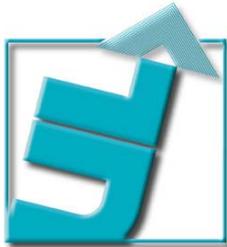


ULV(net)info 4.0 (2010)

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



ULV(net)Info 4.0 (2010)

<http://ulv.univie.ac.at>

Redaktion dieser Folge:

wolfgang.weigel@univie.ac.at
michaela.schaffhauser@univie.ac.at

- Editorial
- Impulsreferat Bettelstudentenbrunch mit BM Karl
- Aus dem Betriebsrat
- LehrerInnenausbildung neu
- Aus der Kassa/Rechtsschutz/Steuern sparen mit dem ULV?

Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Ich werde den Verdacht nicht los, dass die jüngsten, durch den Befall mit dem Bazillus budgetärer Nöte legitimierten Feuerwehreaktionen in Richtung Universitäten auf einen kopflosen Versuch einer Universitätsreform hinauslaufen werden. Kopflos deshalb, weil hier ein Instrument der Hochschulpolitik zum Ziel hochstilisiert zu werden droht: Der regulierte Zugang zu den Universitäten.

Dabei sind wir doch eigentlich noch in der Umsetzungsphase des vor allem von Politikern (und leider auch einer Schar von UniversitätslehrerInnen) als Meilenstein hochgejubelten Universitätsgesetzes 2002 (wo die Lernkurve aus seinen Problemen die Novellen 2009, 2010 und die angekündigte 2011 ausgelöst hat...?)

Zielindikatoren und Leistungsvereinbarungen – Neusprech der *wirkungsorientierten Steuerung* – des öffentlichen Sektors machten sich breit, und jetzt?

Sogar hartgesottene Kritiker der Staatstätigkeit konzedierten die Bedeutung von Bildung, Forschung und Qualifikation für die Steigerung des Wohlstandes! Vergessen? Zum Lippenbekenntnis verkommen?

Rächt es sich, dass abwechselnd die wissenschaftliche Exzellenz die Ausbildungsanforderungen in Kauf nehmend und dann wieder nur das Bildungsziel ohne Reflexion auf das unverzichtbare Postulat von der forschungsgeleiteten

Lehre anvisiert worden sind. Immerhin ist diese strikte Trennung eine *idée fixe* jener, die als Finanzierungsmodell der Zukunft Studiengebühren auf der einen und eingeworbene Drittmittel auf der anderen Seite lancieren – und in Gedanken das dafür nötige Kostenrechnungs- (oder besser: Kostentrennungs-)Modell im Kopf haben.

Die zweifellos notwendige Diskussion kann nur zielführend sein, wenn sie mit einer unemotionalen Sachdiskussion beginnt:

- ◆ Über universitäre Leistungen als *Mischgut von kollektiven und individuell Nutzen stiftenden Gütern*
- ◆ Über Universitäten als *Mehrprodukt-Unternehmen*, welche Wissensvermittlung, Hervorbringung neuen Wissens sowie Sichtung und Bewahrung vorhandenen Wissens zur Aufgabe haben
- ◆ Und über Knappheit. Es muss uns allen klar sein, dass Universitäten keine freien Güter sein können – dafür binden sie viel zu viel der vorhandene personellen und sachlichen Ressourcen des Landes: Aber die Frage der Rationierung muss wohl dabei beginnen, nach jenem Anteil an MaturantInnen zu fragen, welcher sich rein statistisch der Universität zuwendet, und dann die Möglichkeiten und Alternativen bieten, diese dieser Kennziffer entgegenzustellen.

Fragen wir also:

- Was wollen wir?
- Was können wir?
- Was dürfen wir also wollen?

Die Antworten können nur dann gefunden werden, wenn keiner der *Stakeholder* schon im Vorfeld des Diskurses mit dem Killerargument fuchtelt, die andere Seite wolle nur ihrer Ideologie huldigen und ihren Kopf durchsetzen. Der Wille zum Besseren bereitet immer Mühe, die sich nicht heute Abend schon lohnt, aber notwendig ist um den Horizont zu erreichen – sozusagen.

