt), wurde mit dem Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) eine neue, sehr hierarchische Struktur eingeführt, die eine Abkehr vom demokratischen Prinzip einer möglichst breiten Beteiligung implizierte: jede Einheit hat ihre eindeutige Führung, nur ProfessorInnen dürfen die wichtigsten Entscheidungen treffen und auch die Leitungsfunktionen an Universitäten können ausschließlich von ProfessorInnen ausgeübt werden. (UG 2002, §20 Abs. 5)

Aber das **Universitätsgesetz 2002** hat auch eine bis dahin nicht gekannte Form der Autonomie der Universitäten gebracht. Das bedeutet, dass die Geschäftsgebarung und die Personalentscheidungen in der Selbstverwaltung der Universitäten liegen und der Staat (bzw. das Ministerium) nicht mehr direkt für diese Bereiche zuständig ist. Die Kontrolle dieser Selbstständigkeit der Universitäten und ihrer Organisationseinheiten ist allerdings nur top-down gelöst: Nur die jeweils höhere Instanz nimmt die Prüfung vor. Eine parallel dazu stattfindende Kontrolle durch die Mitglieder einer Organisationseinheit (im Sinne von Responsivität) findet dagegen nicht statt bzw. ist in den gesetzlichen Vorgaben nicht vorgesehen. Unseres Erachtens ist hier der Schwachpunkt des Universitätsgesetzes in seiner vorliegenden Form zu sehen, denn durch diese einseitige Lösung wird den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in den Organisationseinheiten der Universitäten keine spezifische Funktion zur Kontrolle, als einer Form von Partizipation, zuerkannt. Aus diesem Versäumnis hat sich die weit verbreitete „Lebensform“ entwickelt, partizipative Elemente an den Universitäten generell nicht vorzusehen.

Zwei Aspekte können aus der **Diskussion um das UOG 1975 und die Neuordnung durch das UG 2002** herausgegriffen werden:

1. Es ist für die staatlichen Stellen problematisch, aber verlockend, die Steuerung der Tätigkeiten im wissenschaftlichen Feld vorgeben, regulieren und kontrollieren zu wollen. Demgegenüber lässt das UG 2002 sehr viel mehr Spielraum: Es stellt den Universitäten (Satzung bzw. Organisationsplan; §19 und §20 Abs. 4) frei, sich ihre Regeln selbst zu geben; freilich baut diese „*Autonomie*“ auf der Vorgabe auf, dass die meisten Entscheidun-

---

<sup>20</sup> Unter „Mittelbau“ werden in der Regel alle wissenschaftlichen Angestellten einer Universität unterhalb der Position der ProfessorInnen verstanden. Damit wird die Schwierigkeit unterschiedlicher Anstellungstypen, wie weiter vorne unter „Einschränkung“ dargelegt, allerdings ausgeblendet. Wenn im weiteren Verlauf gelegentlich von „Mittelbau“ die Rede ist, wird daher an einen im hochschulpolitischen Diskurs gängigen Begriff angedockt, es sollte die Mannigfaltigkeit der darin vertretenen Positionen aber nicht vergessen werden.

<sup>21</sup> Zu frühen, kritischen Stellungnahmen siehe etwa SWA (1976) sowie Kneucker (1980).

gen nur von einer eingeschränkten Dienstgruppe (ProfessorInnen) getroffen werden können.<sup>22</sup>

2. Es ist allerdings ein (bewusstes?) *Missverständnis*, wenn man dem UOG 1975 anlastet, vor allem durch die vorgeschriebenen Gremien und Kurien zur Schwerfälligkeit der Universitäten beigetragen zu haben. Vielmehr ist der Kern für diese Schwerfälligkeit in der unmittelbaren Bindung der Universitäten an das zuständige Ministerium zu sehen – also eine gänzlich andere Bestimmung von „Autonomie“ als jene, die seit 2002 vorherrschend ist, mit der die Universitäten insbesondere die so genannte „Vollrechtsfähigkeit“ erhalten haben.

Daraus resultiert eine bis heute **gängige Verwechslung**: Die Mitbestimmungsinstrumente des alten Universitätsorganisationsgesetzes werden für die Schwerfälligkeit verantwortlich gemacht, für die letztlich aber die oberste Entscheidungskompetenz des Ministeriums verantwortlich zu machen sein dürfte (wie nicht nur Beispiele aus Österreich, sondern auch aus anderen Ländern mit ähnlich zentralistischen Universitätsverfassungen zeigen). Die Folge dieses Missverständnisses ist, dass Partizipation in den selbst gegebenen Satzungen der Universitäten seit Inkrafttreten des neuen Universitätsgesetzes so gut wie überhaupt nicht berücksichtigt wurde.

### ***Partizipationsformen in der Formalverfassung***

Wird die universitäre „Formalverfassung“ hinsichtlich der oben ausgearbeiteten **fünf Arten von Partizipation** (Entscheidungskompetenz, Mitbestimmung, Mitwirkung an der Gestaltung der wissenschaftlichen Organisationseinheit, Mitwirkung in der Scientific Community, Kommunikation) analysiert, lässt sich Folgendes feststellen:

Formell geregelt sind eigentlich nur die ersten beiden Bereiche; in beiden spiegelt sich dabei die hierarchische Strukturvorgabe des Universitätsgesetzes wider. Gerade der Bereich der jeweiligen **Entscheidungskompetenz** (Aufgabenregelung, Besetzung, Zugang) ist typisch: Die Einsetzung in die Leitungsfunktionen obliegt der Universitätsleitung (RektorIn) auf Vorschlag des obersten Dienstranges (Professuren); auch kommen nur ProfessorInnen (und beamtete außerordentliche ProfessorInnen nach „altem“ Dienstrecht) für die Besetzung von Leitungsfunktionen in Frage (§20 Abs.5 und §122 Abs. 5), nicht jedoch die anderen Angehörigen des „Mittelbaus“.

---

<sup>22</sup> Insofern ließe sich hier auch von einer Rückkehr in das alte, ständische Universitätssystem sprechen; zu diesem Begriff siehe Clark (1986).

Die Beschickung der Mitglieder des Senats, aber auch der beratenden Gremien auf Fakultätsebene, die an einigen Universitäten eingerichtet sind, funktioniert noch nach einem System, das entfernt an die Gruppenuniversität erinnert. Allerdings ist die „Mittelbaukurie“ im Senat im Verhältnis zu ihrer universitären Bedeutung nur sehr marginal vertreten, die ProfessorInnen besitzen eine komfortable Mehrheit. (§25 Abs. 4) Wenn außerdem berücksichtigt wird, dass in Österreich die Gruppe der außerordentlichen UniversitätsprofessorInnen zum Mittelbau gehört, so liegt der Schluss nahe, dass **Mitbestimmung** für NachwuchsforscherInnen an dieser Stelle zwar formell gesetzlich festgelegt ist, in der Praxis aber wenig Relevanz hat.

Dagegen sind **Mitwirkungsrechte in der Organisationseinheit** bzw. in der Universität formell kaum ausdefiniert – sieht man vom Betriebsrat und den „Gleichbehandlungsbeauftragten“ ab, die bedeutsame Funktionen einnehmen können. In einzelnen Satzungen und Organisationsplänen der Universitäten finden sich zwar Hinweise zu den genannten Gremien („Fakultätsräten“, „Fakultätskonferenzen“ etc.); diese existieren jedoch nicht in allen Organisationseinheiten, haben nur beratende Funktion und weisen eine einseitige Zusammensetzung wie eine häufig sehr vage Aufgabendefinition auf.<sup>23</sup>

Auch der Bereich der **Mitwirkung in der Scientific Community** wird in den untersuchten Gesetzen und Dokumenten nicht erwähnt, obwohl er hinsichtlich des weiteren Karriereverlaufs eine nicht unwesentliche Rolle spielt.

Was die **Kommunikation** anlangt, so ist festzustellen: Die Mitteilungsblätter der Universitäten haben zwar Beschlüsse von Seiten der Universitätsleitung (Rektorat, Senat) sowie des studienrechtlich verantwortlichen, monokratischen Organs zu publizieren. (§20 Abs. 6) Eine weiterführende Informationspflicht existiert aber nicht. Umgekehrt wird die Informationsweitergabe von NachwuchswissenschaftlerInnen an die unmittelbar Vorgesetzten in Teilbereichen unter dem Aspekt der Personalentwicklung (z.B. in der Form von „MitarbeiterInnen-Gesprächen“) an den meisten Universitäten durchaus ernst genommen. Weitergehende problembezogene strukturierte Feedbackmöglichkeiten sind aber oft nur rudimentär vorhanden. Horizontale Kommunikationsstrukturen sind nicht erwähnt.

---

<sup>23</sup> Nicht geregelt ist, welchem Teil des universitären Planungs- und Regelwerks diese Gremien zugehörig sind. „Fakultätsräte“ werden an manchen Universitäten durch Bestimmungen in den Organisationsplänen eingerichtet (z.B. Universität Innsbruck, Universität Salzburg), an anderen Universitäten (z.B. Technische Universität Wien) bilden diesbezügliche Bestimmungen einen eigenen Satzungsteil.

Vor dem Hintergrund der Tatsache, dass bezüglich universitärer Partizipation die einzigen geregelten Bereiche der Entscheidungskompetenz sowie der Mitsprache für **NachwuchswissenschaftlerInnen** nicht bzw. nur beschränkt zugänglich sind, ist zu konstatieren, dass man auf diese Gruppe in den formellen Regelungen schlicht **vergessen** hat.

Der **Mangel an rechtlicher Ausdefinierung von Partizipation** muss an sich noch kein Problem darstellen: Denkbar ist, dass man es der Gestaltungsfreiheit der Organisationseinheiten überlässt, die Formen von Partizipation festzulegen und auszuverhandeln. Aus dieser Sicht könnte man das Universitätsgesetz zwar für seine Liberalisierung loben, die den Anforderungen der „Wissengesellschaft“ entsprechen (Frank/Meyer 2007); allerdings ist bei weitem nicht geklärt, ob damit auch für eine adäquate Ausgestaltung innerhalb der autonomen Universitäten gesorgt ist. Der explizite Mangel an formellen Bestimmungen zur Partizipation lässt sich nämlich auch kritisch so lesen, dass der Geist des Gesetzes geprägt ist von den neoliberalen Zeichen seiner Zeit. (Burtscher/Pasqualoni/Scott 2005, 149f; König/Kreisky 2006) Um diese Frage letztlich entscheiden zu können, bedarf es eines Blickes in die „Realverfassung“ der Universitäten.

### *„Realverfassung“ oder „gelebte“ Universität*

Wie erörtert, sind viele Partizipationsformen in den Satzungen und Organisationspläne gar nicht oder nur in Ansätzen geregelt. Das bedeutet noch nicht, dass es sie nicht gibt; um aber erfassen zu können, wie sie „gelebt“ werden, müssen zwei Ebenen der „Realverfassung“ untersucht werden: Erstens ist das die „lebensweltliche“ Ausgestaltung der Universität und ihrer wissenschaftlichen Organisationseinheiten. Zweitens sind strukturelle Bedingungen zu betrachten – dazu zählen neben den vorhandenen Ressourcen und der *faktischen* Umsetzung der Formalverfassung auch die (besonders für NachwuchswissenschaftlerInnen entscheidenden) Anstellungsverhältnisse.

