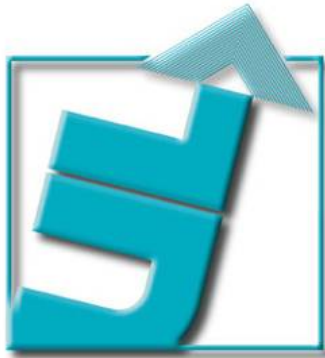




ULVnetinfo 4/2013

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION

ULVnetinfo 4/2013

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

ZVR 371289070

Redaktion: Wolfgang Weigel
Michaela Schaffhauser-Linzatti
wolfgang.weigel@univie.ac.at
michaela.linzatti@univie.ac.at

- **Editorial**
- **Stell dir vor, es gibt Wahlen und keiner geht hin**
- **ULV-blog „Uni2020“: Ein „Director’s Un-Cut“**
- **In eigener Sache**

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Dieses ULVnetinfo leitet ein politisches und akademisches Wahljahr ein. Der ULV hat als größte Vertretung aller Universitätslehrerinnen und -lehrer ein politisches Mandat an den Hohen Schulen. Gemäß unserem Motto „**U**niversität ist **L**eistung durch Kooperation und **V**erantwortung durch Partizipation“ wollen wir die Rahmenbedingungen in der Lehre und Forschung sowie der akademischen Selbstverwaltung mitgestalten und damit auch mitbestimmen. Wir können diese Aufgabe gerade deshalb so erfolgreich wahrnehmen, weil der ULV stets parteipolitisch unabhängig war und ist, denn Kooperation ist uns wichtiger als Partei-Hickhack. Umso mehr freut es uns, wenn ULV-Mitglieder in ganz Österreich nicht nur an ihrer Universität sondern auch für die Gesellschaft Verantwortung durch Partizipation übernehmen wollen indem sie von ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch machen. Durch Kandidaturen für unterschiedliche Parteien oder auch parteifrei



kann so unseren Positionen in der heterogenen Universitätslandschaft noch mehr Gewicht verliehen werden. Auch zwei Mitglieder des ULV an der Universität Wien werden sich am 29.9. der Nationalratswahl stellen: [Günter Trettenhahn](#), jetziges Mitglied des Senates und ehemaliger ULV Uni-Wien-Vorsitzender, kandidiert in seinem Wahlkreis 3a im Weinviertel und [Friedrich Schipper](#) als Betriebsrat und stellvertretender ULV-Uni-Wien-Vorsitzender mit dem Themenschwerpunkt Universitätspolitik auf der Bundesliste. Beide Kandidaten vertreten seit Jahren sehr erfolgreich Standpunkte des ULV und führen einen Vorzugsstimmenwahlkampf.

Ein kurzer Blick zurück: Wichtige Positionen des ULV waren in der Senatswahl von Bedeutung. So werden wir uns als gewählte Vertreterinnen und Vertreter mit Nachdruck für verbesserte Kommunikation, für Transparenz, für Stärkung der forschungsgeleiteten Lehre und für eine attraktive, forschungsbetonte Lehrerinnen- und Lehrerausbildung einsetzen. Im Sinne des Mottos „Leistung durch Kooperation“ ist das Faculty-Modell eine der Kernforderungen des ULV, die wir weiterhin mit höchster Priorität verfolgen.

Ein kurzer Blick voraus: Die AK-Wahlen im März 2014 sind für unsere Kolleginnen und Kollegen im Angestelltenverhältnis wichtig, die bereits die absolute Mehrheit im Personal stellen. Wir werden zeitnah berichten, sowie die Rollen der AK und der GÖD in der Universitätslandschaft kurz beleuchten.

Und inneruniversitär noch wichtiger sind die Betriebsratswahlen, voraussichtlich im April 2014. Ganz im Sinne des ULV, **Universität ist Leistung durch Kooperation und Verantwortung durch Partizipation**, bitten wir alle ULV-Mitglieder schon jetzt, von ihrem aktiven **und** vor allem auch ihrem passiven Wahlrecht Gebrauch zu machen und sich für eine zukunftsorientierte Universitätspolitik zu engagieren!

