

ULV (net) Info 4.0 (2006)

Die Internet-Version des ULV-Info!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Keine Angst vor einem „tenure track“**
- **ArbeitnehmerInnenschutz – Erste Erfahrungen**
- **Aus dem Betriebsrat**
 - **Noch einmal: Das Jahresgespräch**
 - **ArbeitnehmerInnenschutz**
 - **Lehre XXI – Support für und durch die SPL**
- **Vorschau auf einen Nachsatz zum neuesten Uni-Ranking**
- **Intern: Mitgliedschaft beim ULV**



ULVnetinfo 4.0 (2006)

<http://www.univie.ac.at/ULV>

Redaktion: Wolfgang Weigel
(wolfgang.weigel@univie.ac.at)

Keine Angst vor einem „tenure track“

Spätestens seit der Dienstrechtsreform 2001 sind befristete Anstellungsverhältnisse für die wissenschaftlich Beschäftigten der Universitäten gewissermaßen der Normalfall. Die Angst zu „verkrusten“ bestimmt das Personalmanagement, die Lust an der „Flexibilität“, gepaart mit einer besorgniserregenden Besorgnis, bei Neuaufnahmen Nieten zu ziehen, gesellen sich dazu. Es verwundert deshalb nicht, dass die vom ULV und von Vertretern der Gewerkschaft unisono in die Kollektivvertragsverhandlungen eingebrachte Anregung eines „tenure track“ von den als Arbeitgebervertreter agierenden Personen, sei es auf universitärer Ebene, sei es im Dachverband der österreichischen Universitäten, mit tiefer Skepsis, im zweiten Fall sogar (noch) mit Ablehnung begegnet wird.

Das stimmt aus drei guten Gründen bedenklich und diese drei Gründe sind Gegenstand dieses Beitrages:

Der erste Grund wird möglicherweise nur in Folge eines Versehens nicht wahrgenommen: Auch radikale Vertreter eines „tenure track“ haben nie auch nur ansatzweise einer hundertprozentigen Anwendung des vorgeschlagenen tenure track auf alle (neuen) Dienstverhältnisse das Wort geredet. Sie besitzen vielmehr Sachkenntnis und Sachverstand genug, um einen Mix von Beschäftigungsverhältnissen vorzuschlagen, der sehr wohl auch (und nicht zu wenige) befristete Anstellungen vorsieht. Jede andere Wahrnehmung ist entweder (und sozusagen bei

Unterstellung von prinzipieller Gutwilligkeit) ein Missverständnis oder (bei bösartiger Auslegung) Demagogie.

Der zweite Grund stützt sich auf Ergebnisse und Befunde einer hoch entwickelten Forschung zur Arbeitsmarkttheorie und -politik. Hier sind einander in bewusster Pointierung zwei Gesichtspunkte gegenüberzustellen. Unter der Voraussetzung, dass die Motive der Arbeitnehmer in aller Regel nicht durch Altruismus sondern vielmehr durch Eigennutz gekennzeichnet sind, ist es schon zutreffend, dass ein dauerndes und gesichertes Anstellungsverhältnis der vollen Leistungsbereitschaft abträglich sein kann. Ohne entsprechende Anreize, Kontrollen und Überwachungsmechanismen kann das für Arbeitgeber tatsächlich zum Problem werden. Da aber Anreize, Kontrollen und Überwachungsmechanismen Kosten verursachen, die den Kosten durch Leistungsmängel gegenübergestellt werden müssen, läuft das Problem auf eine Kosten-Nutzen-Abwägung hinaus, bei der die Befristung als Mittel zur wunschgerechten Gestaltung des Anstellungsverhältnisses gerne als resultierende Empfehlung propagiert wird.