Hier können nun stichprobenartig die Partizipationsmöglichkeiten auf der Basis von **Interview-Auswertungen** aufgezeigt werden; also, wie Partizipation an österreichischen Universitäten praktiziert wird, welche Ausgestaltung sie als „Realverfassung“ annimmt. Dies geschieht, indem die Analyse erneut auf die genannten fünf Partizipationsformen (Entscheidungskompetenz, Mitbestimmung, Mitwirkung in der Organisationseinheit, Mitwirkung in der Scientific Community, Kommunikation) heruntergebrochen wird.

**Interviews** wurden mit insgesamt sieben Personen aus den Fachrichtungen Anglistik, Biologie, Informatik, Maschinenbau, Mathematik, Medizin und Sozialwissenschaften geführt. Die Perso-

nen sind zum überwiegenden Anteil Universitätsangestellte, nur ein IP ist – als START-Preisträger – drittmittelfinanziert. Von den übrigen Personen sind vier nach neuem Privatrecht, zwei noch nach altem Beamtendienstrecht angestellt. Die IP sind an verschiedenen österreichischen Universitäten beschäftigt (Universität Wien, Innsbruck, Klagenfurt; Technische Universität Graz; Medizinuniversität Graz).

### ***Drei Auffälligkeiten***

Zunächst sind drei Auffälligkeiten aus den Interviews festzuhalten, die zwar aufgrund fehlender Quantifizierung keinen Anspruch auf Vollständigkeit noch auf Objektivität haben, aber dennoch als interessante Hinweise gelten können:

Zwischen den IP besteht *erstens* ein starker Unterschied bezüglich ihrer persönlichen **Einschätzung der Mitgestaltungsmöglichkeiten** an ihrer Organisationseinheit. Dieser Unterschied besteht als deutliches Gefälle zwischen Personen am Anfang des (möglichen) Karriereverlaufs und Personen mit einer bereits etablierten Stelle. NachwuchswissenschaftlerInnen der unteren Karrierestufen bringen ein sehr starkes Empfinden von Ohnmacht, Orientierungs- und Hilflosigkeit zum Ausdruck. Demgegenüber formulieren UniversitätsmitarbeiterInnen in höheren Positionen, dass sie das Funktionieren ihrer Organisationseinheit durchschaut haben. Daraus lässt sich die Vermutung ableiten, dass insbesondere jüngere NachwuchswissenschaftlerInnen nur schlecht über die Vorgänge, Prozesse und Entscheidungsfindungen an ihrer Organisationseinheit informiert werden.

*Zweitens* ist festzustellen, dass zwischen den unterschiedlichen Wissenschaftsbereichen, aus denen die interviewten Personen stammen, große **Unterschiede bezüglich der Einbindung** in die Organisationseinheit bestehen. Einbindung wird aber sowohl positiv (im Sinne eines regelmäßigen Austausches) als auch negativ (im Sinne einer starken Inanspruchnahme, insbesondere für wissenschaftsadministrative Tätigkeiten) interpretiert. Während im naturwissenschaftlich-technischen Bereich eine sehr viel intensivere Kommunikation auch mit den direkten Vorgesetzten zu bestehen scheint, ist dies in den Geistes-, Sozial- und Kulturwissenschaften kaum der Fall; wenn doch, so überwiegt tendenziell die negative Seite der zu großen Inanspruchnahme. Im medizinisch-biologischen Bereich sind hier noch Differenzen innerhalb desselben auszumachen, wie die entsprechenden Interviews zeigen. Insbesondere in der Medizin dürfte „institutionelle Integration“ vor allem die Übernahme von administrativen und medizinischen Aufgaben bedeuten.

*Drittens* wird von den IP die **Bedeutung des Begriffs Partizipation** sehr unterschiedlich gedeutet. Eine starke Mehrheit der IP versteht darunter vor allem die Mitsprachemöglichkeit in Form von Vertretungsfunktionen in Gremien, bei Entscheidungsfindungsprozessen sowie das Recht auf aktive Wahl. In zwei Fällen wird darunter aber eher die Notwendigkeit zur Selbstorganisation verstanden bzw. die Vernetzung zwischen Peers. In einem Fall wird angemerkt, dass sich durch den Ausfall von Personen in Leitungsfunktionen unvermittelt mehr Möglichkeiten zur Partizipation für NachwuchswissenschaftlerInnen darbieten – diese Erfahrung hat nach Ansicht der IP ebenso zu einer größeren Wertschätzung von partizipativen Elementen wie zu einem komplexeren Verständnis des Begriffs geführt.

### ***Partizipationsformen in der „gelebten“ Formalverfassung***

Im folgenden Abschnitt werden die Folgen der rechtlichen bzw. satzungsgemäßen Vorgaben (und Auslassungen) für die „Realverfassung“, sozusagen die „gelebte“ Formalverfassung, genauer betrachtet.

Bezüglich der **Voraussetzungen zur Partizipation** von NachwuchswissenschaftlerInnen sind sich alle IP einig, dass das neue Universitätsgesetz 2002 de facto eine Verschlechterung gebracht habe. Allerdings wird darauf hingewiesen, dass die „alten“ Partizipationsformen des UOG 1975 insofern ein Problem darstellten, als die Gremienarbeit ebenfalls nicht immer transparent und nachvollziehbar gewesen sei. Die Bedingungen für Partizipation werden an den einzelnen wissenschaftlichen Organisationseinheiten sehr unterschiedlich bewertet – abhängig auch von der Frage, welche der **fünf analytisch unterschiedenen Partizipationsarten** von der/dem jeweiligen IP als eher wichtig und als eher unwichtig bewertet wird.

Wie im vorigen Kapitel gezeigt, ist die rechtliche Vorgabe bezüglich Partizipation weitgehend darauf beschränkt, die **Entscheidungskompetenzen und die Mitbestimmung** in Bezug auf den Personenkreis und den Modus der Entscheidungsausübung bzw. der Mitbestimmung zu definieren. Ähnliches kann für die Satzungen konstatiert werden.

Bezüglich der **Entscheidungskompetenzen** hebt Pechar (2004, 43) beispielsweise die Verstärkung der Machtposition der LeiterInnen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten als besondere Neuerung des Universitätsgesetzes 2002 hervor. In den Interviews wird der Umstand, dass – auch im Vergleich mit der früheren Universitätsorganisation – mehr Klarheit über die Zuständigkeit von Entscheidungen besteht, durchwegs positiv gesehen.

Anders stellt sich die Sache aber bei der Frage nach der Art der Ausübung und des Umgangs mit der Entscheidungskompetenz dar, also bezüglich der etablierten spezifischen Herrschaftsformen. Dabei tritt nämlich zutage, wie heterogen der Ausgestaltungsraum an verschiedenen wissenschaftlichen Organisationseinheiten an den Universitäten ist, und in welchem Umfang NachwuchswissenschaftlerInnen zu unterschiedlichen Arten der Partizipation eingeladen und motiviert, aber auch dabei behindert und davon abgehalten werden. Es wird in den Interviews – wenig überraschend – deutlich, dass die Ausgestaltung im Wesentlichen von dieser „Herrschaftsform“ abhängt. Insofern muss von einer neuen Personalisierung der Macht- und Herrschaftsverhältnisse an den wissenschaftlichen Organisationseinheiten gesprochen werden.

Durch die unterschiedlichen Regelungsformen von **Mitbestimmung** sind die zu dieser Partizipationsart erarbeiteten Ergebnisse zwar mit Vorsicht zu genießen, es kommt allerdings deutlich heraus, dass die Beschränkung von Mitbestimmungsrechten auf die ranghöchste Personalebene (ProfessorInnen) in einigen Fällen als problematisch gesehen wird – vor allem bei der Nominierung von Personen für Leitungsfunktionen. Es gibt allerdings an einzelnen Universitäten auch Gremien, die die Mitbestimmung von Personen aus unteren Diensträngen vorsehen – und zwar vor allem im Bereich der Curricular-Entwicklung und der ProfessorInnen-Berufung. Hier wird die mangelnde Nachvollziehbarkeit, wer wählen bzw. nominieren darf, aber auch, wer gewählt (nominiert) werden darf, moniert.

Der Bereich der **Mitwirkung an der Gestaltung der wissenschaftlichen Organisationseinheiten** wird von den meisten IP besonders problematisiert. Diese, so der überwiegende Tenor, wird in den meisten Fällen als von den LeitungsfunktionsträgerInnen nicht erwünscht empfunden. Mitwirkung in Arbeitsgruppen und Kommissionen wird von den IP nur begrenzt als sinnvoll gesehen – dies ist aber stark davon abhängig, in welchem Ausmaß das Gremium von der Person in Leitungsfunktion ernst genommen wird oder bloß zum „Abnicken“ (so die Formulierung in einem Interview) dient. Ähnlich wird in einem anderen Interview gesagt, dass Mitwirkung hier auf eine „geradezu bevormundende Weise“ eingefordert wird.

Wenn Formen der Mitwirkung selbst organisiert werden, dann stößt dies auf Seiten der Leitung zumeist auf Skepsis. Eine IP hat die Erfahrung gemacht, dass man innerhalb der Organisationseinheit kaum auf Entgegenkommen bauen kann, vielmehr bietet sich der Weg über die vorgesetzte Stelle (die Universitätsleitung) an, die mehr Verständnis für Gestaltungsvorschläge hat. Diese Ansicht wird indirekt auch von zwei anderen IP gestützt, wenn hervorgehoben wird, dass man auf übergeordneter Ebene öfter und leichter ein offenes Ohr findet. Eine weitere Form der Mitwirkung kann durch Initiierung einer Interessensvertretung (bzw. Beitritt in eine solche) stattfinden.

den. Die überwiegende Zahl der IP bestätigt zwar, gewerkschaftlich organisiert gewesen zu sein (bzw. noch zu sein), misst diesem Umstand aber keine große Rolle für die Mitsprache an der eigenen wissenschaftlichen Organisationseinheit zu. Andere Interessensgruppierungen, etwa auf universitärer Ebene, sind den IP in der Mehrzahl unbekannt.<sup>24</sup> In drei Fällen sind die IP allerdings in solchen Gruppen eingebunden und engagieren sich über diese aktiv, nutzen sie also zur Partizipation.

Die **Mitwirkung in der Scientific Community** nimmt nach Eigendarstellung der IP im Berufsalltag einen sehr unterschiedlichen Stellenwert ein; allerdings ist man sich darüber einig, dass diese Partizipationsform vielleicht das wichtigste Instrument für das eigene berufliche Vorankommen ist. Erstens hilft es bei der Vernetzung über den eigenen Wissenschaftsstandort hinaus und zweitens schärft es den Blick für Entwicklungen und Innovationen im eigenen Wissenschaftsgebiet. Umso auffälliger ist auch hier, dass Mitwirkung von Seiten der Organisationseinheit und der Leitungspersonen teilweise sogar behindert, jedenfalls aber nicht honoriert wird. Dies betrifft sowohl die Unterstützung von Projekten durch materielle Zuwendungen aus den Mitteln der Organisationseinheit, als auch die Akzeptanz solcher Tätigkeiten innerhalb der KollegInnenenschaft. Eine IP weist auf diese Diskrepanz besonders hin, wenn sie unterstreicht, dass sie unverhältnismäßig mehr Anerkennung und Anregungen von ihren ausländischen KollegInnen weltweit bekommt als von ihren unmittelbaren MitarbeiterInnen und Vorgesetzten.