Darüber hinaus wünschen wir, der ULV an der Universität Wien, einen erfolgreichen Semesterbeginn!

ao.Univ.-Prof. Dr. Michaela Schaffhauser-Linzatti

Stell dir vor, es gibt Wahlen und keiner geht hin ...

Keine Angst, es geht hier nicht um die Nationalratswahlen.

Vielmehr geht es um deine Mitbestimmungs- und Mitwirkungsmöglichkeiten an der Universität. Frei nach unserem Slogan: **Universität ist Leistung durch Kooperation und Verantwortung durch Partizipation**. Im Jahr 2014 gibt es dazu jene Wahlen, bei denen du am meisten mitbestimmen kannst und, falls du sogar mitwirken willst, auch direkt Einfluss auf deine und unsere Arbeitsbedingungen haben kannst: Es geht um die Betriebsratswahlen des wissenschaftlichen Personals an unserer Alma Mater Rudolphina.

Mir ist es wichtig, dass es für unsere Arbeit in Lehre und Forschung ein möglichst gutes Arbeitsumfeld gibt, dir wohl ebenso. Am besten wäre natürlich, dass wir unter optimalen Bedingungen arbeiten könnten, doch die heile Welt gibt es leider nicht, ich will sagen, schon gar nicht an einer österreichischen Universität. Natürlich versteht jeder unter optimal etwas Anderes, der eine braucht absolute Ruhe zum Denken und zum Arbeiten, andere benötigen den engen, diskursiven Kontakt zu ihren Arbeitskolleginnen und -kollegen, alle allerdings einen adäquaten und dem Zweck entsprechend adaptierbaren Arbeitsplatz.



Deine und meine Alma Mater vegetiert nun seit 10 Jahren mit dem UG02 dahin, sie wurde geteilt, geschüttelt, zerlegt und anders wieder zusammengebaut, Teile ihres Personals wurden mehrfach verortet, ein halb virtuelles LehrerInnenbildungszentrum geschaffen und vieles mehr. Die Personalstruktur änderte sich radikal (leider nicht immer unbedingt zum Besseren) und statt den jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern Perspektiven zu eröffnen, gibt es so gut wie nur mehr befristete Stellen. Nur einmal 120 neue Faculty-Karrierestellen wurden in 10 Jahren geschaffen – ein Trauerspiel. Und der seit mehr als 10 Jahren eingeforderte Personalstrukturplan, der transparent zeigen könnte, wo wir jetzt sind und wo wir mit unserer Universität hin wollen, existiert nicht einmal in Teilen: Früher stritten sich acht Fakultäten um Stellen, heute sind es 15 Fakultäten und 4 Zentren. Hochglanzbroschüren und die Zahlen und Fakten auf der Homepage verschleiern den Ist-Zustand.

