

**UNTERNEHMEN „UNIVERSITÄT“ –  
EIN BEITRAG ZU MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN  
EINER UNIVERSITÄTSREFORM** *Barbara Trost*

Das Universitätsgesetz 2002 steht unmittelbar vor der parlamentarischen Beschlussfassung. An den Universitäten will man verbreitet den positiv besetzten Begriff „Reform“ dafür nicht verwenden. Die Ablehnungsfront ist groß, die Stimmung vielerorts bereits resignativ.

Dabei geht es in der Hauptsache nicht um Fragen der Überleitung von Beschäftigungsverhältnissen und privatvertraglichen Gestaltungen. Im Zentrum aller Diskussionen steht die Frage, ob der mit dem Wesen der Universität als solche verbundene öffentliche Auftrag nach Inkrafttreten des Gesetzes noch erfüllt werden kann.

Die Gründe für das massive Bedürfnis die Universitäten durch „Reform“ zu „sanieren“ sind vielschichtig. In gewisser Weise folgt die Ausgliederung der Universitäten nur einem Trend der Zeit, der nach allgemeiner – auch historisch belegbarer – Auffassung schwerpunktmäßig ein sparpolitischer Trend ist. Zu einem gewissen Teil fördert aber auch das weithin auf Vorurteilen beruhende Fremdbild der Universität den Wunsch verändernd einzuwirken.

Im Zuge der ökonomischen Ausrichtung der Veränderungsbestrebungen werden häufig Wesen, Sinn und Zweck der Universität verkannt. Eine Verknüpfung von wirtschaftlicher Denkungsweise und wirtschaftlicher Betätigung mit den Aufgaben der Universität ist nämlich unter Wahrung des Universitätsideals nur bedingt möglich. So kann zum einen die Universität vor dem Hintergrund der forschungsgeleiteten Lehre punkto Studenten-Output nicht mit Fachhochschulen und anderen Ausbildungseinrichtungen verglichen, wirtschaftlich beurteilt oder in eine Konkurrenzbeziehung gesetzt werden. Zum anderen kann auch in der Forschung nicht ausschließlich wirtschaftsorientiert gearbeitet werden, zumal eine völlige Selbstfinanzierung der von außen dirigierte Forschung mit der Forschungsfreiheit letztendlich nicht in Einklang zu bringen wäre.

Zudem erweist die genauere Betrachtung, dass auch in personalwirtschaftlicher Hinsicht die Ausgliederung durch-

**UNTERNEHMEN „UNIVERSITÄT“ –  
EIN BEITRAG ZU MÖGLICHKEITEN UND GRENZEN  
EINER UNIVERSITÄTSREFORM***Barbara Trost*

aus auch wirtschaftliche Nachteile für den Arbeitgeber hat. So sind z.B. die Möglichkeiten zur kostengünstigen Erprobung von Arbeitnehmern am Beginn des Arbeitsverhältnisses beim Vertragsbediensteten wesentlich umfangreicher als beim Angestellten. Auch die Veto-Möglichkeiten der betrieblichen Arbeitnehmervertretung stellen bei privaten Arbeitsverhältnissen den Arbeitgeber vor wesentlich größere Herausforderungen, als dies im Umgang mit der öffentlichen Personalvertretung der Fall ist. Die Öffnung des Weges zur ordentlichen Gerichtsbarkeit und hier wiederum zum praktischen, effizienten und kostengünstigen Arbeits- und Sozialgericht motiviert darüber hinaus private Arbeitnehmer viel eher zur Durchsetzung ihrer Ansprüche, als dies bei öffentlichen Bediensteten und dem ihnen zur Verfügung stehenden Behördenweg der Fall wäre.

Soweit eine Reform dem Zweck der Beseitigung allfälliger Missstände dienen soll, ist der eingeschlagene Weg einer umfassenden Reduktion aller Mitbestimmungsrechte der aus ökonomischen Gesichtspunkten völlig verfehlt. Gerade im Universitätsbereich waren in der Vergangenheit sowohl die Mitbestimmung der Arbeitnehmer als auch die Mitbestimmung der Studierenden maßgebliche Instrumentarien zur Mißsbrauchskontrolle und zur Abschaffung von Missständen. Mit der Reduktion der Mitbestimmung in den entscheidenden Gremien begibt man sich daher auch eines wichtigen ökonomischen Mittels der Evaluierung.

Bedauerlicherweise wurde mit dem Universitätsgesetz 2002 ein Modell vorgelegt, dessen nachteilige Auswirkungen bereits bekannt sein müssten. Ein unmittelbar vergleichbares Modell wurde bereits zur Sanierung der australischen Universitäten eingesetzt. Die Nachteile, die nun in Österreich weithin befürchtet werden, sind dem Vernehmen nach in Australien bereits eingetreten.