Zuletzt wird in Bezug auf die **Kommunikation** innerhalb der Organisationseinheit fast überwiegend festgestellt, dass diese nicht geregelt stattfindet, wenn es um die vertikale Informationsweitergabe von oben nach unten (top-down) geht. Konkret bedeutet das, dass die IP Informationen über Entscheidungsfindungen, Entwicklungen und Prozesse, die in vielen Fällen über die weitere Ausgestaltung des eigenen Berufsalltags mitentscheiden, entweder gar nicht informiert werden: In diesem Fall stellen die IP eine zunehmende Frustration bei sich und ihren KollegInnen fest. Oder sie werden nicht ausreichend, nämlich zu spät, zu unregelmäßig oder nur gefiltert über informelle Kanäle informiert. Auch letzteres wird als „*nicht besonders arbeitsproduktiv*“ (so in einem Interview) empfunden.

Der umgekehrte Weg aus einer vertikalen Perspektive, als bottom-up, in der Form der Rückmeldung von NachwuchswissenschaftlerInnen an Personen in Leitungsfunktionen ist mittlerweile, wie schon festgestellt, an vielen Universitäten durch Jahresgespräche u.ä. geregelt. Jedoch ist darauf hinzuweisen, dass von einigen IP (insbesondere von Personen aus den unteren Karrierestufen) der Umstand kritisiert wird, dass diese Gespräche oft sehr formalisiert wahrgenommen wer-

---

<sup>24</sup> Als Beispiel sei hier die „*Plattform universitäre Mitbestimmung*“ an der Universität Wien genannt.

den. Eine IP fügt hinzu, dass diese Einrichtung als Entschuldigung für das sonst fast vollständige Fehlen des Eingehens auf ihre Bedürfnisse und Probleme angegeben wird.

Zuletzt ist auf die horizontale Kommunikation zwischen WissenschaftlerInnen, nämlich Vernetzungsmöglichkeiten, etwa durch institutionalisierte Treffen („Stammtische“), über Foren und Mailinglisten usw. einzugehen. Es ist auffällig, dass diese Art der horizontalen Vernetzung von den IP kaum praktiziert wird; jene, die sie nutzen, machen darauf aufmerksam, wie wichtig diese Partizipationsform für ihre Gestaltungsmöglichkeiten ist.

## **(5) Partizipation an österreichischen Universitäten – Problemaufriss**

Im folgenden Problemaufriss wird auf die Frage abgestellt, welchen Problemen die NachwuchswissenschaftlerInnen bezüglich Partizipation in ihrer Organisationseinheit gegenüberstehen. Dazu werden die Ergebnisse der Interviewanalyse mit den Erkenntnissen aus den Analysen zur „Formal-“ und zur „Realverfassung“ an den österreichischen Universitäten miteinander verknüpft. Die erarbeitete „Problemauflistung“ versteht sich als Sammlung von zentralen Punkten, könnte aber sicher noch durch zahlreiche Zusätze ergänzt bzw. ausgebaut werden.

### *Etablierung von Herrschaftsformen*

Entscheidend ist, wie deutlich geworden sein dürfte, dass es durch den Machtzuwachs der Leitungsfunktion der wissenschaftlichen Organisationseinheit (in der Regel bezeichnet als: DekanIn) durch das UG 2002 (Pechar 2004, 43f) in der „Realverfassung“ zu unterschiedlichen Umgangsformen mit der eingeräumten Entscheidungskompetenz und damit zur Etablierung verschiedener Herrschaftsformen gekommen ist. Die in der „Formalverfassung“ festgehaltenen Vorgaben sind dafür zwar relevant (und machen hinsichtlich mancher Punkte auch Unterschiede zwischen Universitäten aus), sie erlauben aber den Personen in den Leitungsfunktionen gerade durch die zugestandene Machtfülle der jeweiligen Organisationseinheit ihren persönlichen Stempel aufzudrücken. Diese spezifischen Herrschaftsformen haben als logische Konsequenz erhebliche Auswirkungen auf die Partizipationsmöglichkeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen. Daher ist es sinnvoll, diese Herrschaftsformen an den einzelnen, durch die Interviews in den Fokus genommenen Organisationseinheiten an österreichischen Universitäten zu systematisieren, als Typologie auszuarbeiten und die darin enthaltenen verschiedenen Partizipationsmöglichkeiten aufzuzeigen.

Idealtypisch konnten drei Herrschaftsformen herausgearbeitet werden:

In der **anarchischen Herrschaftsform** wird zwar, entgegen der möglichen Lesart der Bezeichnung, die Leitung der Organisationseinheit sehr wohl von einer entsprechend eingesetzten Person ausgeübt, weder die Art der Ausübung der Leitungsfunktion noch die damit verbundene Zielsetzung (oder Strategie) wird für die IP aber deutlich. Gestaltungsvorschläge werden hier im Grunde ignoriert bzw. sind allenfalls über informelle Wege möglich. Mitsprache wird zwar nicht unterbunden, erscheint den Betroffenen aber schlichtweg redundant.

Dagegen zeigen InhaberInnen von Leitungsfunktionen in der **autoritären Herrschaftsform** sehr deutlich, welche Strategie sie für die Organisationseinheit verfolgen, und setzen sie dementspre-

chend um. Regeln der Mitsprache oder -wirkung werden nicht etabliert. In den Interviews wird deutlich, dass Gestaltungsmöglichkeiten nur möglich sind, wenn Einverständnis mit der vorgegebenen Zielrichtung besteht.

Zuletzt besteht die Möglichkeit einer **demokratischen Herrschaftsform**. Dabei werden Entscheidungen, die die Person in Leitungsfunktion zu treffen hat, durch ein Gremium (eine Art „Faculty“), das aus der Gesamtheit der qualifizierten WissenschaftlerInnen dieser Organisationseinheit besteht, legitimiert.<sup>25</sup> Die beteiligten MitarbeiterInnen werden gleichrangig behandelt. Ein Problem stellt freilich die Grenze zu jenen NachwuchswissenschaftlerInnen dar, deren Karrierefortschritt nicht weit genug ist, um hier zu partizipieren.

Diese Typologie zeigt zunächst einmal die sehr unterschiedlichen Horizonte von Partizipation, die sich für NachwuchswissenschaftlerInnen in den einzelnen „Realverfassungen“ ihrer Organisationseinheiten darlegen. Sie macht auch deutlich, dass die Ausgestaltung von Partizipation am meisten von den Personen in den Leitungsfunktionen und ihrem Amtsverständnis abhängt. Abhängig von der jeweiligen etablierten Herrschaftsform sind die **Erfahrungen der NachwuchswissenschaftlerInnen** als sehr heterogen zu bezeichnen. Während im anarchischen System durch die Unklarheit und Intransparenz vor allem Frustration vorzuherrschen scheint, werden die klaren Richtlinien einer autoritären Herrschaftsform durchaus geschätzt. Vermisst wird allerdings die Möglichkeit, alternative Gestaltungswege vorschlagen zu können. Einzelpersonen, die sich anpassen können und einen „guten Draht“ zur Leitungsperson haben, sind im Vorteil. Im demokratischen System dagegen scheinen die Partizipationsarten der Mitwirkung und der Kommunikation am besten zu funktionieren. Fraglich ist allerdings, ob dies von allen NachwuchswissenschaftlerInnen (vor allem jenen, die nicht in den Gremien vertreten sind) ähnlich empfunden wird und ob sich das Modell auch in „zerstrittenen“ Organisationseinheiten als effizient und zufriedenstellend erweisen kann.

### *Wissenschaft als Risikounternehmer<sup>26</sup> –*

#### *Berufliche Entfaltung und prekäre Arbeitsbedingungen*

Erst die berufliche Absicherung schafft zeitliche und ökonomische Ressourcen für Partizipation. Desweiteren ist die Motivation, an einer gemeinschaftlichen Gestaltung des Arbeitsplatzes Universität zu partizipieren, bei kurzfristig angestellten MitarbeiterInnen offensichtlich geringer. Prekäre Arbeitsbedingungen, die auch auf den Universitäten um sich greifen, sind verständlicherweise

---

<sup>25</sup> Siehe dazu auch weiter unten unter „Empfehlungen“ den entsprechenden Abschnitt zu „Faculty“.

<sup>26</sup> (Enders/Weert 2004, 21f)

se einem möglichen partizipativen Engagement der betroffenen NachwuchswissenschaftlerInnen abträglich. Viele, die auf der Universität nur prekär (z.B. als Lehrbeauftragte, etc.) beschäftigt sind, sind von Partizipation großteils ausgeschlossen; dieser Umstand ist als höchst problematisch zu klassifizieren. (Blimlinger 2007) Umso wichtiger ist es, Perspektiven für NachwuchswissenschaftlerInnen zu entwickeln.

Hier klafft zwischen den verschiedenen Gruppen und Generationen von NachwuchswissenschaftlerInnen eine große Kluft: Junge NachwuchswissenschaftlerInnen befinden sich vielfach in **prekären Arbeitsverhältnissen** und sehen unsicheren Berufsperspektiven entgegen, wodurch ihre Chancen auf Partizipation vor allem zeitlich und ökonomisch, aber auch ihre Motivation betreffend maßgeblich eingeschränkt sind. (Enders/Weert 2004, 21f) Verbeamtete AssistentInnen hingegen können durch abgesicherte berufliche Verhältnisse ihre Partizipationsmöglichkeiten voll ausschöpfen. Dadurch, dass in höhere Karrierestufen Partizipation zunimmt, während sich der Frauenanteil sukzessive verdünnt (Enders/Weert 2004, 23), resultieren ungleiche geschlechtsspezifische Berufschancen in ungleiche geschlechtsspezifische Partizipationsmöglichkeiten.

Ein zusätzliches Problem ist, dass drittmittelfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen häufig zwar einen Arbeitsplatz am Institut vorweisen und auch in die institutionellen Abläufe eingebunden sind, formell aber nicht als voll anerkannte Institutsangehörige gelten, weshalb ihre Bereitschaft und auch ihre Zugänge zu Partizipation als äußerst beschränkt bezeichnet werden müssen bzw. partizipative Möglichkeiten teilweise gar nicht bestehen.

Während es für verbeamtete NachwuchswissenschaftlerInnen (in der Mehrzahl sind dies habilitierte AssistentInnen, so genannte Ao. ProfessorInnen) vor allem um die Frage geht, wie der nächste Karriereschritt (Professur) sichergestellt werden kann, stellen sich bei der neueren (und jüngeren) Gruppe der privatrechtlich Angestellten grundsätzlich Bedenken hinsichtlich der Möglichkeit zur weiteren Berufslaufbahn ein. Für diese Gruppe sind nämlich an zentraler Stelle – bei der organisationsrechtlichen und arbeitsrechtlichen Untergliederung der Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – **keine genaueren Angaben im Universitätsgesetz** zu finden. Dieser Bereich wurde den Satzungen bzw. dem Kollektivvertrag überlassen. Während Satzungen auf eine solche Regelung grosso modo bislang verzichteten (BMBWK 2006, 59ff), liegt ein Kollektivvertrag zwar vor, ist aber nicht in Kraft. Diese Nicht-Regelung an entscheidender Stelle hat auch starke Folgen für die Bereitschaft zur Teilnahme an der Gestaltung ihres wissenschaftlichen Arbeitsumfeldes.

## ***Mangelnde Kommunikation und Transparenz***

In den Interviews mit NachwuchswissenschaftlerInnen wird der Umstand, dass Mitbestimmung an der Besetzung der Leitungsfunktionen nur dem obersten Dienstrang zusteht, weniger kritisch beurteilt, als der Umstand, dass die genauen Pflichten, die aus den Leitungsfunktionen resultieren, nicht klar sind. Daraus resultierend wird insbesondere der aktuell vorherrschende Mangel an Kommunikation und Transparenz kritisiert. In fast allen Interviews wurde in diesem Zusammenhang betont, dass man sich auf informelle Kanäle der Informationsweitergabe stützen müsse. Alle IP fühlen sich in der Regel schlecht informiert. Dies ist somit ein weiterer Faktor, der einer breiten partizipativen Gestaltung des Ortes Universität entgegensteht.

