



Die Politik und die Bildung oder Was kann man PolitikerInnen noch glauben?

Seit ca. 25 Jahren gibt es in Österreich keine einheitliche Bildungspolitik mehr! Meist hat man zwei Ministerien, eins für die Schule (und Kunst), eins für die Universitäten (Wissenschaft und Forschung), wobei sich hier schon die Frage stellen könnte, wo gehören die Kunstuniversitäten hin. Dann trennt man wieder die Forschung von der Wissenschaft. Dann hat man kurz wieder ein Ministerium für Schulen und Universitäten. Dann gründet man Fachhochschulen, dann macht man aus Pädagogischen Akademien Hochschulen und belässt beides als „Schulen“ beim zuständigen „Schulministerium“, gesteht ihnen aber die Vergabe von „universitären“ Abschlüssen zu (Bakkalaureat und Master), über die wohl ein anderes Ministerium zu entscheiden hätte. Kurzum: Die Bildung ist zerrissen und die Teile werden hin und her geschubst. Und: Man spart vorn und hinten: Die Universitäten werden autonom, geteilt und umstrukturiert – Geld für Strukturmaßnahmen bekommen sie jedoch keines. Ein nach dem Gesetz ausverhandelter Kollektivvertrag, der die

Mindestgehälter regeln sollte, wird – obwohl mehrfach zugesagt – nicht finanziert – mit immer anderen Ausreden. Die Politik fordert Weltklasse-Universitäten und mehr AkademikerInnen, nur finanzieren will sie es nicht! Gleichzeitig geht man als Politiker großzügig mit dem Geld der SteuerzahlerInnen um, wenn es darum geht, jene zu stützen, die unser Geld verantwortungsvoll verwalten hätten sollen – und dafür Gagen kassier(t)en, von denen Herr und Frau Normalverbraucher nur träumen können – wenn es aber um die Bildung geht, die den SteuerzahlerInnen (und der Wirtschaft) direkt zu Gute kommt und finanziell wie wirtschaftlich nachhaltig positiv wirkt, dann muss gespart werden. Offensichtlich bleibt nur ein Schluss zu ziehen: Gebildete BürgerInnen sind eine Gefahr fürs's Establishment! Konfuzius lehrte: „Lernen, ohne zu denken, ist eitel; denken, ohne zu lernen, ist gefährlich“.

Christian Cenker
(Vorsitzender des ULV Dachverbandes)

Ein Ranking für Rankings!

In einem „Ranking“ werden vergleichbare Objekte nach dem Ausmaß der Erfüllung vorher festgelegter, auf alle vergleichbaren Objekte anwendbarer Kriterien gereiht. Das hilft bei der Selbsteinschätzung der eigenen Lage, das kann bei einer Wahlentscheidung für die Nutzung einer bestimmten Einrichtung hilfreich sein, fördert das Prestige der weit vorne gereihten Objekte, wird aber auch zum Ansatzpunkt für die Ursachenforschung von Rangverlusten. Besonders beliebt sind Rankings für Universitäten. Da die verwendeten Kriterien und Verfahren der Rankings ganz unterschiedlich sind, führen sie auch zu unterschiedlichen Ergebnissen. Allerdings muss man konzedieren, dass einige der herausragenden Universitäten fast bei jeder Form des Rankings im Spitzenfeld landen. Aber das liegt nicht zuletzt daran, dass bestimmte Merkmalsausprägungen als besonders aussagekräftig gelten – wie zum Beispiel die Anzahl der Nobelpreisträger, welche aus einer Universität hervorgegangen sind.

Die Problematik von Rankings liegt aber darin, dass der jeweils zur Anwendung gelangende Katalog von Kriterien eine Objektivität zu vermitteln scheint, die letztlich unter bestimmten Voraussetzungen nur eine Schein-Objektivität zu sein vermag. Das ist etwa dann der Fall, wenn die Zielvorgaben einerseits und die verfügbaren Ressourcen andererseits mit dem Kriterien-Katalog letztlich nicht kompatibel sind. Das kann deshalb passieren, weil z.B. die nationale Universitätspolitik ganz spezifische Ziele verfolgt, welche vom Kriterienkatalog eines Rankings nicht erfasst sein müssen.

