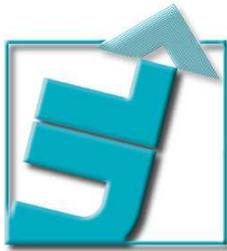


ULV(net)info 4.0 (2009)

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Ärger mit der UG 02 Novelle oder „Sprengt die Ketten“**
- **Entfristungen, entmystifiziert**
- **Vorschau: Wahlen zum Zentralausschuss**
- **Wünsche für die vorlesungsfreie Zeit**



ULV(net)Info 4.0 (2009)

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

Redaktion dieser Folge: Wolfgang Weigel
Günter Trettenhahn

wolfgang.weigel@univie.ac.at
guenter.trettenhahn@univie.ac.at

Ärger mit der UG 02 Novelle oder „Sprengt die Ketten“

In der Schlussphase ihrer Entstehung gerät die Novelle zum UG 02 in Widerspruch zum Kollektivvertrag (noch ehe dieser richtig umgesetzt wird). Was aber noch schwerer wiegt, das ist eine Verliebtheit in befristete Verträge, welche ungeachtet einiger weniger Befürwortungen als total kontraproduktiv gesehen werden muss. Zu beiden Punkten folgen Einschätzungen und ein Vorschlag.

Faktum ist:

Die Universität Wien hat eine ziemlich restriktive Auslegung des so genannten „Kettenvertragsverbots“ im Gebrauch

Faktum ist auch:

Das Parlament ist drauf und dran, im Rahmen der Novellierung des Universitätsgesetzes von 2002 neue personalrechtliche Regelungen zu verabschieden, die nicht im Einklang mit dem erstmals in der Geschichte der Universitäten und nach jahrelangem Ringen im Mai 2009 gerade erst beschlossenen Kollektivvertrag stehen.

Dies betrifft die Regelungen des § 100, Absätze 3-6, der Novelle, welche nicht nur geltende Regelungen des Kollektivvertrages auszuhebeln und aufzuweichen geeignet sind, sondern auch ungeeignet für die betroffenen LektorInnen.

Einen ganz eklatanten Widerspruch zum Kollektivvertrag enthält auch § 109 Abs.2 der Novelle, mit der darin vorgesehenen Erweiterung des Zeitraumes für die Aneinanderreihungsmöglichkeit von befristeten Dienstverhältnissen. Diese Bestimmung muss – wie die vielen Diskussionen und Erfahrungen der Interessenvertretung zu belegen vermögen – wiederum ein Heer von „Existenzwissenschaftlern“ und „Existenzlektoren“ nach sich ziehen, die dann im vorgerückten Lebensalter freigesetzt werden und ohne Perspektive auf der Straße stehen (selbst wenn kurzfristig einige in der neuerlichen Verlängerungsmöglichkeit einen Hoffnungsschimmer erkennen).

Alles das schafft große Unsicherheit unter den betroffenen Universitätsbediensteten. Abgesehen davon wird die Glaubwürdigkeit der Abgeordneten durch solche unkoordinierten normativen Regulierungen in Frage gestellt.

Warum die Ketten nicht endlich sprengen?

Ehe die bejahende Antwort auf diese keineswegs nur rhetorische Frage gegeben wird, sind zwei Vorbemerkungen angebracht:

1. Arbeitsverträge sind Willensübereinkünfte zwischen zwei Vertragspartnern, Anbieter und Nachfrager. Da es ganz unbestreitbar auf beiden Seiten unterschiedliche Interessenlagen geben kann (und meistens auch gibt), ist Willensübereinkunft immer kompromissbehaftet. Es ist aber auch so, dass namentlich für LektorInnen und StudienassistentInnen jeweils den spezifischen Besonderheiten in der Art und im Umfang der Beschäftigung entsprechende Varianten von Arbeitsverträgen zweckmäßig erscheinen. Diese Verträge erfordern aber dennoch eine gewisse Standardisierung, um Erstellung und Vollzug zu einem vertretbaren Aufwand zu ermöglichen.

2. Was den wissenschaftlichen Nachwuchs, AssistentInnen in Ausbildung, betrifft, so gibt es gewiss auch hier unterschiedliche Vorstellungen vom Inhalt und von der Dauer des Vertrages. Der Arbeitgeber, die Universität, ist vor allem daran interessiert, den Wert einer Person für die Erfüllung der den Universitäten übertragenen

Aufgaben von Forschung und Lehre möglichst bald herauszufinden und die betreffenden Personen dazu zu veranlassen, Ihre Qualitäten unter Beweis zu stellen.

