



Presseerklärung des ULV Österreich

UniversitätslehrerInnenkarriere

Die Umsetzung des UG 2002 verlangt nach mehr Voll-ProfessorInnen. Diese Stellen müssen in einem entsprechenden Karrieremodell abgebildet werden. Quasiprofessuren, wie sie der Universitätsdachverband vorschlägt, sind dafür nicht geeignet. Der ULV tritt für ein international konkurrenzfähiges Karrieremodell nach Vorbild des US-amerikanischen "Tenure Track" ein.

Das Karrieremodell des ULV (übereinstimmend mit dem ZA I und der BS 13 der GÖD) sieht vor:

- Einen Tenure Track auf Professorebene
- Befristete Ausbildungsstellen für AssistentInnen
- Unbefristete Stellen für System erhaltende MitarbeiterInnen

Das wissenschaftliche und künstlerische Personal hat vier Kernkompetenzen aufzuweisen: fachliche, didaktische, strategische und soziale. Im Laufe der Karriere sind diese durch entsprechende interne Weiterbildung zu fördern und in der Aufgabenzuweisung zu berücksichtigen.

Universität ist Leistung durch Kooperation und Verantwortung durch Partizipation.

Demzufolge fordern wir:

- nur eine einzige und einheitliche Gruppe von UniversitätslehrerInnen mit einem zukunftsorientierten Karrieremodell. Damit werden interne Kurienkonflikte zugunsten einer gedeihlichen Entwicklung des Personales und der Universität vermieden.
- Grundsätze der Organigramm-, Ausschreibungs- und Qualifikationswahrheit sind zu verankern. Qualifikation und Evaluierung sind die Grundlagen leistungsorientierter Gehaltsbestandteile. Die so genannten "All-inklusive"- Gehälter wirken leistungsdämpfend. Der ULV setzt auf motivierte MitarbeiterInnen mit Zukunftsperspektive. Kündigungsschutz und Gehalt korrelieren mit der Qualifikation, und sichern neue und unkonventionelle Ansätze und Lösungen in der Wissenschaft, die nur bei Weisungsfreiheit und finanzieller Unabhängigkeit, sowie beruflicher Sicherheit gedeihen können.



Der ULV (in Übereinstimmung mit ZA I, GÖD und deren BS 13) tritt für den baldigen Abschluss eines Kollektivvertrages ein, aber nicht um jeden Preis:

- Der Kollektivvertrag soll Konflikt vermeidend sein, nicht interpretationsoffen! Der Kollektivvertrag darf nicht ein Instrument des Lohndumpings werden und der Arbeitsplatzvernichtung dienen. Unsere Maxime ist die Sicherung der Arbeitsplätze und der Qualität der Universitäten.
- Der Kollektivvertrag soll im Hinblick auf die derzeit geltenden dienst- und besoldungsrechtlichen Regelungen so attraktiv gestaltet sein, um zum freiwilligen Übertritt zu motivieren.
- Der Kollektivvertrag darf nicht unter die Leistungsqualität des VBG absinken. Inneruniversitärer Aufstieg und Anerkennung von Qualifikation und Leistung muss erhalten bleiben.

Deshalb fordern wir:

- Die **Umsetzung** des gemeinsam von ULV, ZA I und BS 13 der GÖD entwickelten Karrieremodells mit einem Tenure Track nach dem Doktorat, da nur ProfessorInnen (in 3 unterschiedlichen Stufen) ihr Fach in vollem Umfang und eigenverantwortlich vertreten können. Befristete Ausbildungsstellen für AssistentInnen und (unbefristete) System erhaltende MitarbeiterInnen können formal nur unterstützend als wissenschaftliche MitarbeiterInnen tätig sein.
- Die **Novellierung** des UnivG 2002 ist erforderlich zur Schaffung
 - eines verkürzten Berufungsverfahrens, um ein Verlängerungsverfahren mittels Evaluierung vor Ablauf der Befristung (ohne neuerliche Ausschreibung) durchführen zu können (§ 99 UG 2002).
 - eines gesplittetes Verfahrens, um ein Aufwertungsverfahren nach 6 Jahren Verwendungsdauer durchführen zu können (§ 98 UG 2002).
 - von entsprechenden Überleitungsbestimmungen zur Wahrung der Rechte der jetzigen außerordentlichen ProfessorInnen auch im Organisationsrecht (§ 122 UG 2002).