Aber: Die Besonderheit der wissenschaftlichen Beschäftigung liegt darin, dass die Entdeckung und Erarbeitung neuer Ergebnisse von machen Imponderabilien abhängig ist und — reifen können muss. Das gilt insbesondere in der Grundlagenforschung und da wiederum vor allem deshalb, weil es in der Natur des wissenschaftlichen Fortschrittes liegt, auch etabliertes Wissen stets zu hinterfragen. Je umfassender der Wissensstand ist, desto schwieriger kann so ein Unterfangen werden.

Eine Befristung kann dann zwei gesellschaftlich fatale Konsequenzen haben. Einerseits findet die Entdeckung, Entwicklung und Umsetzung neuen Wissens nicht genügend Zeit, und andererseits können sich bestimmte innovative Forschungssegmente dann nicht entwickeln und die Forschungseinrichtung verharrt nicht unbedingt immer zu ihrem Vorteil im Mainstream.

Noch bedrohlicher ist aber, dass jemand mit innovativem Potential gar nicht in Innovationen investiert, weil sein Beschäftigungsverhältnis nach recht kurzer Zeit wieder endet. Wenn diese Innovationen nämlich einmal offenkundig und zugänglich sind, dann kann die Person diese ja nicht mehr „mitnehmen“ und anderswo weiter kultivieren. Es ist dies ein bekanntes Phänomen: Ist eine Information erst einmal weitergegeben, verliert sie ihren höchst privaten Charakter und wird zum Allgemeingut. Wenn also jemand nur verhältnismäßig kurz beschäftigt wird, ist diese Person schlecht beraten, tatsächlich „Ihr Bestes zu geben“, denn einmal hingegeben ist es für eine exklusive und damit Ertrag versprechende Nutzung verloren. Und das ist für ein „Unternehmen“, das von innovativem Potential lebt, eine Gefahr: Seine recht kurzfristig beschäftigten MitarbeiterInnen sind gut beraten in einem wohlverstandenen Eigeninteresse mit ihren schöpferischen Ideen sparsam umzugehen.

Und nun zum dritten Gesichtspunkt sowie der Abhilfe:

Man verknüpfe die Option auf ein zeitlich unbegrenztes Beschäftigungsverhältnis mit Mechanismen zur Erfolgsprüfung. Das Angestelltenrecht, das zunehmend für die Beschäftigungsverhältnisse maßgeblich wird, kennt als vorzeitigen Grund einer Beendigung die Kündigung. Diese als permanentes Damoklesschwert über den Häuptern von WissenschaftlerInnen ist im Lehr- und Forschungsbetrieb ein höchst unbefriedigendes Instrument. Es bedarf der Verfeinerung! Diese besteht zum Beispiel in einer Skala von Schritten, die der Rektor setzen kann, wenn Leistungsschwächen, Mängel oder Fehlleistungen sichtbar werden. Um diese rechtzeitig zu erkennen, werden die Beschäftigten regelmäßigen Evaluierungen unterworfen.

Ergänzend dazu und als Personalführungsinstrument für die Ursachenforschung bei Leistungsmängeln wird das Mitarbeitergespräch eingesetzt. Ein auf die Tätigkeitsbereiche der Lehre und Forschung abgestelltes differenziertes Disziplinarwesen in Kombination mit einem Instrumentarium zur kooperativen Ergründung und Anleitung bezüglich der laufend erbrachten Leistungen unterstützt das Unternehmen. Unter solchen Voraussetzungen ist es dann nicht mehr notwendig, von vorne herein die der Zweckerreichung einer Lehr- und Forschungseinrichtung letztlich abträglichen engen Befristungen von Verträgen vorzusehen, soweit nicht andere Ursachen wie zeitlich begrenzte Aufgaben dafür sprechen. Dafür kann ein Stellenplan dienlich sein, in dem auch für typische NachwuchswissenschaftlerInnen und umso mehr für arrivierte ForscherInnen das Beschäftigungsverhältnis mit offenem Ende gewissermaßen den „Normalfall“ darstellt. Ein derartiges Beschäftigungsmuster kann den intendierten Anforderungen in optimaler Weise Genüge leisten! q.e.d.

