

## **Stellungnahme des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal zum vorliegenden BOKU-Entwicklungsplan (Fassung 8.8.2005)**

Der vorliegende Entwicklungsplan stellt aus Sicht des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal gegenüber den bisher vorgelegten Entwürfen insofern eine Verbesserung dar, als für manche Bereiche weniger bindende Aussagen getroffen werden und abschnittsweise von unterschiedlicher Seite eingebrachte Verbesserungsvorschläge berücksichtigt wurden. Die Darstellung der Kompetenzfelder erscheint schlüssig; es muss aber auch darauf hingewiesen werden, dass die Aufnahme eines vielfach begründeten weiteren Kompetenzfeldes ohne Begründung weiterhin abgelehnt wurde. Auch haben sich Stellenwert und Karrieremöglichkeiten von wissenschaftlichen Angestellten finanziert aus Drittmitteln deutlich verbessert.

Die Kenntnis der vorangegangenen Versionen des Entwicklungsplanes lassen jedoch für manche vagen Kernaussagen den Schluss zu, dass durch den geringen Konkretisierungsgrad ganz bewusst ein breiter Spielraum für weit reichende Top-Down-Entscheidungen geschaffen wird. Ein Beispiel dafür ist die späte und mangelhafte Information der betroffenen Mitarbeiter, aber auch der Studierenden von der geplanten Kooperation mit dem Land NÖ und der Stadt Tulln betreffend den Ausbau/die Erweiterung des Standortes Tulln.

Schon der Titel „Zukunft braucht Entwicklung“ ist nicht eben sinnhaft und eine jener Worthülsen, die offensichtlich inhaltliche Leere überdecken sollen.

Der Entwicklungsplan basiert überfallsartig in wesentlichen Teilen auf dem Konzept der „Drei Standorte“ Türkenschanze-Muthgasse-Tulln. Dieses Konzept wurde bisher weder ausreichend diskutiert noch ist seine Notwendigkeit für den vorliegenden Entwicklungsplan und die Erfüllung der Aufgaben innerhalb der Kompetenzfelder zwingend notwendig. Die Aufnahme dieses nicht ausverhandelten „Drei-Standorte-Konzeptes“ ist auch deshalb abzulehnen, weil es ein Präjudiz darstellt und damit eine mögliche Schwächung der Position bei Gesprächen und Verhandlungen mit dem BM, mit dem Land NÖ aber auch mit möglichen anderen Partnern bewirkt.

Im Entwicklungsplan wird als Leitprinzip die Nachhaltigkeit angeführt. Die Einrichtung des Standortes Tulln und die Aufgabe zahlreicher Standorte auf der Türkenschanze und verschiedener Versuchsanlagen wurden weder hinsichtlich der Nachhaltigkeit und Verträglichkeit für Lehre und Forschung, noch hinsichtlich der sozialen und ökologischen Verträglichkeit (z.B. notwendige Reisetätigkeit von Lehrenden und Studierenden) evaluiert. Es erscheint daher dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal nicht zweckmäßig, dass, obwohl für Tulln bisher nicht einmal ein konkretes betriebliches und betriebswirtschaftliches Konzept vorgelegt wurde, dieser Standort einen wichtigen Bestandteil, ja teilweise sogar ein wesentliches Fundament für den Entwicklungsplan darstellt. Eine Verknüpfung von Kompetenzführerschaften mit Standortfragen ist in Anbetracht der realen komplexen Forschungslandschaft weder zielführend noch motivierend für alle Mitarbeiter und Studierenden und wird als Startschuss zum Zerfall der bisher schlagkräftigen Einheit BOKU gesehen.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal wehrt sich entschieden gegen den Grundgedanken, der dem vorliegenden Entwicklungsplan immer noch immanent ist, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter der Universität, die eigentlich als

wichtiges Kapital gesehen werden sollten, ständig mit Misstrauen überwacht und kontrolliert werden müssen. Man erwartet zwar, dass die wissenschaftlichen Mitarbeiter durch Drittmittelakquisition und Dienstleistungen durch Abfuhr von erheblichen Overheads wesentlich zur Erhaltung der Universität beitragen, schafft aber gleichzeitig Stabsstellen, die Drittmittelprojekte überwachen und durch Formalismen erschweren, bei der Akquisition selbst aber keine oder kaum Unterstützung bieten.

Die Institutionalisierung „professioneller“ Unterstützung für alle Bereiche verursacht eine aufgeblähte Verwaltung und hohe Kosten, die für die eigentlichen Kernaufgaben einer Universität, die Lehre und die Forschung, fehlen.