Liegt unter solchen Umständen ein Ranking-Ergebnis vor, das einer bestimmten Universität einen weniger prestigeträchtigen Rang besichert, so wäre es voreilig den Schluss zu ziehen, dass die Universität etwas falsch mache: Ihr ureigener Zielerreichungsgrad muss ja nicht mit denjenigen Kriterien übereinstimmen, welche bei dem Ranking zur Anwendung gelangen.

Was man natürlich fragen kann – und muss – ist, ob es so etwas wie einen objektivierbaren, universellen Katalog von Kriterien geben kann, welcher als „benchmark“ für jedwede Universitätspolitik in Frage käme. Aber vielleicht ist es so, dass es eine Mehrzahl von lokalen Optima in der Universitätspolitik gibt. In diesem Fall werden universelle Rankings wenig Sinn haben. Es wird vielmehr darauf ankommen, die Forderung, dass nur Vergleichbares verglichen werden dürfe, sehr eng zu verstehen. Die Folge wäre ein Nebeneinander von Spezialrankings (die

es ja gibt). Das weltweite Staunen ebenso wie die weltweite Häme nach Erscheinen eines universellen Rankings hätten ein Ende.

Um unsinnige Verunglimpfungen zu vermeiden, sollten erst einmal die Rankings problemadäquat spezifiziert werden, dann kann der Wettstreit um Ränge in fairer Weise weitergehen.

Wolfgang Weigel
(Pressereferent)
wolfgang.weigel@univie.ac.at

Was wollen wir aus TIMMS 2007 lernen?

Die TIMMS 2007 Studie stellt Österreichs VolksschülerInnen ein durchschnittliches oder bestenfalls gerade noch ein bisschen überdurchschnittliches Zeugnis aus, obwohl doch „so viel Geld in die Bildung“ investiert werde.

Aus den mitgelieferten Daten über die Ausbildung der LehrerInnen an der Primärstufe in den teilnehmenden Ländern kann auch Folgendes abgelesen werden: Alle Länder, die besonders gut abschneiden (also mit einem Score von 510 oder mehr), bilden einen sehr hohen Anteil ihrer LehrerInnen universitär aus.

Es gibt zwei Ausnahmen mit durchschnittlichen Leistungen und ganz niedriger „universitärer Bildungsrate der LehrerInnen“: Italien und Österreich, und es gibt drei Ausnahmen mit hoher „universitärer Bildungsrate der LehrerInnen“ und schlechten Leistungen: Kolumbien, Kuwait und Qatar.

Tendenziell geht eine höhere universitäre Ausbildungsrate der LehrerInnen mit besseren TIMSS-Leistungen Hand in Hand.

Legt uns diese Studie nicht nahe, dass wir weit mehr erreichen könnten, wenn wir unsere VolksschullehrerInnen auch universitär ausbilden? – PISA legte das ja auch für die Unterstufe AHS bzw. Hauptschule (Neudeutsch: Sekundarstufe Eins) nahe!

Wäre das Geld nicht besser in die Bildungsstätten und die Ausbildung der LehrerInnen investiert als in die für das Bildungswesen zuständige teure, zu umfangreiche und überbürokratisierte Verwaltung?

Wäre es nicht endlich an der Zeit – nach 25 Jahren ohne einheitliche Bildungspolitik – über eine nachhaltige Neuordnung des Bildungssystems nicht nur nachzudenken, sondern diese auch endlich zu finanzieren, anstatt nur billige neue Etiketten an die altehergebrachten LehrerInnenausbildungsstätten zu kleben, und so zu tun, als ob alles hochschulig oder universitär wäre?