Es ist aber auch guten sachlichen und ökonomischen Gründen zweifelhaft, ob dabei die Restriktion des so genannten Verbots von Kettenverträgen als „ultima ratio“ gelten darf.

Hier folgen einige grundsätzliche Überlegungen zu diesem letzten Punkt.

Die unterschiedlichen Fachgebiete und die Besonderheiten bei der Erbringung einschlägiger wissenschaftlicher Erfolge lassen es angebracht erscheinen, diesen Unterschieden Rechnung zu tragen. Empirische Erhebungen zum Beispiel und die Verfügbarkeit von Rechnern und Geräten bestimmen oft den Zeitaufwand mehr als die Erarbeitung der Ideen selbst. Die Universitäten nehmen sich selbst und den jungen Kräften dadurch, dass dem Diktat der Kettenvertragsregelung gefolgt wird, jegliche Chance die möglichen Erfolge auch einzufahren.

Es lassen sich Friktionen, Frustrationen und versunkene Kosten (= unwiederbringliche Aufwendungen) einsparen, wenn von der derzeit geübten Praxis radikal abgegangen wird. Diese Abkehr besteht darin, in Zukunft nur noch konditional unbefristete Verträge zu vergeben.

Konditional heißt hier, dass regelmäßige Zwischenevaluierungen der Forscherinnen derart erfolgen, dass bei mangelndem Erfolg und mangelnden Erfolgsaussichten der Vertrag nach transparenten Grundsätzen beendet werden kann.

Damit wird für mögliche wissenschaftliche Laufbahnen ein klares Bild mit klaren Kriterien geschaffen, welches vorrangig der Sache und den Menschen, und nicht gesetzlichen Schranken dient!

Wolfgang Weigel, Pressereferent

Entfristungen, entmystifiziert

Sucht man auf der Uni-Homepage nach „Entfristung“ erhält man neun Treffer – nicht gerade viel. Genauso verhält es sich mit der Zahl derer, denen dieses Wort eine Zukunft bietet. 40 hoch qualifizierte KollegInnen haben die Hürde genommen. Ihr Dienstvertrag wurde unbefristet verlängert. Keine Perspektive haben leider jene ca. 400

Mitarbeiter, deren Dienstvertrag, sei es als Säule-2 oder ProjektmitarbeiterIn, endet.

Wie es dazu kam?

Unter Bundesministerin Gehrler wurde bekanntlich Vieles an den Unis verändert – so auch das Dienstrecht. Nur mehr zeitlich begrenzte Verträge, lautete das Dogma. Viele Kolleginnen nahmen solch befristete Stellen an, auch mit der Hoffnung auf eine berufliche Perspektive. Diese wurde nun einem sehr kleinen Kreis zu teil.

Vom Rektorat kam dazu im Frühjahr 2008 die Richtzahl: „40“. 40 sollen es also sein – wir haben diese Zahl stets als zu niedrig kritisiert. Dazu gab es einen „Verteilungsschlüssel“ für die Fakultäten und Zentren. Dann wurde ausgeschrieben, mit all den fakultäts-individuellen Merkmalen. Von den BewerberInnen wurden offenbar einige gleich ausgemustert. Die anderen kamen in die internationale Begutachtung, wo wegen der „Vergleichbarkeit“ der BewerberInnen und deren Tätigkeitsfelder sog. „Cluster“ gebildet wurden (von wem?), damit eben Vergleiche – sprich Reihungen – auch zwischen unterschiedlichen Fachgebieten möglich wurden.

Es haben sich nicht alle um die Entfristung beworben, die das hätten tun können. Aber unter den ca. 270 Kolleginnen, die es taten und nicht „ausgewählt“ wurden, gab es Habilitierte und sogar Träger des Start-Preises!