Wolfgang Weigel

Impulsreferat zum 1. Österreichischen Bettelstudentenbrunch an der Österreichischen Akademie der Wissenschaften am 28.10.2010

Dr. Friedrich Schipper

Vorstandsmitglied des Vereins „Alumni/ae der ÖAW-Stipendienprogramme“

– Vorsitzender der Sektion DOC

Wissenschaftlicher Mitarbeiter an der Universität Wien

Mitglied des Betriebsrats für das Wissenschaftliche Universitätspersonal der Universität Wien

Dr. Friedrich Schipper wurde von der ÖAW eingeladen, als Gastvortragender beim Bettelstudentenbrunch mit BM Karl universitätspolitische Eckpunkte des ULV vorzutragen. Er hat für diese Ausgabe seine wichtigsten Aussagen zusammengefasst.

Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler – Forschende wie Lehrende – sind jenseits der Ausübung ihres Berufs an Universitäten, Akademien oder anderen wissenschaftlichen Einrichtungen Menschen in sozialen Netzwerken wie etwa der Familie, mit grundlegenden sozialen Bedürfnissen und sie streben nach Glück: Glück in ihrem Leben, Glück in der Partnerschaft, Glück in der Familie.

Damit das Leben und insbesondere das Familienleben planbar sind, muss auch das Berufsleben an wissenschaftlichen Einrichtungen sowie die wissenschaftliche Karriere einigermaßen planbar sein. Selbstverständlich kann dies nicht von dem Zeitpunkt an gegeben sein, an dem man als 18-Jährige/r zum ersten Mal an einer Universität immatrikuliert.

Unsichere und prekäre Arbeitsverhältnisse von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern (durch die Vergabe von überwiegend befristeten Teilzeitstellen) ziehen sich jedoch von der Prae-Doc-Phase (der Zeit des Doktoratsstudiums) heute oftmals in die Junior-Post-Doc-Phase und bis hin in die Senior-Post-Doc-Phase. Die von der Politik versprochenen höheren Einstiegsgehälter kamen zwar de facto mit dem Kollektivvertrag, wie auch die flachere Einkommenskurve, alles was aber wegen der meist nur 75%-Anstellung davon blieb ist: Gleiche Einstiegsgehälter bei de facto gleicher Arbeit und flachere Einkommenskurven, also alles in allem ein Verlust.

Vordergründig positiv besetzte Schlagwörter wie „Mobilität“, „Flexibilität“ und „Internationalität“ werden von Wissenschaftspolitikern wie Wissenschaftsmanagern (also dem Führungspersonal wissenschaftlicher Einrichtungen wie etwa den Universitäten) missbraucht, um Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern adäquate und stabile Beschäftigungsverhältnisse ad infinitum vorzuenthalten. Damit wird einerseits eine Lebensplanung verunmöglicht, andererseits gleitet auch gelegentlich der Wissenschaftsbetrieb in ihren eigenen Institutionen in schwierige bis chaotische Zustände ab.

Darüber hinaus ist festzuhalten, dass viele Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler im Post-Doc-Bereich von der Ausübung ihres Berufes längst nicht mehr leben, geschweige denn eine Familie erhalten können; Wissenschaftspolitik wie Wissenschaftsmanagement haben in den vergangenen Jahren – im Kontext der Neoliberalisierung unserer Gesellschaft wie auch der

Universitäten – maßgeblich dazu beigetragen, in Österreich eine quantitativ bereits relevante Gruppe an wissenschaftlichen Working-Poor zu schaffen, die speziell an den Universitäten bereits mindestens so groß ist wie jene, die von der Ausübung ihres Berufs leben können. Eine grundsätzlich arbeitnehmerfeindliche Personalpolitik ist an einigen Universitäten zum Regelfall geworden. Auch der neue Kollektivvertrag scheint nicht viel zur Besserung der Situation beizutragen, sondern wird in der Praxis durch eine anhaltend vorrangige Ausschreibung und Vergabe von befristeten und Teilzeitstellen konterkariert (vgl. oben). Gerade Wissenschaftlerinnen sind besonders hart von diesen, gelinde gesagt, „suboptimalen“ Arbeitsbedingungen betroffen und gezielte Frauenförderungsmaßnahmen wie jene der ÖAW (z.B. DOC fForte, L'ORÉAL etc.) werden von einer grundsätzlich frauen- und familienfeindlichen Personal- und Arbeitspolitik bzw. Arbeitswelt in der österreichischen Wissenschaft konterkariert.