Erich Neuwirth
erich.neuwirth@univie.ac.at
Christian Cenker
christian.cenker@univie.ac.at

Der neuen Regierung ins Lastenheft: Die wichtigsten Notwendigkeiten einer Universitätsreform

- Der „Tenure Track“: Es muss möglich sein, an der Universität eine planbare Karriere zu durchlaufen. Diese erfolgt in mehreren Etappen mit zwischenzeitiger strenger Qualitätsprüfung. Sie betrifft keineswegs automatisch alle wissenschaftlich Bediensteten und sie ist keineswegs die Wiedereinführung der Pragmatisierung durch die Hintertür. Die Universität muss für hoch qualifizierte Menschen eine attraktive Berufslaufbahn bieten und sie muss in der Lage sein, sich die Investitionen in junge WissenschaftlerInnen zurückzuholen.
- Das „Faculty“-Konzept mit einer einheitlichen Gruppe von UniversitätslehrerInnen, welche gegenwärtige und präsumtive Langzeitbeschäftigte umfasst.
- Verankerung der Mitwirkungsrechte aller Universitätsangehörigen, denn es gilt:

Mitreden – Mitdenken – Mitbestimmen machen die bessere Universität!

– durchaus unter zeitgemäßer Beachtung von Verantwortlichkeiten dafür, was vorgeschlagen bzw. beschlossen wird.

- Die Restrukturierung des Senates durch Schaffung von Paritäten, die der Beschäftigtenstruktur entsprechen.
- Die Stärkung der Aufgaben des Senats.
- Die Wahl der Rektorin/des Rektors durch die Universitätsangehörigen, als klares Signal für deren Motivation und Zusammenhalt!
- Und das alles nach einer sorgfältigen Zwischen-evaluierung der bisherigen Reform anstelle von affirmativen Beteuerungen, wie gut doch alles sei.

Das ULV-Präsidium

Aus der Praxis der Personalvertretung

The Lost Generation – Geht eine Generation des wissenschaftlichen Nachwuchses an Medizinischen Universitäten verloren?

Es ist PolitikerInnen schwer vermittelbar, dass das Fehlen des Kollektivvertrages oder anderer Elemente für eine Karriereperspektive an Universitäten negative Folgen haben könnte. PolitikerInnen, deren Horizont in (immer kürzer werdenden) Legislaturperioden verankert ist, könnten die Auswirkungen der Zielformulierung bei der nächsten Wahl nicht verbuchen. Die Folgen unzureichender Personalpolitik sind meist erst mit Zeitverzögerung feststellbar, weil die Evaluation nachhinkt und auch bei optimaler Personalpolitik in den Evaluierungsperioden Änderungen innerhalb der statistischen Streuung liegen, die erst eine länger dauernde Periode oder eine generelle Mangelwirtschaft benötigen, um eine Veränderung statistisch signifikant nachweisen zu können.

Umso alarmierender ist die Tatsache, dass Facharztstellen in vielen Bereichen der Medizinischen Universitäten kaum mehr BewerberInnen finden. Womit lässt sich dieser Befund nun erklären, wenn gleichzeitig durch den Zusammenfall des Auslaufens der alten Studienordnung mit den ersten AbsolventInnen des neuen Curriculums in diesen Jahren mehr MedizinerInnen auf den postpromotionellen Markt drängen. Zudem gibt es an den Medizinischen Universitäten StudienabgängerInnen, die in drittmittelfinanzierten Projektstellen (meist niedriger als vom FWF dotiert) auf Ausbildungsstellen zur Fachärztin/ zum Facharzt warten.