Unter mangelnder Kommunikation und Transparenz sind einerseits die mangelnde Zugänglichkeit von Informationen und andererseits das Fehlen der Nachvollziehbarkeit von Entscheidungsprozessen zu verstehen.

*Ersteres* betrifft generell die **Existenz von Kommunikationsstrukturen** für eine gleichmäßige Weitergabe von Informationen und für eine entsprechende Partizipation der MitarbeiterInnen einer wissenschaftlichen Organisationseinheit. Wie Pasternak et al. (2006, 163) beispielsweise festgestellt haben, muss auch in der Interaktion zwischen den verschiedenen universitären Ebenen und Bereichen wie Lehre, Forschung und Administration mangelnde Kommunikation diagnostiziert werden. Das Fehlen an Informationen als Ressource zur eigenen Partizipation stattet jene, die in „Seilschaften“ verankert sind und jene, die sich aus informellen Quellen einen Informationsvorteil verschaffen können, mit einem Vorteil aus.

*Zweiteres* (also: *mangelnde Nachvollziehbarkeit von Entscheidungsprozessen*) resultiert daraus, dass in der aktuellen Verfassung der Universitätsstrukturen nur eine **Berichtspflicht** nach oben, das heißt an die nächst höhere Instanz vorgesehen ist. Damit werden die WissenschaftlerInnen einer Organisationseinheit aber oftmals geradezu im Dunkeln gelassen: In mehreren Interviews wird betont, dass etwa über das Zustandekommen von Professur-Ausschreibungen oder die Besetzung von Berufungskommissionen keine Berichterstattung erfolgt und dass man auch über wichtige Ergebnisse wie Zielvereinbarungsverhandlungen zwischen DekanIn und RektorIn nicht am Laufenden gehalten wird (top-down). Das verunmöglicht gleichzeitig jede Möglichkeit der Kontrolle aus einer bottom-up-Perspektive.

Generell kann man konstatieren: Durch die Abschaffung der Kollegialorgane durch das Universitätsgesetz 2002 hat man auch die etablierten **Informationskanäle sowie Rechenschafts- und Kommunikationsmechanismen** abgeschafft und keinen Ersatz dafür in der transformierten

Universitätsstruktur bereitgestellt. Damit soll nicht der „alten“ Struktur der Gremienuniversität gehuldigt werden, zumal sie in dieser Hinsicht keineswegs fehlerlos war. Es ist aber notwendig, darauf hinzuweisen, dass Informationen eine wesentliche Ressource sind, um sich an der Universität zurechtzufinden. Zugang zu Information stellt daher auch ein wichtiges Kriterium für die Partizipationsmöglichkeit und -bereitschaft von NachwuchswissenschaftlerInnen dar.

### *Überbordung des wissenschaftlichen Arbeitsprofils*

Wie weiter vorne schon angemerkt, ist die Einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen eine durchaus zweischneidige Angelegenheit. Einerseits werden NachwuchswissenschaftlerInnen in vielen Fällen mit Tätigkeiten, die nicht ihrem Anstellungsprofil entsprechen, geradezu überschwemmt. Andererseits wird in manchen Interviews der Mangel an Einbindung als großes Problem hervorgehoben. Im Untersuchungszusammenhang dieser Studie sind beide Erfahrungen nur zwei Seiten derselben Medaille: Unter beiden Bedingungen bleibt für Partizipation zur Gestaltung der österreichischen Universitäten oftmals nur schwer **Zeit**.

Die **Arbeitsbelastung** steigt an den Universitäten aufgrund mehrerer Faktoren: Durch das österreichische Charakteristikum des Massenstudiums und die universitären Umstellungen durch den Bologna-Prozess ist ein beträchtlicher Mehraufwand in der Lehre und der Studierendenbetreuung sowie in der organisatorischen Aus- und Umgestaltung der Universitäten notwendig. Zusätzlich zu diesen österreichischen bzw. europäischen Herausforderungen steigen die internationalen Anforderungen an WissenschaftlerInnen: Die Auflagen zu forschen und zu publizieren werden inzwischen nicht mehr nur von etablierten WissenschaftlerInnen erwartet, sondern stellen einen integralen Bestandteil für eine erfolgreiche wissenschaftliche Karriere von Beginn an dar. (vgl. Enders/Weert 2004, 19f)

Für NachwuchswissenschaftlerInnen fallen hier die wachsenden Aufgaben infolge der Veränderung des wissenschaftlichen Aufgabenprofils mit einer besonderen biographischen Zeitspanne zusammen – die Phase der wissenschaftlichen Karriere ist zugleich auch die Phase der **Familiengründung**. Verschärft wird das noch durch die verschiedentlich konstatierten Kapazitätsprobleme der österreichischen Universitäten. (Pasternack et al. 2006, 192) Insbesondere dadurch kommt es zur oftmals festgestellten strukturellen Benachteiligung von Frauen, wie sich nicht nur anhand der abnehmenden Zahl an Frauen je höherem Dienstrang zeigt (Bukowska/Kubicek

2007, 39ff)<sup>27</sup>, sondern auch in einem Interview unterstrichen wird, wenn eine IP meint, dass sie ihr Privatleben und ihren Kinderwunsch vorerst völlig hintanstellen muss.

### *Mangelnde Motivation*

Ein letzter Punkt in diesem Problemaufriss ist dem Selbstverständnis der NachwuchswissenschaftlerInnen zu widmen. In einigen Interviews gerade mit jüngeren KollegInnen zeigt sich, dass ein **Bewusstsein für die Möglichkeiten und „Sinnhaftigkeit“**, sich aktiv für die Gestaltung der eigenen Arbeitsumgebung einzusetzen, fehlt: Man begegnet einer Mischung aus Selbstzweifel bezüglich der persönlichen Eignung zur wissenschaftlichen Karriere und Antriebslosigkeit betreffend der Möglichkeit zu konkreten Änderungen beitragen zu können.

Der Organisationsgrad der NachwuchswissenschaftlerInnen ist trotz einiger universitärer und bundesweiter Initiativen gerade auf fakultärer Ebene immer noch sehr niedrig – der Umbruch von einer gremial charakterisierten hin zu einer von monokratischen Leitungsprinzipien bestimmten Universität hat die Vernetzung von NachwuchsforscherInnen zumindest nicht gefördert. NachwuchsforscherInnen sehen sich mit der eigenen Universität und der eigenen Fakultät nur in geringem Ausmaß verbunden – mangelnde Identifikation resultiert in fehlender Bereitschaft zu Partizipation.

---

<sup>27</sup> Bukowska/Kubicek (2007) folgend gestaltet sich die statistische Aufteilung des wissenschaftlichen Personals an der Universität Wien folgendermaßen: Wissenschaftliche BeamtInnen und Angestellte 41,2%; AssistentInnen Säule 1 (DoktorandInnen) 49,2%; AssistentInnen Säule 2 (Post-Docs) 39,5%; DozentInnen mit Planstellen (Ao. ProfessorInnen) 19,6%; und ProfessorInnen: 13,7%. Für österreichweite Zahlen siehe Datawarehouse Hochschulbereich (2008a, 2008b).

## **(6) Good Practice-Beispiele im europäischen Hochschulraum**

Um Hinweise auf Alternativen für Partizipationsmöglichkeiten von NachwuchswissenschaftlerInnen zu erhalten, werden im Folgenden Good Practice-Beispiele aus anderen europäischen Ländern dargestellt.

### *Länderbeispiele*

Gewählt wurden **Fallbeispiele** aus der Schweiz, den Niederlanden und Schweden sowie aus Großbritannien, da diese Länder in jüngeren Vergleichsstudien bezüglich des Forschungsoutputs in Relation zur Gesamtbevölkerung eine Spitzenposition einnehmen. Für Österreich, eines der reichsten Länder in der Europäischen Union, sollte es selbstverständlich sein, sich mit diesen Ländern zu messen und, sofern notwendig, daraus auch weiterführende wissenschaftspolitische Hinweise abzuleiten.

Die getroffene **Auswahl der Länder** basiert auf mehreren vergleichenden Studien. Die bibliometrische Studie des FWF<sup>28</sup> „*Der Wettbewerb der Nationen*“ (FWF 2007) nennt als „Top 5“ Schweiz, Schweden, Dänemark, Finnland und Niederlande. Diese Länder entsprechen auch ungefähr der Größe Österreichs. Dass Förderung von NachwuchswissenschaftlerInnen genau in diesen Ländern besonders groß geschrieben wird, lässt sich anhand der Vergabe der „*Starting Independent Researcher Grants*“ des Europäischen Forschungsrats feststellen: ForscherInnen mit Arbeitsort in der Schweiz, den Niederlanden, Finnland, Schweden und Belgien sind relativ zur Bevölkerungsgröße am erfolgreichsten. Übertroffen werden sie nur noch von Großbritannien, das in absoluten Zahlen mit Abstand führend ist. (ERC 2007, 9) Großbritannien nimmt auch in der FWF-Studie, insbesondere in den „Lebenswissenschaften“ und in den „Sozialwissenschaften“, eine Spitzenposition ein. Die angelsächsischen Universitätsmodelle stellen zudem oft ein Vorbild für Reformen im europäischen Hochschulraum dar (ÖGPP 2006) – hier werden vor allem die Einrichtungen (z.B. klassische Eliteuniversitäten) und eine seit langem bestehende, hohe Autonomie hervorgehoben. (Pasternack et al. 2006, 161f; siehe aber kritisch Pechar 2006) Angesichts der knapp zusammengefassten Ergebnisse dieser Studien kann man davon ausgehen, dass die Partizipationsmöglichkeiten an den Universitäten in den erwähnten Ländern insgesamt besser gestaltet sind als in Österreich.

---

<sup>28</sup> Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung

**Interviews** wurden mit NachwuchswissenschaftlerInnen aus den Fachbereichen Biologie, Ernährungswissenschaften, Medizin, Pädagogik, Psychologie und Technik geführt. Die Auswahl erwies sich in Bezug auf das Verhältnis zwischen Universitäten und Fakultäten mit hohem Anteil an Drittmittelangestellten und jenen mit einer Dominanz von universitären Stellen als ausgewogen.

Zwei Anmerkungen vorweg: *Erstens*, wenn im Folgenden von NachwuchswissenschaftlerInnen die Rede ist, so ist zu bedenken, dass aufgrund unterschiedlicher organisationsrechtlicher Gliederungen des wissenschaftlichen Personals tendenziell auch **unterschiedliche Gruppen** in den Blick geraten. In Schweden beispielsweise sind DoktorandInnen nicht mehr im Status von Studierenden wie in Österreich, sondern gelten als WissenschaftlerInnen. Generell wurden Personen interviewt, die sich in ihrer Laufbahn ungefähr zwischen Doktorat und der positiven Evaluierung einer tenure-Position befinden, vergleichbar also den für die Untersuchung eingegrenzten Akteursgruppen an österreichischen Universitäten.

*Zweitens* wurde für die Auswahl dieser Länder die Annahme getroffen, dass dort **Partizipationsmöglichkeiten** aufgrund besserer organisatorischer und rechtlicher Voraussetzungen, aber auch aufgrund einer anderen kulturellen Tradierung **größer** sind. Daraus, so war zu erwarten, würden sich gute Vergleichsmomente für die Situation in Österreich ergeben und Ansatzpunkte für eine Verbesserung der Situationen an österreichischen Hochschulen ableiten lassen.