Ao.Univ.-Prof.Mag.Dr.Wolfgang Weigel
Pressereferent des ULV Dachverbandes

ArbeitnehmerInnenschutz – Erste Erfahrungen

Seit Oktober 2005 werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Universität Wien von den ArbeitsmedizinerInnen der Firma Team Prevent/BAD betreut. Das Ziel unserer ArbeitsmedizinerInnen ist eine systematische und konsequente Prävention. Daher steht eine gesundheitsfördernde Gestaltung der Lebens- und Arbeitswelt im Mittelpunkt. „Um diese Prinzipien umzusetzen, findet eine enge Zusammenarbeit mit dem ArbeitnehmerInnenschutz der Universität Wien statt“, schrieb Frau Mag. Martina Kaburek vom Raum- und Ressourcenmanagement als Leiterin des ArbeitnehmerInnenschutzes in einem eMail am 13. Juni an die Bediensteten der Universität Wien. In diesem Schreiben wurde auch zu einer Vorsorgeuntersuchung und einem Augenscreening durch die Arbeitsmedizinerin Dr. Beata Kaufmann und den Arbeitsmediziner Dr. Clemens Becsi ins UZA II eingeladen.

Als „gesundheitsbewusster“ Mitarbeiter der Universität Wien habe ich dieses Angebot natürlich gerne wahrgenommen und an beiden Untersuchungen teilgenommen. Während die Ergebnisse der Vorsorgeuntersuchung (halbwegs) zufriedenstellend ausfielen, stellte Dr. Becsi fest, dass ich dringend eine Bildschirmarbeitsbrille benötige – bei ca. 6 Stunden Bildschirmarbeit täglich nicht verwunderlich. In einem Telefonat mit Frau Mag. Kaburek über die weitere Vorgangsweise zum Erhalt einer solchen Brille wurde mir mitgeteilt, dass sie seit kurzem nicht mehr für den ArbeitnehmerInnenschutz zuständig sei und diese Aufgabe nun durch die Abteilung „Personalwesen und Frauenförderung“ der Universität Wien übernommen wurde. Nach Anfrage in der „Personalstelle“ nach den Richtlinien, wurde ich von „meinem“ Betreuer, Herr ADir. Michael Widhalm, informiert, dass noch keine allgemeinen Richtlinien vorliegen, dass man aber Angebote zur Anfertigung dieser Brille von entweder drei Fachoptikern oder einem „Billigoptiker“ bei der Leiterin der „Personalstelle“, Frau Mag. Graschopf einreichen muss. Ein Billigangebot (279 €) habe ich rasch eingeholt und in der „Personalstelle“ persönlich abgegeben. Nach ein paar Tagen habe ich dann die Mitteilung bekommen, dass das schriftliche Augenscreening-Gutachten von Herrn Dr. Becsi nicht ausreichend sei, sondern eine Bestätigung eines Facharztes für Augenheilkunde und Optometrie nachgereicht werden muss (der Augenfacharzt mit dem die Universität Wien einen diesbezüglichen Vertrag hat, ist Herr Prim. Prof. Dr. Paul Drobec, Krugerstrasse 6, 1010 Wien, Tel.: 512-24-38, 512-32-92, 513-80-71, pauldrobec@auge.co.at, www.auge.co.at). Da ich selbst aber einen Augenarzt habe, wurde diese Bestätigung

auch ehebaldigst besorgt und Frau Mag. Graschopf und Herrn ADir. Widhalm persönlich übergeben. Beide haben in sehr kollegialer und kulanter Art diese Eingabe erledigt und ließen 130 Euro auf mein Gehaltskonto überweisen (der BVA-Selbstkostenbeitrag für das Augenarztgutachten wird refundiert, wenn man den BVA-Auszug vorlegt). Ich habe nun, sozusagen als Vorreiter an der Universität Wien, meine Bildschirmarbeitsbrille nach § 68 AschG und § 11 Abs. 1 BS-V (Bildschirmarbeitsverordnung) und bin sehr zufrieden.