Das alles ist nicht einfach „passiert“, ist nicht auf den Bologna-Prozess als solchen zurückzuführen (wohl aber zumindest teilweise auf schwere Mängel in der Implementierung von „Bologna“ in Österreich und insbesondere an den einzelnen österreichischen Universitäten, sowie auch der Dauerreform der Universitäten seit 1996) und auch nicht die unmittelbare Folge der jüngsten Weltwirtschafts- und Finanzkrise (auch wenn die jüngsten budgetären Entwicklungen durch neoliberales Missmanagement als dramatisch und fatal zu bezeichnen sind). Das alles ist im Wesentlichen über viele Jahre hindurch hausgemacht.

Eine Behebung der Defizite braucht daher weniger neue formale Rahmenbedingungen für die Wissenschaft, sondern u.a.:

- faire und attraktive Arbeitsbedingungen für alle Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, im Besonderen frauen- und familienfreundliche Arbeitsbedingungen an den Universitäten, Akademien oder anderen wissenschaftlichen Einrichtungen, die auch mittel- und langfristige Perspektiven bieten und insbesondere Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler nicht zu Working-Poor machen – die Universitäten haben auch einen gesellschaftlichen Auftrag; vergleiche auch die Charta des Europarates zu *Dignity of Work* – Das Recht auf menschenwürdige Arbeitsverhältnisse;
- ein Klima der gegenseitigen Achtung sowie Loyalität zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern, also zwischen dem Wissenschaftsmanagement und den Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, in dem gemeinsam auch Visionen entwickelt werden, in denen die Menschen – unter anderem auch Studierende – im Zentrum aller Überlegungen stehen, und in dem diese Visionen dann gemeinsam engagiert und kompetent umgesetzt werden;
- eine engagierte Personalpolitik an österreichischen Universitäten, die das Wohl der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im Blick hat, ihnen nachhaltig Perspektiven eröffnet und sie motiviert;

- ein Definieren der Exzellenz der jeweiligen Universitäten, Akademien oder anderen wissenschaftlichen Einrichtungen sowie der Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler über Leistungen in Forschung und Lehre und damit eine Abkehr vom derzeitigen österreichischen Exzellenzansatz, der sich in Realität verweigernder Weise de facto ausschließlich über die Forschung definieren will.

Friedrich Schipper

Aus dem Betriebsrat

Der ULV ging, gestärkt durch die Wahlen im Sommersemester, in die neue Betriebsratsperiode. Wie bisher engagieren sich die ULV-Mitglieder für alle Universitätslehrerinnen und -lehrer sowohl vor Ort an den jeweiligen Fakultäten, als auch intern in den Betriebsratsgremien des wissenschaftlichen Personals. Dr. Christian Cenker, Vorsitzender des ULV-Österreich, wurde wieder zum stellvertretenden Vorsitzenden des wissenschaftlichen Betriebsrates sowie zum Vorsitzenden des Datenschutzbeirates gewählt, Dr. Gert Bachmann leitet den Ausschuss für Raum-, Umbau-, und Sanierungsfragen.