### *Gut gelebte Partizipation – Ergebnisse*

**(1) Institutionelle Identifikation:** Die Länderbeispiele vermitteln einen generellen Eindruck: Deutlich wird die positive Identifikation der IP mit ihrer Organisationseinheit. Mehrfach wird das von den IP empfundene „Wir“-Gefühl im Sinne von „*gemeinsam die Universität leben und gestalten*“ hervorgehoben und festgehalten, dass dies ein wichtiges Element für die eigene Arbeitsmotivation, aber auch eine Voraussetzung für die gelebte Konkurrenz innerhalb der KollegInnenschaft darstellt. Wie im Detail noch ausgeführt wird, bestimmen Prinzipien wie Informationsweitergabe, Transparenz, aber auch Rechenschaftspflicht und Kontrolle von unten das Verhältnis zwischen Personen in Leitungsfunktionen und den NachwuchswissenschaftlerInnen – wenn auch in unterschiedlichem Ausmaß und in unterschiedlichen Ausformungen.

**(2) Institutionelle Stimulationen:** Ein weiteres wichtiges Kriterium sind die von universitärer Seite eingesetzten Stimulationen, um NachwuchswissenschaftlerInnen in ihrer Position, ihrer Entwicklung und in ihrem Selbstvertrauen zu stärken. Hier wird etwa durch Mentoring-Modelle

und individuelle Karriereberatung aktiv vorgesorgt, auch Initiativen von Seiten der NachwuchswissenschaftlerInnen werden unterstützt. Auffällig ist weiters die gute Vernetzung der NachwuchswissenschaftlerInnen. Dies wird in den Interviews als Basis für eine gelebte Partizipationskultur hervorgehoben. Gemeinschaftstätigkeiten werden von Seiten der Universitätsleitungen als wertvoller Teil des Universitätslebens gesehen.

**(3) Kommunikation und Transparenz:** Informationen als Ressource wird vor allem in den Fallbeispielen aus Schweden, den Niederlanden und Großbritannien hervorgehoben, auch in Verbindung mit klaren anerkannten Regeln. In Bezug auf die Vernetzung zwischen Leitungspersonen und NachwuchswissenschaftlerInnen lassen sich dabei zwei Zugänge unterscheiden: Im *Modell der indirekten Kommunikation* fungieren aus dem Kreis der NachwuchswissenschaftlerInnen gewählte VertreterInnen gewissermaßen als intermediäre Kommunikationsknoten. Am Beispiel der Schweiz etwa hebt die IP den engen Kontakt zwischen Leitung und MittelbauvertreterInnen hervor; sie erwähnt, dass der Dekan die MittelbauvertreterInnen regelmäßig telefonisch kontaktiert und mit ihnen aktuelle Themen bespricht. Er versucht im Vorfeld, MittelbauvertreterInnen von der Sinnhaftigkeit seiner Pläne zu überzeugen.

Am Beispiel aus Großbritannien wird deutlich, wie weit die Kommunikationsspannweite von Personen in Leitungsfunktionen reichen kann. Hier stehen schon die VertreterInnen der DoktorandInnen in ständigem Kontakt mit den Leitungspersonen, um ihre Anliegen einbringen zu können. Es wird aktiv versucht, gemeinsame Lösungen herbeizuführen. Für alle Länderbeispiele gilt: die Kommunikation findet sowohl in persönlichen Gesprächen als auch in Kommissionen und thematisch eingerichteten Arbeitsgruppen statt. In diesem Modell liegt es sehr stark an den Personen in den Vertretungsfunktionen, die Interessen und Bedürfnisse der NachwuchsforscherInnen zu erheben und zu kommunizieren, sowie den Informationsfluss zu den anderen NachwuchsforscherInnen zu gewährleisten. Um nochmals zum Beispiel aus Großbritannien zurückzukommen: Es werden regelmäßige Versammlungen und Veranstaltungen der DoktorandInnen und Post-DoktorandInnen abgehalten. Anstehende Konflikte und Entscheidungen werden breit kommuniziert.

Demgegenüber kann man ein *Modell der direkten Kommunikation* festmachen. Im schwedischen Beispiel etwa werden alle MitarbeiterInnen einer Organisationseinheit des Öfteren gebeten, an Umfragen teilzunehmen. Die Ergebnisse dieser bilden gemeinsam mit der Stellungnahme von beratenden Arbeitsgruppen die Grundlage für Entscheidungen. Am schwedischen Beispiel wird übrigens auch deutlich, wie wichtig eine klare Regelung zum Thema Transparenz ist: Da Universitäten in Schweden den Status staatlicher Agenturen haben, muss jedes Dokument zumindest für die Betroffenen einsehbar sein. Im schwedischen wie im britischen Fallbeispiel heben die IP her-

vor, dass die Leitungsperson der Organisationseinheit fallweise zu den Versammlungen der DoktorandInnen eingeladen wird, um kontroversielle Maßnahmen zu erläutern und diverse Fragen zu diskutieren.

**(4) Kontrolle und Rechenschaft:** Ein wesentliches Merkmal aller untersuchten Fälle ist, dass die NachwuchswissenschaftlerInnen an der Wahl bzw. am Bestellungsverfahren zur Besetzung der Leitungsfunktion an ihrer Organisationseinheit (stimmberechtigt) eingebunden sind. Dies wird von allen IP als sehr wichtig erachtet, um die LeiterInnen mit Legitimität und Vertrauen von unten auszustatten. Interessant ist auch das Ergebnis, dass der Hauptfokus von Gremien (Kommissionen, Arbeitsgruppen, Jour-Fixes etc.) auf Fakultätsebene nicht auf der Entscheidungsmacht liegt. Vielmehr geht es um die Gewährleistung des Informationsflusses, sehr stark aber auch um die Kontrolle und Rechenschaft – es gilt sicherzustellen, dass die Person in der Leitungsfunktion keine unberechtigten Einzelinteressen verfolgt.

Dies wird am niederländischen Beispiel besonders sichtbar: Hier ist der Dekan verpflichtet, über alle Entscheidungen in einem Fakultätsrat zu berichten und seine Beweggründe darzulegen. Der Fakultätsrat kann formell kein Veto einlegen, allerdings wird Einsicht in die Unterlagen gewährt und der Dekan muss Rede und Antwort stehen. Generell kann man sagen: Kommunikationskultur wird als wichtiger Faktor einer effizienten Fakultätsverwaltung erachtet und es wird erwartet, dass die Personen in Leitungsfunktion dieser Aufgabe ernsthaft nachkommen.

**(5) Einbindung von NachwuchswissenschaftlerInnen in Entscheidungsprozesse:** Im schwedischen Universitätsgesetz ist festgelegt, dass DoktorandInnen in allen sie betreffenden, entscheidungsbefähigten Arbeitsgruppen, Kommissionen und Gestaltungsprozessen vertreten sein müssen; eine ähnliche Handhabe hat sich auch für Post-Docs entwickelt (wenngleich nicht gesetzlich geregelt). Durch die Einbeziehung einer breiteren Personengruppe in den Gestaltungsprozess werde, so die positive Erfahrung mehrerer IP, eine gute Basis für neue Zugänge und Ideen geschaffen. Auch der Blick auf die Umsetzbarkeit werde geschärft. Am Ende sei man in einer Arbeitsgruppe immer stolz auf eine gemeinsam erreichte Lösung, die deutlich ausgewogener und differenzierter auf die Problemlage eingehe als der ursprüngliche Vorschlag, wie auch Leitungspersonen gerne zugeben, berichtet die IP aus der Schweiz.

**(6) Ressourcen:** Im Fall der Niederlande, so berichtet der IP, seien Ressourcen explizit für eigene Veranstaltungen von NachwuchswissenschaftlerInnen für NachwuchswissenschaftlerInnen vorgesehen – dadurch ließen sich etwa Seminare wie „PhD Speed-dating event“ oder „Trial Defence“, die vom Dekan und einzelnen anderen Personen angeregt worden seien, durch eine

Gruppe von NachwuchswissenschaftlerInnen detaillierter konzipieren und in der Folge mit Unterstützung der Fakultät umsetzen. Die IP schätzt hier insbesondere die Flexibilität der Fakultätsorganisation in der Vergabe von Ressourcen (Budget). Es sei möglich und sogar erwünscht, Konzepte vorzulegen und eigene Verantwortungsbereiche zu übernehmen.

Im schwedischen Beispiel hat man auf Universitätsebene eine „Junior Faculty“ ins Leben gerufen, die sich an NachwuchswissenschaftlerInnen ab dem Doktorat richtet, die noch nicht in einer „tenure“-Position sind. Geleitet wird die „Junior Faculty“ von einer Steuerungsgruppe aus NachwuchswissenschaftlerInnen. Sie koordiniert die wissenschaftlichen Fortbildungsaktivitäten für wissenschaftliche Angestellte der Universität, ist aber vor allem auch eine sehr gefragte Beratungseinheit für Entscheidungsprozesse auf universitäre Ebene.

**(7) Engagement macht sich bezahlt:** Partizipation wird als Teil der Arbeitszeit begriffen. Demgemäß wurden in Schweden und in den Niederlanden Regelungen zur Kompensation des Arbeitsaufwands getroffen: Die schwedische IP war auf Universitätsebene in der Kommission für Forschung und Bildung tätig. Als Abgeltung erhielt sie einen Aufschub um zwei Monate für die Fertigstellung ihrer Dissertation, das bedeutet effektiv eine Verlängerung der Anstellung um zwei Monate. Auch in den Niederlanden ist für NachwuchswissenschaftlerInnen, die beispielsweise als Mitglieder des Fakultätsrats eine Kontroll- und Beratungsfunktion ausüben, eine Abgeltung in Form von Zusatzmonaten vorgesehen.

Um Lebensläufe vergleichbarer zu machen und die unterschiedlichen Aktivitäten in den vier Handlungsfeldern der Universität besser gewichten zu können, ist in Schweden ein System entwickelt worden, in dem Erfahrungen und Aktivitäten in drei Portfolios aufgeteilt dargestellt werden: „akademisches“ Portfolio, Portfolio „Lehre“ und Portfolio „Forschung“. Im „akademischen“ Portfolio werden Tätigkeiten etwa in Arbeitsgruppen, aber auch Erfahrungen im Management von Forschungsprojekten gesammelt. Dieses System wird auch bei Bewerbungsverfahren für eine Position innerhalb der Universität verwendet. Es wird von wissenschaftlichen MitarbeiterInnen erwartet, in allen drei Bereichen aktiv zu sein. Die IP kennt daher auch niemanden, der sich nur auf die Forschung alleine konzentriert. Ein ähnliches Bild zeigt sich in Großbritannien: Post-DoktorandInnen erfüllen beispielsweise häufig auch die Aufgabe einer Labor-Managerin bzw. eines Labor-Managers. Diese Tätigkeit wird in Hinblick auf die Karriereentwicklung geschätzt, wiewohl sie wegen fehlenden administrativen und technischen Personals sehr zeitraubend ist. Wichtig ist an den hier gezeigten Beispielen, dass alle Bereiche der wissenschaftlichen Tätigkeit sichtbar gemacht werden: Neben der Forschung eben auch die Lehre und die wissenschaftliche Administration.