Nochmals herzlichen Dank an Frau Mag. Graschopf und Herrn ADir. Widhalm für die sehr persönliche Unterstützung in diesem arbeitsmedizinischen „Pilotprojekt“!

Dr. Leopold Jirovetz

Aus dem Betriebsrat

Sommerzeit, vorlesungsfreie Zeit und daher Zeit, um wissenschaftlich zu arbeiten und Lehrveranstaltungen vorzubereiten, aber auch Zeit, um Urlaub zu nehmen, und sich vom vergangenen Semester zu erholen beziehungsweise neue Kräfte für das folgende Semester zu sammeln. Nicht zuletzt auch Zeit, in der sich an der Universität Wien durchaus einiges tut:

➤ **Noch einmal: Das Jahresgespräch**

Bereits im vergangenen Studienjahr wurden Pläne und Richtlinien ausgearbeitet, wie solche Jahresgespräche ablaufen sollen. Leider hält man sich nicht allerorts daran. Wenn Sie Probleme orten, melden Sie sich bitte beim Betriebsrat: Vorbeugen ist besser als heilen.

Grundsätzlich ist ein Jahresgespräch kein Disziplinierungsinstrument! Daher ist das mancher Orts geortete „bossing“ bei diesen Gesprächen sicher fehl am Platze.

Leider findet auch eine Vermengung von Gesprächen zwecks Zielvereinbarungen mit den Jahresgesprächen statt. Die „Managementmaßnahmen“ zur Umsetzung der „Unternehmensziele“ erfordern natürlich, dass man

- einerseits mit den MitarbeiterInnen über Soll und Haben ihrer Leistung spricht und dabei unter anderem auch Ausstattungsmängel und Schwachstellen in der Kooperation eingrenzt,
- sodass dann andererseits die individuellen Beiträge zum Gesamtergebnis besser erfasst und abgesteckt werden können.
- Im ULV(net)info 3.0 (2006) wurde ja bereits auf die Problematik des eingeführten Konzepts des Jahresgespräches als Karrieregespräch mit Bezug auf Personalentwicklung einerseits, und als Vereinbarung von Zielvereinbarungen andererseits, hingewiesen.

Lesen Sie dazu nochmals den Beitrag von Wolfgang Weigel unter <http://www.univie.ac.at/ULV/Jahresgespraech-ULV-060601.pdf> (oder im ULV(net)info 3, 2006) und informieren Sie sich auf den Seiten des Betriebsrates unter <http://brwup.univie.ac.at>.

➤ **ArbeitnehmerInnenschutz**

Die Universitätsleitung begibt sich auf die Suche nach Personen, die Funktionen des ArbeitnehmerInnenschutzes übernehmen sollen: Sicherheitsvertrauens-

personen, ErsthelferInnen und BrandschutzwartInnen, sowie Evaluierungsbeauftragte. Diese Funktionen sind weisungsfrei und dürfen nur freiwillig übernommen werden. Der Betriebsrat wird im kommenden Semester die Einsetzung jedes bzw. jeder Einzelnen prüfen, da der Betriebsrat dazu befragt werden muss. Hie und da soll es bereits im Zuge einseitiger Nominierungen zu Problemen kommen: Bitte wenden Sie sich vertrauensvoll an Ihren Betriebsrat. Eine Arbeitsgruppe unter Vorsitz von Gert Bachmann, ULV, kümmert sich darum, insbesondere auch um die Abklärung des Schutzes durch eine Haftpflichtversicherung.

Nähere Informationen sowie alle Aussendungen zu diesem Themenkreis auch unter: <http://brwup.univie.ac.at>; weiterführende Informationen auch beim Arbeitsinspektorat unter <http://www.arbeitsinspektion.gv.at/AI>.