Die Schwerpunkte in der heurigen Betriebsratsarbeit waren vielfältig und zeigen wie schon so oft die Heterogenität und Vielfältigkeit der Universität Wien auf, die grundsätzlich wünschenswerte einheitliche Regelungen für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erschwert und manchmal sogar in Frage stellt. Im Vordergrund standen die Lektorinnen- und Lektorenverträge, Entfristungen und Raumfragen:

Positiv sind die Entwicklungen in Richtung in der vom ULV seit langem gestellten Forderung nach unbefristeten Anstellungen zu sehen. In der immer dringlicher werdenden Frage der Lektorinnen und Lektoren in Zusammenhang mit den Kettenverträgen zeichnet sich endlich eine Lösung in Richtung langfristiger Verträge ab. Hier bedarf es noch vieler Diskussionen um die Rahmenbedingungen wie etwa: Ausschreibung, Auswahlkriterium, Evaluierungen oder auch Vertragsauflösung. Wir setzen uns dafür ein, dass vor allem bisher bewährte Lektorinnen und Lektoren endlich langfristig planbare Lebens- und Arbeitssituationen vorfinden, bei gleichzeitiger Entlastung der Bürokratie.

Nicht mit den Lektorinnen- und Lektorenverträgen zu verwechseln (und keinesfalls dagegen auszuspielen!) sind die im Bereich der Lehre neu geschaffenen *Senior Lecturer* Stellen, die bisher vor allem in den Massenfächern und in der Sprachlehre eingesetzt werden. Für uns Betriebsrät/e/innen gilt es hier, die Verträge noch besser an die Bedürfnisse der Universität bzw. Studienrichtungen UND der Lehrenden anzupassen.

Erfreulich waren auch die bisherigen Entfristungen zu sehen, wofür von allen Seiten sehr viel Kraft und Engagement aufgewandt wurde. Wir kämpfen auch weiterhin für noch offene Fälle. Aus den schwierigen ersten Erfahrungen wird sich der ULV bei weiteren Entfristungswellen für klare und transparente Entscheidungsregelungen und vor allem für die Einhaltung der in der Ausschreibung festgelegten Regeln einsetzen.

Im wahrsten Sinne große Baustellen haben sich im Ausschuss für Raum-, Umbau-, und Sanierungsfragen mit der Sanierung Althanstraße UZA2 sowie RL3, dem neuen Gebäude an der Rossauerlände 3, aufgetan. Trotz intensiver Verhandlungen und Gespräche mit den zuständigen Abteilungen der Universität Wien bestehen Unklarheiten bzgl. der tatsächlichen Zuständigkeiten und Entscheidungsträger vor Ort sowie dem aktuellen Stand der Planungen. Der ULV fordert hier einmal mehr Transparenz und Orientierung an den Bedürfnissen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Über die aktuellen Entwicklungen dieser Standorte sowie langfristigen Planungen wird Sie der ULV regelmäßig informieren; Ihre ULV-Ansprechpartner aus dem Betriebsrat sind Dr. Gert Bachmann und Dr. Michaela Schaffhauser-Linzatti.

Es warten im neuen Jahr viele weitere Herausforderungen, z.B. die sehr unterschiedlich gehandhabten Regelungen zur Diplomarbeitsbetreuung oder der Entwicklungsplan oder der Personalstrukturplan. Wir sind immer für alle Universitätslehrerinnen und -lehrer im Einsatz, gemäß dem ULV-Motto:

UNIVERSITÄT, DAS IST
LEISTUNG DURCH KOOPERATION UND
VERANTWORTUNG DURCH PARTIZIPATION

Wir danken allen Kolleginnen und Kollegen der Universität Wien für die gute Zusammenarbeit und wünschen ein erfolgreiches Neues Jahr!

Ihr ULV-Betriebsratsteam
<http://ulv.univie.ac.at>

PS: Wir gratulieren unseren Betriebsratsmitgliedern Dr. David Stifter zur Professur Altirisch am Institut für Altirisch der National University of Ireland, Maynooth, und Dr. Michaela Schaffhauser-Linzatti zur Habilitation im Fach Betriebswirtschaftslehre.

LehrerInnen(aus)bildung neu (erfunden) Beschäftigungstherapie oder tatsächliches Anliegen?

Diagnose

Das österreichische Schulsystem ist krank!