**(8) Klare Regelungen:** Klarheit durch anerkannte Regeln sieht die IP in Großbritannien als einen wesentlichen „kulturbildenden“ Faktor. Spontane, willkürliche und unreflektierte Entscheidungen von Einzelpersonen, die aus der österreichischen Realität bekannt sind, sind an der britischen Organisationseinheit durch etablierte und erprobte Regelungen ersetzt. Entscheidend sei aber, dass an der Erarbeitung und Weiterentwicklung dieser Regeln alle eingeladen sind. So ist es etwa auch möglich, gemeinsam arbeitsrechtliche Regelungen (etwa in Bezug auf Arbeitszeiten) an Erfordernisse der Organisationseinheit anzupassen.

Entscheidend ist auch, dass neue MitarbeiterInnen mit der Kultur und den Regelungen des Instituts vertraut gemacht werden. Die IP sieht dabei auch einen deutlich positiven Einfluss der internationalen Atmosphäre an ihrem Institut. Auch im Schweizer Beispiel werden Handlungsanweisungen und Regeln zu den MitarbeiterInnen betreffenden Themen (wie etwa Plagiatsfälle, Mobbing etc.) gemeinsam entwickelt und mit ausführlicher Information bekannt gemacht.

**(9) Fortbildungsmaßnahmen und Mentoring:** Mentoring-Programme wirken durch die Einbindung externer Personen gegen Abhängigkeitsverhältnisse innerhalb einer Organisationseinheit. Die IP aus Schweden etwa schreibt dem Mentoring-Programm einen sehr positiven Einfluss auf die Arbeitskultur an ihrer Universität zu, dies wird in den anderen Interviews bestätigt. In allen Länderbeispielen bieten die Universitäten, an denen die IP beschäftigt sind, Karriereberatung und Fortbildungsprogramme an. NachwuchswissenschaftlerInnen können diese Angebote in Anspruch nehmen – auch ohne ihre Vorgesetzten zu informieren (was insbesondere bei Themen wie Mobbing von großer Wichtigkeit ist). Teilweise werden diese Kurse auch in einem bottom-up Zugang von den NachwuchswissenschaftlerInnen selbst mitentwickelt.

## **(7) Empfehlungen**

Gelebte Partizipation kann nicht eins zu eins durch nationale Gesetze evoziert werden. Im Kapitel „Problemaufriss“ (Kapitel 5) konnten zwar grob Themenblöcke identifiziert werden, die Konfrontation mit universitären und fakultären Realitäten bei der Konzeption und Umsetzung konkreter Handlungsempfehlungen stellt jedoch noch einmal eine ganz andere Schwierigkeit dar. Vom Gesetzgeber sollten Rahmenbedingungen und Anstöße in Richtung mehr Partizipation erwartet werden. Hier werden zunächst Einschränkungen und Kriterien der Steuerungsmöglichkeiten diskutiert. Danach werden Empfehlungen für Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene entwickelt. Im letzten Abschnitt wird eine „Reformagenda Partizipation“ entwickelt. Diese Punktation kann als Programm für einen universitären Reflektionsprozess dienen – sei es als Grundlage für Regelungen auf Satzungsrang oder für die Konzeption struktureller Maßnahmen.

### *Staatliche Steuerungsmöglichkeiten*

Wie dargestellt wurde, sind die Partizipationsmöglichkeiten an österreichischen Universitäten kaum geregelt; der Blick in die unterschiedlichen „Realverfassungen“ zeigt, dass sehr unterschiedliche Wege eingeschlagen wurden. Wenn man nun die Frage stellt, welche Steuerungsmaßnahmen zu einer Anhebung der Partizipation an den Universitäten gesetzt werden können, ist zunächst auf zwei Punkte hinzuweisen, die berücksichtigt werden müssen.

1. Es gibt sehr **unterschiedliche Partizipationsarten**, die sich nicht alle durch staatliche Regelungen durchsetzen lassen.
2. Es gibt sehr **unterschiedliche Themenbereiche und Gegenstände** innerhalb einer wissenschaftlichen Organisationseinheit, an denen zu partizipieren nicht unbedingt allen WissenschaftlerInnen gleichermaßen ermöglicht (bzw. vorgeschrieben) werden sollte.

Unter Berücksichtigung dieser beiden Punkte ist es notwendig, die aktuelle „Formalverfassung“ der Universitäten durch dezidierte Bestimmungen zur Partizipationsmöglichkeit von NachwuchswissenschaftlerInnen zu ergänzen, denn die Analyse der „Realverfassung“ weist hier große Mängel auf.

Eingangs wurde die Frage der **Demokratisierung** als wissenschafts- und gesellschaftspolitisches Ziel bezeichnet. Das wissenschaftspolitische Ziel kann dementsprechend so formuliert werden, dass Partizipationsmöglichkeiten eine größere Funktionalität in den wissenschaftlichen Organisa-

tionseinheiten bewirken. Das gesellschaftspolitische Ziel lautet, dass aus der Partizipation von NachwuchswissenschaftlerInnen die Demokratisierung der Gesellschaft (und der Universitäten) gefördert und gestärkt wird. Die Schnittstelle dieser beiden Ziele zu suchen und zu finden, kann man in diesem Zusammenhang gewissermaßen als die Aufgabe erfolgreicher Wissenschaftspolitik definieren.

Will man nun versuchen festzustellen, nach welchen Gesichtspunkten es WissenschaftlerInnen überhaupt ermöglicht wird, an ihrer Organisationseinheit zu partizipieren, so kann man drei unterschiedliche Wirkungsmechanismen unterscheiden: **Formelle Kriterien** sind die im Gesetz und den Satzungen bzw. Organisationsplänen festgehaltenen Richtlinien. **Informelle Kriterien** sind per definitionem nicht schriftlich fixiert, sondern spielen sich in einem bestimmten Kontext als Praxis oder Regel ein; sie umfassen einen weiten Bereich, der von persönlichen Vorlieben, Seilschaften und pressure groups bis hin zu legitimen Interessengruppen beeinflusst wird. Die „**Regeln der Scientific Community**“ können einerseits durch top-down-Mechanismen festgelegt werden (wie dies etwa im Kollektivvertrag der Fall ist) oder andererseits aus dem Kreis der Betroffenen selbst bestimmt werden.

Es scheint nun *erstens* auf der Hand zu liegen, dass es, wie zu Kapitelbeginn angeführt, auf die unterschiedlichen Partizipationsarten und auf die zur Partizipation zur Verfügung stehende, breite Palette an Themenbereichen und Gegenständen ankommt, welcher Wirkungsmechanismus angelegt werden kann oder sollte. Einige **Beispiele** können dies verdeutlichen: Für die Berufung einer Professur sind Regeln der Scientific Community als Kriterium ausschlaggebend, weil besonderer Wert auf die dabei erforderlichen Gutachten zu legen ist. Das macht durchaus Sinn. Anders ist es bei der Zusammensetzung einer Berufungskommission – dieser Vorgang ist in vielen Organisationseinheiten derzeit völlig ungeklärt, wie auch von drei IP an ihrer Organisationseinheit kritisiert wird. In diesem Fall wäre die Einführung formeller Kriterien als sinnlos zu bewerten, zu achten ist eher darauf, dass innerhalb der Selbststeuerung der Organisationseinheit eine ausgewogene Zusammensetzung gewährleistet ist. Dagegen sind formelle Kriterien sinnvoll, wenn es um die Mitbestimmung an der Organisationseinheit geht, durch die eine sinnvolle Einbindung gewährleistet wird.

*Zweitens* wird mit diesen Beispielen auch klar, dass die unterschiedlichen Wirkungsmechanismen nicht nur an unterschiedlichen Orten geregelt, vorgeschrieben bzw. fixiert werden (können), sondern die einzelnen Partizipationsformen (Entscheidungskompetenz, Mitbestimmung, Mitwirkung an der Gestaltung der wissenschaftlichen Organisationseinheit, Mitwirkung in der Scientific

Community, Kommunikation) unterschiedlich stark betreffen. Das schränkt die **Möglichkeit politischer Steuerung** einzelner dieser Partizipationsarten erheblich ein. Letztlich hat das Universitätsgesetz 2002 (inklusive seiner ausgestaltenden Vorschriften wie Satzungen und Organisationspläne) diese Einschränkung in Kauf genommen, indem es nur die Frage der Entscheidungskompetenz und teilweise der Mitbestimmung sowie der vertikalen Kommunikation regelt. Allerdings zeigt diese Studie auf, dass diese selbst auferlegte Selbstbeschränkung von Seiten des Gesetzgebers zu weit geht. Es bedarf, auch wenn der Zugang nur zu bestimmten Partizipationsformen nach formellen Kriterien vorgegeben werden kann, zusätzlicher Bestimmungen im Bereich der Entscheidungskompetenz, der Mitbestimmung und der Kommunikation.

### *Empfehlungen für Maßnahmen auf gesetzlicher Ebene*

Im Folgenden werden Empfehlungen abgegeben, die sich aufgrund der Ergebnisse dieser Studie unmittelbar für die Einarbeitung partizipativer Elemente auf gesetzlicher Ebene anbieten.

**(1) Satzungsteil:** Im Universitätsgesetz sind bestimmte Agenden vorgegeben, die zwingend Teil der Satzung einer Universität sein müssen. Hierzu gehören unter anderem studienrechtliche Bestimmungen, Richtlinien für Evaluierungen sowie die Erlassung eines Frauenförderungsplans. Auch ein Organisationsplan ist zu erstellen, ohne dass allerdings ein Inhalt desselben spezifiziert wird. Die Aufzählung gewisser Inhaltsfelder, die von Seiten der Politik gewünscht sind, stellt ein „weiches“ Instrument dar, welches jedoch mit Steuerungsinstrumenten (Leistungsvereinbarungen) verknüpft werden kann.

Als Anstoß zu einer Stärkung der Partizipation und Transparenz im Sinne der Ergebnisse der Studie wird vorgeschlagen, in §19 als Abs. 2 zusätzlich einen **Satzungsteil „Partizipation“** vorzusehen. Bestehende Partizipationselemente (etwa die an vielen Universitäten eingerichteten beratenden „Fakultätsräte“ bzw. „Fakultätskonferenzen“) sollen integriert oder überarbeitet werden. Der später noch ausgeführte Punkt einer „Reformagenda Partizipation“ kann als Grundlage für die Ausgestaltung des Satzungsteils an den einzelnen Universitäten dienen.

**(2) Faculty:** Unter dem Faculty-Modell ist die Idee zu verstehen, dem Leitungsorgan eine Gruppe von unabhängigen, gleichberechtigten WissenschaftlerInnen zur Seite zu stellen, die die Ausgestaltung der Organisationseinheit mittragen. In UG 2002 §20 Abs. 4 wird die Bestellung der LeiterInnen von Organisationseinheiten geregelt. Daran anschließend könnte gesetzlich zumin-

dest die Einrichtung eines (z.B. beratenden) Organs von WissenschaftlerInnen der Organisationseinheit eingefügt werden.