Bestimmte Fächer mit hohem Marktwert wie z. B. Radiologie, Strahlentherapie, Pathologie finden kaum Nachwuchs. Stellenbesetzungsverfahren müssen oft mangels (geeigneter) BewerberInnen neu ausgeschrieben werden. Das Auswahlverfahren beschränkt sich auf sehr wenige BewerberInnen. Die Auswertung aller laufenden Ausschreibungsverfahren mit Stichtag 8.10.2008 ergab im Mittel 2,53 Bewerbungen für die zu besetzenden Facharztstellen. In Wien sprechen die derzeitigen Beschäftigungskonditionen manchmal ausschließlich BewerberInnen aus den östlichen Nachbarländern an. Dass Facharztstellen ausgeschrieben werden müssen, ist die Folge des sogenannten Übergangsdienstrechtes von 2001. Die Planstellenbewirtschaftung und das BDG ermöglichen es bis dahin, dass qualifiziertes Personal nach erfolgreicher Facharztausbildung in ein provisorisches Dienstverhältnis und bei weiterer Qualifikation in ein definitives Dienstverhältnis übergeführt werden konnte. Aufgrund der sechsjährigen Facharztausbildungsdauer in Verbindung mit Unterbrechungen beispielsweise durch Forschungs-

und/oder „Kinder“karenz ist dieses beamtete Laufbahnschema bis heute dilatiert wirksam. Manche KollegenInnen haben sich in einem Kraftakt wissenschaftlicher Qualifikation mit einer Habilitation während der Facharztausbildung im letzten Augenblick noch (gem §178 BDG) definitiv stellen lassen können und damit „ins Beamtenleben gerettet“.

In der Folge waren an den Kliniken deshalb auch fast keine Facharztstellen (Säule 2) ausgeschrieben worden. Deshalb trifft der Systembruch mit der fehlenden Perspektive die Kollegenschaft hier doppelt. Wenn dazu auch die Betriebsführung bisher noch keinen Stellenplan für die Organisationseinheiten vorsieht, wird Karriereplanung willkürlich und disponibel.

An den Standorten Graz und Innsbruck wird das System durch Landesfacharztstellen partiell kompensiert, die auch von erfolgreichen WissenschaftlerInnen wegen der Karrieresicherheit (faktisch unkündbare unbefristete Verträge mit Biennalsprüngen) gern angenommen werden. Nur selten wird wegen der Möglichkeit der Kongressreisen oder der Karenzierung für Forschungsaufenthalte vom wissenschaftlichen Nachwuchs eine Universitätsanstellung gegenüber einer Landesstelle bevorzugt.

Aber auch bei Ausbildungsstellen gibt es jetzt eine deutlich geringere Nachfrage (durchschnittlich 6 BewerberInnen für Stellenausschreibungen für wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Ausbildung zur Fachärztin/zum Facharzt an der Medizinischen Universität Innsbruck; Stichtag 8.10.2008). Generell wurden derartige Rahmenbedingungen wie im Universitäts-Abgeltegesetz („1375 Euro/Monat Ausbildungsärzte“) oft wegen des Zieles „Facharzt Diplom“ in Kauf genommen. Außerdem kann eine Ausbildungsstelle nicht automatisch zur Dauer- und Facharztstelle werden, weil sonst innerhalb eines Jahrzehnts keine Stellen für die StudienabsolventInnen mehr zur Verfügung stünden und weil die Medizinischen Universitäten auch ihrem Auftrag zur Fachärzteausbildung nachkommen müssen.

Waren in Besetzungsverfahren bislang 5–10 BewerberInnen die Regel, finden sich nun auch für Ausbildungsstellen oft nur 1–2 BewerberInnen. Auf die Konditionen angesprochen, finden sich auch erfolgreiche StellenwerberInnen bisweilen ausgenutzt, weil sie zwar ihre wissenschaftliche Vorbildung für die Bewerbungen kompetitiv einbringen mussten, aber sich dann in überbordender kli-

nischer Tätigkeit nur in den seltensten Fällen in der Regeldienstzeit weiterhin wissenschaftlich betätigen können. Manchen reicht es – und aus einer Forschungskarenz in den USA wird eine bleibende Verabschiedung von der österreichischen Universität.