Vorgeschlagene Behandlung

Die beiden Ministerien bm:ukk und bm:wf initiieren einen Vier-Phasen-Plan zur LehrerInnenbildung neu (Homepage mit allen Berichten und Stellungnahmen: <http://www.bmukk.gv.at/lbneu>). Phase 1, Entwicklung, schloss mit einem ExpertInnenbericht ab, Phase 2, Beteiligung, brachte eine ergänzende Expertise zur LehrerInnenbildung-NEU, sowie viele Stellungnahmen Betroffener. Diese

beiden Berichte bilden die gemeinsame Grundlage zur aktuellen Phase 3, Verdichtung, in der bei vier lokalen Stakeholderkonferenzen in Linz, Wien, Graz und Innsbruck die an Bildung interessierten und in der Ausbildung beteiligten Stakeholder eingeladen wurden, ihre Meinungen und Vorschläge zu präsentieren. Diese sollen dann in Phase 4, Umsetzung, ab Jänner 2011 bis zum Jahr 2013 einfließen und umgesetzt werden.

Voraussetzungen für den Behandlungserfolg

Folgende grundlegende Voraussetzungen müssen berücksichtigt werden:

- Inhalte über Organisation
Bevor über das wie der Aus- und Weiterbildung gesprochen wird, muss geklärt sein, was ein optimaler Pädagoge bzw. eine optimale Pädagogin können muss und was die Bildungsziele der Schule sind. Anzudenken ist jedenfalls eine „School of Education“ innerhalb von Universitäten, um den Lehramtsstudierenden eine Corporate Identity zu geben und gleichzeitig das Knowhow innerhalb der Universitäten optimal und verantwortlich nutzen zu können.
- Gemeinsame Schule für alle PflichtschülerInnen bis zum 15. Lebensjahr
Damit haben alle die gleichen Chancen, die Schule muss natürlich auch zum Status Quo veränderte, der modernen Informationsgesellschaft angepasste Inhalte bieten, sowie eine stärkere Innendifferenzierung, sodass alle ihren Begabungen gemäß optimal gefördert werden können.
- Gleichwertigkeit der Ausbildung aller PädagogInnen, angefangen von den ElementarpädagogInnen bis hin zu den LehrerInnen in den Sekundarstufen.
Alle müssen über gemeinsame pädagogische Grundkenntnisse verfügen, die dann differenziert nach Berufsziel präzisiert und in der Ausbildung sowie in der Praxis erweitert werden.
- Abschluss der Ausbildung mit Master vor dem Berufseinstieg
Ein berufsbegleitender bzw. berufsbegleiteter Master ist insbesondere in den Nicht-Ballungszentren diskriminierend. Die notwendigen Inhalte können in einer kürzeren als einer 5-jährigen Ausbildung nicht sinnvoll und nachhaltig vermittelt werden. Ziel der geänderten und verbesserten PädagogInnenausbildung soll eine höhere Qualität sein: Daher kann man den Abschluss sowie die Entgelte nur auf jene der zZt höchstwertigen heben, alles andere würde das intendierte Ziel konterkarieren.
- Ein klares Bekenntnis zu den Säulen einer nachhaltigen PädagogInnen-ausbildung.
 - Pädagogische Grund- und Spezialausbildung.
 - Forschungsgeleitete fächerspezifische Lehre mit fächerübergreifender Wissensvermittlung, um auf geänderte Anforderungen jederzeit leichter reagieren zu können.

- Eine fundierte fachdidaktische Ausbildung mit Weiterbildungsangeboten sowie einer Rückkoppelung mit der Praxis
- Eine praxisgeleitete und praxisorientierte Ausbildung
- Klare Karrierewege mit Chancen: Es muss Ein-, Um- und Ausstiegsszenarien geben. Die Karriere PädagogIn darf keine Sackgasse sein.

Gegenanzeigen

Eine ganze Menge.