Im Folgenden werden die Vor- und Nachteile von zwei verschiedenen Versionen des Faculty-Modells unter Rückgriff auf die aktuelle wissenschaftspolitische Debatte diskutiert. Unter dem Schlagwort „**Einheitskurie**“ wird vorgeschlagen, alle habilitierten WissenschaftlerInnen eines Fachbereichs, jedenfalls aber alle außerordentlichen und ordentlichen ProfessorInnen zusammenzufassen.<sup>29</sup> Gleichberechtigt sollen sie die Ausgestaltung der Fakultät bestimmen können. Das Modell der „Einheitskurie“ wird vor allem für jene Bereiche propagiert, in denen habilitierte AssistentInnen (in der Regel verbeamtete Ao. ProfessorInnen) große Teile der Forschung und Lehre übernommen haben und deshalb eine Gleichberechtigung mit den ProfessorInnen verlangen.<sup>30</sup> Für eine österreichweite Implementierung sind dabei folgende Probleme zu nennen:

- Der Begriff „Einheitskurie“ oder „eine gemeinsame Kurie der UniversitätslehrerInnen“ ist insofern missverständlich, als trotz dieser Zusammenfassung nicht eine Gruppe aller WissenschaftlerInnen geschaffen wird – *NachwuchswissenschaftlerInnen*, die nicht habilitiert sind, sind von dieser Partizipationsmöglichkeit ebenso *ausgeschlossen* wie habilitierte AssistentInnen mit privatrechtlicher Anstellung.
- Die „Einheitskurie“ würde auch zu einer *Stärkung der Habilitation* führen; das ist insofern problematisch, als schon seit längerer Zeit die wissenschaftspolitische Forderung der mittelfristigen Abschaffung der Habilitation im Raum steht. (BMVW 1999, 43)<sup>31</sup>

Als Alternative wird ein Modell propagiert, in dem die Faculty als **beratendes Gremium** vorgesehen ist, in dem alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auf Laufbahnstellen (im Modell des Kollektivvertrags entspricht das der Assistenzprofessur) automatisch vertreten sind. Dieses Modell entspricht der im Problemaufriss erwähnten „demokratischen Herrschaftsform“. Es scheint im Vergleich zur „Einheitskurie“ besser mit den (in Zukunft immer wichtiger werdenden) privatrechtlichen Anstellungsverhältnissen gekoppelt zu sein, und stellt insofern auch kein *lex specialis* für die Gruppe der verbeamteten, habilitierten AssistentInnen dar. Seine Funktionalität gewinnt es dadurch, dass die Leitungsperson einer Organisationseinheit dieses beratende Gremium in jedem Fall vorab konsultieren muss und ihm auch berichts- und auskunftspflichtig ist. Von einer IP wird hervorgehoben, dass dieses Modell praktiziert wird und sowohl symbolisches Ge-

---

<sup>29</sup> Zur Einheitskurie gibt es eine eigene Website unter <http://www.sbg.ac.at/aggaller/EK/> [Stand: 19.6.2008]

<sup>30</sup> Man kann sich des Eindrucks nicht erwehren, dass diese Initiative ausschließlich auf die Besserstellung einer bestimmten Gruppe – eben den verbeamteten, habilitierten AssistentInnen – zielt.

<sup>31</sup> In einigen Fachbereichen spielt die Habilitation heute schon wenig bis keine Rolle. An der TU Graz beispielsweise gibt es Berufungsverfahren, bei denen von den BewerberInnen kaum jemand habilitiert ist.

wicht hat, weil es alle WissenschaftlerInnen ab einer bestimmten Qualifikationsstufe gleichberechtigt vereint, als auch für Transparenz an der Organisationseinheit sorgt.

Dennoch sind auch bei diesem Modell folgende Punkte zu bedenken:

- Auch im Fall der Faculty als beratendem Gremium muss eine *Grenze* gezogen werden – in dem in einem Interview genannten Beispiel wird erstens die Habilitation und zweitens ein entsprechendes Anstellungsverhältnis als Qualifikation zur Teilnahme an der Faculty beschrieben.<sup>32</sup>
- Da die Organisationseinheiten an österreichischen Universitäten sehr unterschiedliche *Größen* aufweisen, besteht die Gefahr, dass dabei auch große und teilweise unbewegliche Gremien geschaffen werden.
- Neben dem *Ausschluss* von NachwuchswissenschaftlerInnen (insbesondere DoktorandInnen, Projektangestellte), die die Kriterien für eine potentielle Beteiligung nicht erfüllen, sind an bestimmten Organisationseinheiten auch viele „externe“ habilitierte WissenschaftlerInnen nicht in der Faculty eingebunden.

Trotzdem scheint das beratende Faculty-Modell einen sehr sinnvollen Beitrag zur Verankerung von Partizipation im Sinne von Mitbestimmung und Kommunikation darzustellen; es wäre darüber hinaus relativ einfach im Universitätsgesetz zu implementieren und ließe sich auch mit der neuen Personalorganisation des Kollektivvertrags vereinbaren. Zu beachten sind dabei folgende Punkte:

- Es sollte je nach Größe der Organisationseinheit möglich sein, die Grenze, wer in der Faculty vertreten sein darf, flexibel zu gestalten (und letztlich in die Hände der Organisationseinheiten selbst zu legen). Wichtig ist, eine Definition zu finden, welche die *Regeln zur Positionsvergabe* in dieser Faculty genau beschreibt, andererseits aber einen gewissen Spielraum für ihre Besetzung übrig lässt.
- Empfohlen wird auch, den *Bestellmodus von Leitungsfunktionen* zu ändern und zumindest zuzulassen, dass Leitungspersonen aus dem Kreis der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen gewählt werden können.

**(3) Handlungstyp „wissenschaftliche Administration“:** In Zeiten steigender Aufgabenvielfalt (Evaluation, strukturelle Nachwuchsförderung, Drittmittelakquirierung etc.), stärkerer internationaler Vernetzung und immer komplexer werdender Forschungsrealität (Enders/Weert 2004, 19f)

---

<sup>32</sup> Der IP betont allerdings, dass es sich hier um eine pragmatische Grenze handelt, um das Gremium nicht „zu groß“ werden zu lassen.

wird auch die Rolle der wissenschaftlichen Administration immer bedeutender. Wissenschaftliche Administration wird derzeit jedoch von WissenschaftlerInnen weitgehend nebenbei erledigt. Es scheint dagegen sinnvoll, im Kollektivvertrag einen eigenen „Handlungstyp“ zu schaffen, um die diesbezügliche Arbeitslast der WissenschaftlerInnen zu verringern und ihnen mehr Freiraum zu verschaffen. (ebda., 21) MitarbeiterInnen in der wissenschaftlichen Administration auf Post-DoktorandInnen-Stufe können beispielsweise auf Ebene einer Organisationseinheit eine Bündelungsaufgabe wahrnehmen, d.h. den Überblick über die unterschiedlichen Forschungstätigkeiten behalten und mögliche Synergien und Kooperationspotentiale identifizieren. Ihnen soll eine aufgabenspezifische Ausbildung zukommen – im Prinzip soll wissenschaftliche Administration als hauptamtliche Tätigkeit anerkannt werden.<sup>33</sup> In der Implementierung ist auf Durchlässigkeit zu achten – Personen in der wissenschaftlichen Administration sollen prinzipiell wieder in die Wissenschaft wechseln können.

**(4) Transparenz als übergreifendes Thema:** Die Vorstellung, Transparenz sei ein rein inner-universitäres Thema greift zu kurz. Das Problem mangelnder Transparenz beginnt bereits auf nationaler Ebene. Es ist daher dringend zu überprüfen, wie der Prozess des Abschlusses von Leistungsvereinbarungen zwischen dem Ministerium und den Universitäten in Zukunft hinsichtlich der relevanten Kriterien transparenter gestaltet werden kann.

**(5) „Kollektivvertrag plus“:** Das Inkrafttreten des bereits ausverhandelten Kollektivvertrags wäre zu begrüßen, um die schlechten Karriereaussichten insbesondere von jüngeren NachwuchswissenschaftlerInnen zu beseitigen. Der Kollektivvertrag wäre aber zumindest in zwei Punkten abzusichern bzw. zu erweitern:

- Einige befürchten, dass das im Kollektivvertrag festgelegte Karrieremodell aufgrund der in Österreich herrschenden Gesetzeslage im Arbeitsrecht de facto wieder zu entfristeten, quasi-verbeamteten Anstellungsverhältnissen führt. Es wäre unter anderem gegenüber der *Arbeitsgerichtsbarkeit* klarzustellen, wo die spezifischen Besonderheiten einer wissenschaftlichen Berufstätigkeit liegen, ohne dabei allzu große Berufsunsicherheiten zu produzieren.
- An zumindest einer Stelle ist der Kollektivvertrag in der vorliegenden Fassung zu rigide: ProjektmitarbeiterInnen kann keine Qualifikationsvereinbarung angeboten werden. Hier ist die *Durchlässigkeit der Karrieremodelle* sicherzustellen. Selbiges gilt für den unter Punkt (3) vorgeschlagenen *Handlungstyp* „*wissenschaftliche Administration*“ – auch dieser wäre im Kontext des Kollektivvertrags entsprechend zu positionieren.

---

<sup>33</sup> So auch die Forderung von z.B. Pasternack et al. (2006, 163).

## **Reformagenda Partizipation**

Die folgenden Vorschläge sammeln übergreifende Empfehlungen und Anregungen, wie eine Stärkung von partizipativen Elementen an den österreichischen Universitäten erreicht werden kann. Sie könnten sich als Grundlage für die Ausarbeitung des vorgeschlagenen Satzungsteils „Partizipation“ eignen.

**(1) Herstellung universitärer und fakultärer Öffentlichkeit<sup>34</sup>:** Kommunikation und Transparenz sollen als Voraussetzungen für aktive Partizipation über alle Leitungsebenen hinweg ein Leitmotiv der Universitätsverwaltung werden. WissenschaftlerInnen werden nicht zur Teilnahme in Kommissionen verpflichtet, können Informationen über universitäre Entscheidungen und Prozesse aber öffentlich einsehen und bei Interesse an einem Thema entsprechend aktiv werden. Zusätzlich dazu muss die präventive Kontrollfunktion von Kommunikation und Transparenz in Form von Rückmeldungen über bestimmte Abläufe an der Universität herausgestrichen werden (Responsivität). Die EntscheidungsträgerInnen sind gegenüber ihren wissenschaftlichen MitarbeiterInnen berichtspflichtig. Hier besteht auf drei Ebenen konkreter Handlungsbedarf:

- Es muss klar sein, *welcher Person oder welchem Gremium die Kompetenz der Entscheidung* zukommt.
- Die relevanten *Kriterien für eine Entscheidung* müssen formuliert und offen gelegt werden. Ziel ist, die reale Bedeutung informeller Kriterien zurückzudrängen bzw. auszuschalten.
- Die *Entscheidungen selbst* sind offen zu legen.

**(2) Wertschätzung für Partizipation:** Partizipation ist Teil des Freiraums für WissenschaftlerInnen an der Universität. Dies wäre bei Evaluation und Bewertung der Leistung der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen entsprechend zu würdigen.

**(3) Mentoring und Karriereberatung:** Im Sinne des Ausgleichs von Abhängigkeiten sollen, sofern es sie noch nicht gibt, universitätsweit Mentoring-Programme aufgebaut werden. Dabei soll für alle NachwuchswissenschaftlerInnen die Möglichkeit bestehen, eine Person außerhalb der wissenschaftlichen Organisationseinheit als MentorIn auszuwählen. Die internationalen Good Practice-Beispiele zeigen deutlich, dass dieses Modell für NachwuchswissenschaftlerInnen bei Themen wie Konfliktmanagement, Karriereentscheidungen, Vernetzung etc. sehr wichtig sind.

---

<sup>34</sup> Um Missverständnisse zu vermeiden soll hier darauf hingewiesen werden, dass „Herstellung einer universitären Öffentlichkeit“ nicht bedeutet, dass universitätsfremde Personen Zugang zu internen Informationen bekommen sollen.