Seit Elisabeth Gehrler wird zwar von Weltspitzenuniversitäten gesprochen, aber die Gehälter bleiben im internationalen Vergleich den Umständen entsprechend bescheiden. Nachdem nämlich die Möglichkeit zu individuellen Gehaltsverhandlungen überwiegend nur in Berufungsverhandlungen gegeben ist und eine generelle Überbezahlung aus den derzeitigen Globalbudgets nicht finanzierbar ist, bleibt an der personalseitigen Entwicklung nur die der Karriereperspektive über ein Laufbahnmodell. Ein wesentliches Element für eine Karriereplanung ist der Kündigungsverzicht bei positiver Evaluierung, was realistischer Weise nur mittels Kollektivverträgen gewährleistet werden kann. Wenn nicht wie an der Universität Graz die Möglichkeit der freien Betriebs-

vereinbarung für ein Laufbahnmodell in Vorwegnahme des Kollektivvertrages favorisiert wird, bleiben nur Maßnahmen wie betrieblich unterstützte Kinderbetreuung und Betriebswohnungen, um das Personal an die Universität zu binden. Aber diese wenigen Sozialleistungen können insbesondere Vertragsbefristungen und minderes Entgelt längst nicht kompensieren. Und auch der Freizeitwert der österreichischen Universitätsstädte allein ist auf Dauer zu wenig!

Aber natürlich könnte man auch wissenschaftlich kritisch bleiben und feststellen, dass für die schlüssige Argumentation einer „lost generation“ der kausale Zusammenhang zwischen rückläufigen Bewerbungen und dem fehlenden Karrieremodell fehlt.

Martin Tiefenthaler
(Vorsitzender des Betriebsrats für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Medizinische Universität Innsbruck)
martin.tiefenthaler@i-med.ac.at

Diese Zeitschrift wird gedruckt von **Rehadruck** – Arbeit und Ausbildung für Menschen mit Behinderung ■■■■ Reha**Druck**



UniversitätslehrerInnenverband

Medieninhaber, Herausgeber:

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (UniversitätslehrerInnenverband)
Ass.-Prof.Mag.Dr. Christian Cenker (Vorsitzender), Universität Wien,
Universitätsstraße 5, 1010 Wien,
Tel.: 01 4277- 39455, E-Mail: christian.cenker@univie.ac.at

ZVR-Zahl: 066489821, DVR: 0940101

Redaktion:

Ao.Univ.-Prof.Mag.Dr. Wolfgang Weigel (Pressereferent), Universität Wien,
Hohenstaufengasse 9, 1010 Wien,
Tel.: 01 4277- 37442, E-Mail: wolfgang.weigel@univie.ac.at
Ass.-Prof. Mag.DDr.Anneliese Legat (Stv. Vorsitzende),
Karl Franzens Universität Graz, Universitätsstraße 15, 8010 Graz,
Tel.: 0316 380-3284, E-Mail: anneliese.legat@uni-graz.at

Zustellungsbevollmächtigter:

Ao.Univ.-Prof.Mag.Dr. Wolfgang Weigel

Adressverwaltung (Rücksendungen): p.A. ZA für die UniversitätslehrerInnen, Romy Schöllnast, Universitätsplatz 3, 8010 Graz,
Tel.: 0316 380-8408, E-Mail: romy.schoellnast@uni-graz.at

Mitteilungsblatt der österreichischen HochschullehrerInnen

Graphik und Layout: Miriam Weigel, E-Mail: miriam.weigel@chello.at
Hersteller: Reha-Druck, Viktor Frank Straße 9, 8051 Graz

Offenlegung gemäß § 25 Mediengesetz: Informationsschrift von und für wissenschaftlich Beschäftigte an den Österreichischen Universitäten

Homepage: <http://www.ulv.ac.at>

Bankverbindung: PSK Konto Nr. 92121076, BLZ 60000

Verlagspostamt: 9020 Klagenfurt

Aufgabepostamt: 8020 Graz

Sponsoring Post: Vertragsnummer GZ 02Z030800 S

P.b.b.

Aufgabepostamt: 8020 Graz