Lesen Sie dazu einen ausführlichen Bericht unter <http://ulv.univie.ac.at/>, der unter anderem Folgendes behandelt:

- Aktuelle Rahmenbedingungen
- Verbotenes
- Die Universität und die LehrerInnen
- Gegenanzeigen
- Stakeholderkonferenzen
- Interessierten sei auch folgender „Vortrag“ ans Herz gelegt: <http://comment.rsablogs.org.uk/2010/10/14/rsa-animate-changing-education-paradigms> (die Grundtendenz in unserem Bildungssystem wird darin näher beleuchtet)

Empfehlung

Ich plädiere, den guten Willen aller anzuerkennen und sich für eine gemeinsame Bildungspolitik in Österreich einzusetzen – für unsere Zukunft, für die Zukunft unserer Kinder und Kindeskinde, und für Österreichs Zukunft: Jede Investition in Bildung rentiert sich hundertfach – auch wenn es der Finanzminister nicht zu wissen scheint.

Christian Cenker

Aus der Kassa/Rechtsschutz/Steuern sparen mit dem ULV?

In eigener Sache – Mitgliedsbeitrag 2011 (und noch 2010!)

Der Universitätslehrerverband an der Universität Wien ist parteiungebunden; wir erhalten keine Subventionen und finanzieren unsere Arbeit ausschließlich aus den Beitragszahlungen unserer Mitglieder. In der jetzigen hochschulpolitischen Situation gewinnt die Mitwirkung in auf freiwilliger Mitgliedschaft beruhenden Vereinigungen daher zunehmend an Bedeutung!

Ihren Mitgliedsbeitrag können Sie im Rahmen von € 20.- bis 45.- selbst bestimmen, er ist steuerlich absetzbar.

Durch Einzahlung des Mitgliedsbeitrages auf das **PSK-Konto (Nr.: 7275223; Bankleitzahl: 60000; BIC: OPSKATWW; IBAN: AT93600000007275223)** können Sie auch ohne weitere Formalitäten Mitglied unseres Verbandes werden. Sie unterstützen damit unsere Tätigkeit und gewinnen eine Plattform für Ihre

eigenen Anliegen. Sie sind auch aufgefordert, aktiv an ihrer Zukunft mitzugestalten.

Rechtsschutzversicherung

In der Mitgliedschaft beim ULV ist auch eine Berufsrechtsschutzversicherung der Grazer Wechselseitigen Versicherung Aktiengesellschaft enthalten, die subsidiär wirkt, d.h. wenn und soweit der Schadensfall durch keine andere Rechtsschutzversicherung oder Interessenvertretung gedeckt ist.

Es besteht Arbeitsgerichts-Rechtsschutz gem. Art. 20 und Deckung im Arbeitsgerichtsrechtsschutz in Europa und in den außereuropäischen Mittelmeeranrainerstaaten gem. Art. 4.1, sowie Sozialgerichtsrechtsschutz gem. Art. 21 ARB 2004. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen besteht Versicherungsschutz auch für die Wahrnehmung rechtlicher Interessen bezüglich dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlicher Ansprüche, weiters in Disziplinarverfahren, sowie auch für Verfassungs- und Verwaltungsgerichtshofbeschwerden.

Weiters werden Kosten für die außergerichtliche Vertretung und Kosten für die Konfliktlösung durch Mediation bis € 1.000.- übernommen.

Versicherungsschutz für einzelne Mitglieder besteht frühestens 3 Monate nach Beitritt zum Universitätslehrerverband, wobei der Beitritt mittels Beitrittserklärung bzw. Erlagscheinabschnitt über die Bezahlung des Mitgliedsbeitrages nachzuweisen ist. Näheres unter <http://www.ulv.ac.at>. Rechtsschutz.

Eine Statutenänderung erlaubt es auch Angehörigen der medizinischen Universität, weiterhin Mitglied des ULV der Uni Wien zu sein. Damit genießen sie weiterhin den vollen Rechtsschutz und haben Zugang zur reichen Erfahrung der Personalvertretung.

Steuern sparen mit dem ULV?

Mit Ihrer Mitgliedschaft beim ULV erhalten Sie das Angebot einer sehr vergünstigten Steuerberatung von 300 Euro + 20 % USt.

Bitte wenden Sie sich an die Tatschl Wirtschaftstreuhand und Steuerberatungs GmbH, johannes.tatschl@tatschl.at oder barbara.tatschl@tatschl.at.

Walter Jäger

**Sie haben soeben das ULV(net)info 4.0 (2010) gelesen!
Danke!**

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