**(4) Junior Faculty:** Die Einrichtung einer Junior Faculty (auf Ebene der Universität oder der Organisationseinheit) bietet NachwuchswissenschaftlerInnen von Beginn an die Möglichkeit, an der Gestaltung ihres wissenschaftlichen Umfelds aktiv teilzunehmen, und könnte als komplementäre Einrichtung zur oben vorgeschlagenen Faculty dienen. Neben der Erarbeitung von Empfehlungen könnte diese Junior Faculty, ähnlich wie im schwedischen Beispiel, zusätzliche Aufgaben übernehmen wie etwa die Gestaltung des Angebots an Karriereberatung.

**(5) Leistungsvereinbarungen und Berichtslegung:** Einer solchen „Reformagenda Partizipation“ könnte durch Aufnahme in die Kriterien der Leistungsvereinbarungen die ihr entsprechende Bedeutung zukommen. Im Rahmen der bestehenden Berichtslegung (Bericht über Personalstruktur und Nachwuchsförderung) wäre die Implementierung der partizipativen Elemente einzubeziehen.

## **(8) Bibliographie**

- Auer, Clemens Martin/Rechberger, Walter H. (1990): Demokratisierung von Wissenschaft und Universität, in: Auer, Clemens Martin/Feith, Georg/Rechberger, Walter H. (Hg.): Universität und Demokratie in Österreich. Zur empirischen und theoretischen Relevanz, Wien (Beiträge zum Universitätsrecht; 11), 1-21
- Auer, Clemens Martin/Feith, Georg/Rechberger, Walter H. (1990) (Hg.): Universität und Demokratie in Österreich. Zur empirischen und theoretischen Relevanz, Wien (Beiträge zum Universitätsrecht; 11)
- Benz, Matthias (2000): Partizipation und Kommunikation als Motivatoren. Wie Unternehmen implizite Arbeitsverträge verbessern können, in: Zeitschrift Führung + Organisation, 69, 2, 92-97
- Bessenyei, István/Melchior, Josef (1996): Die Hochschulpolitik in Österreich und Ungarn 1945-1995. Modernisierungsmuster im Vergleich, Frankfurt/Main
- Blimlinger, Eva (2007): Wenn extern zu intern wird – die besonderen Rechtsverhältnisse. Zur Situation der Lektorinnen und Lektoren an österreichischen Universitäten, <http://www.ig-elf.at/index.php?id=63> [Stand: 1.6.2008]
- BMBWK [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur] (2006): Bericht über die Nachwuchsförderung und die Entwicklung der Personalstruktur der Universitäten gem. §121 (19) UG 2002, [http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?\\_pageid=93,1172892&\\_dad=portal&\\_schema=PORTAL](http://eportal.bmbwk.gv.at/portal/page?_pageid=93,1172892&_dad=portal&_schema=PORTAL) [Stand: 12.5.2008]
- BMWV [Bundesministerium für Wissenschaft und Verkehr] (1999): Grünbuch zur österreichischen Forschungspolitik, <http://archiv.bmbwk.gv.at/medienpool/3746/gruenbuch.pdf> [Stand: 25.6.2008]
- Bourdieu, Pierre (1992): Homo Academicus, Frankfurt/Main
- Bourdieu, Pierre (1999): The Specificity of the Scientific Field and the Social Conditions of the Progress of Reason, in: Biagioli, Mario (Hg.): The Science Studies Reader, New York/London, 31-50
- Bukowska, Sylwia/Kubicek, Bettina (2007): Gender im Fokus. Frauen und Männer an der Universität Wien, [http://www.univie.ac.at/women/fileadmin/user\\_upload/Datenbroschuere\\_2007.pdf](http://www.univie.ac.at/women/fileadmin/user_upload/Datenbroschuere_2007.pdf) [Stand: 14.6.2008]
- Burtscher, Christian/Pasqualoni, Pier-Paolo/Scott, Alan (2005): Das österreichische Universitätssystem im Schatten zweier Gesetze, in: Welte, Heike/Auer, Manfred/Meister-Scheytt, Claudia (Hg.): Management von Universitäten. Zwischen Tradition und (Post-)Moderne, München/Mering (Universität und Gesellschaft – Schriftenreihe zur Universitätsentwicklung; 4), 143-170
- Clark, Burton R: The higher education system. Academic organization in cross-national perspective, Berkeley
- Datawarehouse Hochschulbereich (Hg.) (2008a): Personal Universitäten. Hauptberufliches Personal an Universitäten, hg. v. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, [http://eportal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&cn=cf\\_a104&nsl=de-](http://eportal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&cn=cf_a104&nsl=de-)

- at&fm=p://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&\_po=1000000001100111011000&wbr=540217&wbk=ELEMENT101 [Stand: 14.6.2008]
- Datwarehouse Hochschulbereich (Hg.) (2008b): Personal Universitäten. Funktionen an Universitäten, hg. v. Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis BidokVUni, [http://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&cn=cf\\_a104&nsl=de-at&fm=p://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&\\_po=1000000001100111011000&wbr=540206&wbk=ELEMENT831](http://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&cn=cf_a104&nsl=de-at&fm=p://portal.bmbwk.gv.at/discoverer/viewer?&_po=1000000001100111011000&wbr=540206&wbk=ELEMENT831) [Stand: 14.6.2008]
- doktorat.at (2006): Zukunft DOC. Empfehlungen zur Verbesserung der Doktoratsstudien bzw. der Situation der Doktoratsstudierenden an den österreichischen Universitäten, Wien, <http://www.doktorat.at/file/EinbindungScientificCommunity.pdf> [Stand: 14.6.2008]
- Dumpelnik, Jürgen (2008): Universitätsarbeitsrecht, Wien/Graz (Schriften zum Wissenschaftsrecht; 9)
- Enders, Jürgen/Weert, Egbert de (2004): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe – Synopsis Report, in: dies. (Hg.): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, hg. v. d. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt/Main, 11-31
- ERC [European Research Council] (2007): The European Research Council awards its first grants, MEMO/07/586, Brüssel, <http://erc.europa.eu/pdf/memo.pdf> [Stand: 14.12.2007]
- Europäische Kommission (2005): Europäische Charta für Forscher. Verhaltenskodex für die Einstellung von Forschern. KOM (2005) 576, Brüssel, [http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/eur\\_21620\\_de-en.pdf](http://ec.europa.eu/euraxess/pdf/eur_21620_de-en.pdf) [Stand: 14.6.2008]
- Felt, Ulrike (2001): Verschiebungen und Neuherstellung. Strukturen der Wissenschaft (1), in: Mitbestimmung. Zeitschrift für Demokratisierung der Arbeitswelt, 6, 3-7
- Fischer, Klaus (2007): Fehlfunktionen der Wissenschaft, in: Erwägen Wissen Ethik, 18, 1, 3-16
- Frank, David John/Meyer, John W. (2007): University expansion and the knowledge society, in: Theory and Society, 36, 287-311
- FWF [Fonds zur Förderung der wissenschaftlichen Forschung] (2007): Der Wettbewerb der Nationen – oder wie weit die österreichische Forschung von der Weltspitze entfernt ist, Wien, [http://www.fwf.ac.at/de/downloads/pdf/der\\_wettbewerb\\_der\\_nationen.pdf](http://www.fwf.ac.at/de/downloads/pdf/der_wettbewerb_der_nationen.pdf) [Stand: 1.5.2008]
- HOG 1955: Hochschul-Organisationsgesetz 1955, BGBl. Nr. 154/1955
- Kneucker, Raoul F. (1980): Das Universitäts-Organisationsgesetz 1975: Die gesetzgebenden Kräfte, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), 3, 261-276
- Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (2007), Endfassung, [http://www.bs13.goed.at/maindir/KollV\\_Endfassung200709.pdf](http://www.bs13.goed.at/maindir/KollV_Endfassung200709.pdf) [Stand: 1.5.2008]
- König, Thomas/Kreisky, Eva (2007): Bedingungen kritischer Wissenschaft in Österreich. Vom zähen Weg der Etablierung der Sozialwissenschaften zur Wissensgesellschaft als Privatisierung von Bildung und Wissenschaft, in: Brüchert, Oliver/Wagner, Alexander (Hg.): Kritische Wissenschaft, Emanzipation und die Entwicklung der Hochschulen. Reproduktionsbedingungen und Perspektiven kritischer Theorie, Marburg, 115-134
- Kostal, Mario (2005): Universitätsgesetz 2002. Textausgabe mit Materialien, Wien, 2., aktualisierte Aufl., Wien

- Kucsko-Stadlmayer, Gabriele (2001): Universitätslehrer-Dienstrecht, Wien
- MINOCW [Ministerie von Onderwijs, Cultuur en Wetenschap] (2007): Strategic agenda for higher education, research and science policy, Den Haag,  
[http://www.minocw.nl/documenten/81346\\_38024\\_Strategic.pdf](http://www.minocw.nl/documenten/81346_38024_Strategic.pdf) [Stand: 14.6.2008]
- ÖGPP [=Österreichische Gesellschaft für Politikberatung und Politikentwicklung] (2006): Was wir von den anderen lernen können. Beispiele erfolgreicher Bildungspolitik in anderen Ländern (Teil 2), Wien
- Pasternack, Peer/Bloch, Roland/Gellert, Claudius/Hölscher, Michael/Kreckel, Reinhard/Lewin, Dirk/Lischka, Reine/Schildberg, Arne (2006): Die Trends der Hochschulbildung und ihre Konsequenzen, Wissenschaftlicher Bericht für das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur der Republik Österreich,  
[http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx\\_bmwfcontent/studie\\_trends\\_hsbildung.pdf](http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_bmwfcontent/studie_trends_hsbildung.pdf) [Stand: 14.6.2008]
- Pechar, Hans (2004): The Changing Academic Workplace: From Civil Servants to Private Employees, in: Enders, Jürgen/Weert, Egbert de (Hg.): The International Attractiveness of the Academic Workplace in Europe, hg. v. d. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW), Frankfurt/Main, 32-51
- Pechar, Hans (2006): Vom Vertrauensvorschuss zur Rechenschaftspflicht. Der Paradigmenwechsel in der britischen Hochschul- und Forschungspolitik seit 1980, in: Österreichische Zeitschrift für Politikwissenschaft (ÖZP), 1, 57-73
- Preglau-Hämmerle, Susanne (1986): Die politische und soziale Funktion der österreichischen Universität. Von den Anfängen bis zur Gegenwart, Innsbruck
- SWA [Sozialwissenschaftliche Arbeitsgemeinschaft] (1976): Die Strukturreform der österreichischen Hochschulen, Wien
- UG 2002: Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 zuletzt geändert durch BGBl. I Nr. 74/2006
- UOG 1975: Universitäts-Organisationsgesetz 1975, BGBl. Nr. 258/1975
- Welan, Manfred (1990): Das UOG und die Demokratie an den Universitäten, in: Auer, Clemens Martin/Feith, Georg/Rechberger, Walter H. (Hg.): Universität und Demokratie in Österreich. Zur empirischen und theoretischen Relevanz, Wien (Beiträge zum Universitätsrecht; 11), 23-32
- Welan, Manfred (2002): Schon viermal Universitätsreform, in: Wiener Zeitung,  
<http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=4434&Alias=Dossiers&cob=203465&currentpage=0> [Stand: 14.6.2008]
- Welan, Manfred (1989): Aus dem Elfenbeinturm, Wien
- Wiener Zeitung (2002): Das Universitätsgesetz,  
<http://www.wienerzeitung.at/DesktopDefault.aspx?TabID=4434&Alias=Dossiers&cob=203461&currentpage=0> [Stand: 14.6.2008]