Transparent lief die ganze Prozedur nicht ab. Die Verständigungen mit den Absagen an die Bewerber kamen spät. Akteneinsicht, wie das bei einem Verfahren nach dem AVG möglich ist, gibt es nicht, da die Uni als privater Arbeitgeber auftritt. Angeblich geht das auch aus dem Grund nicht, weil in den Beurteilungen stets mehrere BewerberInnen evaluiert wurden. Selbstverständlich gibt es viele Fragen derer, die nicht zum Zug kamen. Es ist doch klar, dass man wissen will, was denn die Gründe dafür waren, nicht in Kreis der 40 zu sein! Auskünfte darüber kann lediglich das Büro von VR Engl geben, an den sich schon manche KollegInnen in dieser Sache gewandt haben.

Nachgeschmack: Obwohl ja alle in zeitlich befristeten Verträgen es wußten, dass ihr Vertrag ein Ende haben wird, gab und gibt es Hoffnungen auf eine Perspektive. Die Betroffenen haben mit Sicherheit keine ruhige Kugel geschoben sondern engagiert und fleißig gearbeitet. Dadurch entstand Know-How.

Doch jetzt kommt das Vertragsende. Punkt. Aus.

Das Know-How derer wird mit Sicherheit zum überwiegenden Teil verloren gehen. Kann sich das ein Betrieb wie eine Uni leisten? Mit Sicherheit nein! Daher verlangen wir zumindest eine zweite „Entfristungsaktion“, damit nachhaltiger Schaden abgewendet werden kann. Diese muss dann aber auch transparent ablaufen!

Günter Trettenhahn
Vorsitzender des ULV Universität Wien

Vorschau: Wahlen zum Zentralausschuss

Es gibt sie (noch): Beschäftigte an den Universitäten mit Beamtenstatus! Als Verwaltungsstelle wurden für sie bei den Referaten für Personalwesen und Frauenförderung jeweils ein „Amt der Universität“ geschaffen. Als Interessenvertretung nehmen die Betriebsräte jeweils auch die Agenden der seinerzeitigen Dienststellenausschüsse wahr. Da der Instanzenzug in diesen Fällen nach wie vor zum Bundesminister geht, gibt es auch noch die zentrale Personalvertretung beim Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung in Form von je einem Zentralausschuss für die Wissenschaftler und Bediensteten mit Ausnahme der WissenschaftlerInnen.

Und für diese Zentralen Vertretungskörper stehen Neuwahlen an, und zwar am Mittwoch, den 25. und Donnertag, den 26. November 2009.

Wahlberechtigt sind – wie gesagt – die Bediensteten, welche dem Amt der Universität zuzurechnen sind und somit dem Beamtendienstrecht unterliegen.

Zur Durchführung der Wahl wurden an der Universität Wien Sprengelwahlkommissionen für die wissenschaftlich Bediensteten (mit Ausnahme der wissenschaftlichen Beamten) sowie die „allgemein“ Bediensteten (einschließlich der wissenschaftlichen Beamten) eingerichtet.

Jene für die wissenschaftlich Bediensteten setzt sich wie folgt zusammen

Wolfgang Weigel (Vorsitzender)

Waldemar Zacharasiewicz (Stv. Vorsitzender)

Michaela Schaffhauser-Linzatti (Schriftführerin)

Karl Ille

Günter Trettenhahn

Ab dem 28. Oktober 2009 werden Sie Gelegenheit zum Einblick in die Wählerlisten haben, die Wahlvorschläge werden spätestens am 18. November 2009 kundgemacht. Über die Möglichkeit zur Briefwahl wird – wie auch über alle weiteren Details, wie Wahlort, Wahlzeit usw. – noch eine eigene Information erfolgen. Dieser Beitrag ist nur eine allererste Information.

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

Sommer – Sonne – Urlaub

Liebe Kolleginnen und Kollegen,

im Namen des gesamten ULV an der Uni Wien möchte ich Ihnen eine kreative vorlesungsfreie Zeit und natürlich einen schönen Sommer und einen hoffentlich erholsamen Urlaub wünschen!

Wir alle werden das brauchen, damit wir uns den Vorhaben und Herausforderungen, die das kommende Semester zweifellos bringen wird, wieder voll widmen können.

In diesem Sinne danke ich auch für Ihre Ideen, Anregungen und Beiträge. Dem ULV-Team danke ich für das Engagement, die erledigten Arbeiten und die vielen produktiven Diskussionen!



**Schönen Sommer und alles Gute,
Ihr Günter Trettenhahn**

Sie haben soeben das ULV(net)info 4.0 (2009) gelesen!

Danke!

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