➤ **Lehre XXI – Support für und durch die SPL**

Kurz vor Semesterschluss erreichte die Dekanate und die SPL ein Konzept zur Lehre XXI, in dem die Aufgaben der SPL sowie deren „Support“ beschrieben werden. Mancherorts wurden bereits Zuordnungen von einzelnen Personen Richtung SPL vorgenommen, diese erscheinen allerdings vom Umfang und daher auch von der Einstufung der Leistungen nicht problemfrei. Außerdem sind sie zudem noch nicht rechtskräftig, da die notwendige Zustimmung der beiden Betriebsräte zu dieser Strukturänderungsmaßnahme fehlt. Die in einer Mass-Mail vom 13. September verbreitete Mär, dass „das Grundlagenpapier vom Betriebsrat mitgetragen wird“, stimmt nicht, da dem Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal dieses Papier erstmals am 13. September offiziell bekannt wurde, durch ebendiese Mass-Mail. Vieles betrifft die Allgemein Bediensteten, allerdings betreffen einige Maßnahmen auch die WissenschaftlerInnen. Die Universität hat eben zwei Betriebsräte, und diese bestehen nicht nur aus den beiden Vorsitzenden. – Dies soll allerdings nicht bedeuten, dass die Betriebsräte dieses Konzept vollständig ablehnen, es wurde nur noch nicht mit ihnen gesprochen.

D.h., eine Diskussion dieses Konzepts wird stattfinden müssen, bevor es – vielleicht auch in geänderter Form – umgesetzt werden kann. Eine der Voraussetzungen für viele der darin beschriebenen Aufgaben ist etwa ein vollständiges, fehlerfreies Funktionieren der Studierendenverwaltung, inklusive einer elektronischen Anmeldung der Studierenden zu Lehrveranstaltungen und Prüfungen, eine andere, begleitende Maßnahmen zu den Verwendungsänderungen vieler KollegInnen.

Vorschau auf einen Nachsatz zum neuesten Uni-Ranking

Im objektiven, rein wissenschaftlichen Ranking der 500 besten Universitäten der Welt des Jahres 2006, erstellt am Institute of Higher Education der Shanghai Jiao Tong University (siehe <http://ed.sjtu.edu.cn/ranking2006.htm>) belegt die Universität Wien Platz 151, die Medizinische Universität Wien Platz 201. Vor der Trennung durch das UG02 belegten wir gemeinsam als (alte) Alma Mater Rudolphina Platz 85.

Weltweit liegt Österreich auf Rang 21 von 35 Ländern mit Universitäten unter den Top 500; innerhalb Europas auf Rang 15 von 20 (Israel und Russland mitgezählt).

Lesen Sie mehr im kommenden Mitteilungsblatt (Oktober 2006) über diese nachhaltige Auswirkung des UG02.

Intern: Mitgliedschaft beim ULV.

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der ULV ist die einzige unabhängige und politisch ungebundene Interessensvertretung der UniversitätsforscherInnen und –lehrerInnen, die sich ausschließlich aus Mitgliedsbeiträgen finanziert. Bitte unterstützen Sie uns, indem Sie Mitglied werden.

Wie? – Ganz einfach! Für nur 20 bis 45 Euro pro Jahr („Selbsteinschätzung“), die Sie auf das Konto Nummer 7275223 bei der PSK (BLZ 60000), lautend auf *UniversitätslehrerInnenverband der Universität Wien*, mit dem Betreff *ULV-Mitglied* einzahlen, werden Sie Mitglied des ULV. Der Mitgliedsbeitrag ist steuerlich absetzbar, sie genießen als Mitglied persönliche Beratung durch erfahrene „FunktionärInnen“ des ULV und nach bereits drei Monaten haben Sie Anspruch auf eine Berufsrechtsschutzversicherung: Näheres unter: <http://www.univie.ac.at/ULV>.

Sie haben soeben das ULV(net)info 4.0 (2006) gelesen! Danke!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an wolfgang.weigel@univie.ac.at.

Besuchen Sie auch die Seite

<http://www.ulv.ac.at> des ULV Dachverbandes

**mit aktuellen Informationen aus dem Universitätssektor
aus ganz Österreich.**