Auch im vorliegenden Entwicklungsplan sind die Betriebsräte als demokratisch gewählte Mitarbeitervertretung und Diskussionspartner nicht sichtbar. Die Einbindung des Betriebsrates in Personalentwicklungsprozesse ist nicht einmal mit viel Wohlwollen zwischen den Zeilen zu lesen. Ein Personalentwicklungsplan sollte auf dem Verhandlungsweg und nicht Top-Down erstellt werden. Gespräche mit den in den Departments vertretenen Mitarbeitern könnten Klarheit darüber schaffen, welche Forschungs- und Lehrkompetenzen tatsächlich notwendig und erfüllbar sind und in die strategische Personalplanung einfließen sollen. Die Einschränkung auf Top-Down bestimmte Schwerpunktthemen kann zum Aushungern von Forschungsbereichen beitragen und ist aus Sicht des Betriebsrates weder universitäts- noch gesellschaftspolitisch wünschenswert. Ebenso bedenklich erscheint dass für die Binnengliederung der Departments (Institute, Abteilungen, etc.) eine Befassung der betroffenen Mitarbeiter nicht vorgesehen ist.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal sieht auch die einseitig verstärkte Förderung technologieorientierter Schwerpunkte als problematisch an, weil in Zeiten knapper Ressourcen die Sicherung anderer Schwerpunkte der BOKU in Frage gestellt wird.

Das Kapitel „Beruf(ung)sstrategie und Recruiting“ zeigt zwar bei Good-Will des Lesers positive Entwicklungsmöglichkeiten für qualifizierte Mitarbeiter auf, kann aber auch bedeuten, dass diese die Agenden von berufenen Professoren ohne entsprechende Anreize zu erfüllen haben. Unter internen Leistungsanreizen wird lediglich die Vergabe von Mitteln aus den Overheads angeführt. Vertrauen in die Leistungswilligkeit und Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter, gepflegte Diskussionskultur und demokratische Vorgehensweisen wären sicher ebenso wesentliche, vielleicht sogar bessere Leistungsanreize.

Mit dem vorliegenden Papier ist keine grundsätzliche Regelung für die Personalentwicklung des gesamten wissenschaftlichen Personals verbunden, es ist „professorenzentriert“ und nimmt zu wenig Bezug auf Leistungen und Entwicklungsmöglichkeiten der Angehörigen des Mittelbaus. Lediglich die Schaffung eines flexiblen Personalpools, was immer darunter zu verstehen ist, wird angedacht.

Flexibilisierung auf dem Personalsektor scheint offensichtlich als das Allheilmittel gesehen zu werden und sie soll beschleunigt werden. Wie unter diesem Aspekt der steigende Anteil der Drittmittelfinanzierung am Universitätsbudget bewerkstelligt werden soll ist in Frage zu stellen, weil Forschung auch Kontinuität und Zeit braucht, damit allfällige Geldgeber eine Vertrauensbasis zu den universitären Partnern aufbauen.

Wirklich transparent sind auch in dieser Version des Entwicklungsplanes ökonomische Überlegungen und Entwicklungen nicht dargestellt. Es wird vorgesehen, die Personalkosten zu halten. Das bedeutet, dass entweder Stellen reduziert werden oder höher qualifiziertes Personal durch weniger qualifiziertes ersetzt wird. Dies steht in deutlichem Widerspruch zur erwarteten Steigerung des Drittmittelaufkommens, weil weniger oder weniger qualifiziertes Personal kaum in der Lage sein wird mehr Drittmittel zu akquirieren. Unklar ist auch, wie z.B. die abgeführten Overheads tatsächlich verwendet werden. Das ökonomische Konzept für die Personalentwicklung ist nicht klar definiert. Die Kosten für die in mehreren Abschnitten des Entwicklungsplanes vorgesehene administrative Unterstützung bei der Umsetzung sind nicht klar. Welche internen Serviceeinrichtungen soll es wofür geben, was kosten sie uns, woher soll die finanzielle Bedeckung kommen und wie wird ihre Wirtschaftlichkeit ermittelt?

Nach wie vor wird im Entwicklungsplan nicht im Mindesten auf die internen Dienstleistungen, die das Universitätspersonal erbringt, eingegangen. Die Leistungen, die durch Übernahme von Verwaltungsaufgaben (z.B. Departments-, Institutsleiter), durch Mitarbeit in Gremien (Senat, Studienkommission, etc), sowie durch Leistungen für die Scientific Community und die Öffentlichkeit für die Universität erbracht werden, sollten im Entwicklungsplan als weitere Leistung für die Universität gewürdigt werden.