Was wird verschleiert? Es ist nicht mehr sichtbar, dass Junge zwar das Gros der Forschungs- und Lehrleistung erbringen, aber keine Chance auf Karriere an ihrer Alma Mater haben. Etwas, dass sich keine Firma leisten könnte! Niemand steckt eine Menge Geld in die Ausbildung von jungem Personal und verschleudert die Höchstqualifizierten dann am gar nicht so freien Markt. (Die Ausrede UG02 und Kettenvertragsverbot lassen wir nicht gelten, da dieses Kettenvertragsverbot noch strenger für alle anderen „Firmen“ gilt!) Des Weiteren wird von jenen auch noch erwartet, dass sie bei meist Teilbeschäftigung nicht nur voll arbeiten, sondern sogar "freiwillig" noch mehr leisten und das ohne Zukunftsperspektive. Bei der Anrechnung von Vorerfahrungen gereicht dies dann zum doppelten Nachteil, da Teilbeschäftigung nur zum Teil angerechnet wird und die Mehrleistungen negiert werden. Das betrifft uns alle, denn das dumbe Impactfaktoren-Gegeneinander-Aufwiegen führt dazu, dass manche, die es können, den Druck oft noch verstärkt „nach unten“ weitergeben, um selbst besser dazustehen. Wir setzen uns mit aller Kraft dafür ein, dass sich das wieder ändert, denn: Kooperation „auf Augenhöhe“ bringt weit mehr und besseren Output als es ein autokratisches Top-Down-System je bringen kann. Die Opportunitätskosten an unserer Uni sind enorm gestiegen, meist durch „lokale“ und „nicht akkordierte“ Maßnahmen, die vordergründig Kosten senken sollten. Ich brauche ja niemanden den Kostenneutralitätswahn erklären, der in weiten Gebieten herrscht: Alle sollen mehr leisten, mehr Aufgaben übernehmen, ohne Incentives oder Gegenleistung, bei neutralem Kostenaufwand, und damit bei schlechteren Arbeitsbedingungen. Viele wurden zu „Dienern zweier Herren“, da sie nun mehreren „Institutionen“ gleichzeitig zugewiesen wurden: Wie anders kann dies funktionieren als durch ehrliche und freiwillige Kooperation zum Nutzen eines gemeinsamen Zieles? Also muss ich bei substantiellen Änderungen das Personal vorher mit ins Boot holen, etwa durch eine transparente Informationspolitik, Offenlegung der Ziele, Anhörung der Betroffenen, Investitionen in das Arbeitsumfeld und vor allem Wertschätzung derjenigen, die die Arbeit leisten (sollen). Dann können solcherlei Vorhaben gelingen. Andernfalls sind sie meines Erachtens zum Scheitern verurteilt. Denn: Auch eine Spitze benötigt einen soliden Unterbau!

Wir wollen Transparenz und eine transparente Information aller Betroffenen, wir wissen, dass Kooperation zu besseren Ergebnissen führt, und wir wissen auch, dass Verantwortung für Entscheidungen nur dann übernommen wird, wenn diese partizipativ zu



Stande gekommen sind. Eine Entscheidung trägt nur jemand mit, der auch bei dem Entscheidungsprozess mitwirken durfte.

Durch eine hohe Wahlbeteiligung wird deiner Vertretung der Rücken gestärkt und gleichzeitig zeigt es auch, dass das Wahlergebnis kein Zufallsergebnis ist (wer zufällig gerade Zeit oder Dienst hat, geht hin, wer unterrichtet verzichtet auf das Wahlrecht etc.) und sie zeigt, dass diese Konstellation gewünscht wird! Nach 10 Jahren ist es an der Zeit, dass sich etwas an deiner und meiner Alma Mater bewegt und der Stillstand ein Ende hat.

Gehe also bitte wählen und überzeuge auch andere in deinem Umfeld, wählen zu gehen. Wenn du aktiv mitarbeiten willst, unser universitäres Arbeitsfeld zu gestalten, dann melde dich bei uns: Wir sind immer offen für ein Gespräch, für eine Diskussion, für deine Ideen und deinen Input. Wir als Universitätsangestellte haben auch eine soziale Verpflichtung und eine Vorbildfunktion für die Gesellschaft, daher für eine hohe Wahlbeteiligung, insbesondere der jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, denn für ihre Zukunft muss gearbeitet werden.

Wenn wiederum nur wenige wählen gehen ...

... dann kann das Ergebnis so aussehen, wie es du keinesfalls wolltest!

Christian Cenker

ULV-blog „Uni2020“: Der Editorial – Ein „Director’s Un-Cut“

Alles begann am 16. Oktober 2012. Der erste Beitrag des [ULV-Blogs „Uni2020“](#) ging online. Es war Ehrensache, dass er von mir kommt. Schließlich war das Ganze meine Idee, ich hatte meinen KollegInnen des ULV Uni Wien diese phasenweise ziemlich anstrengende und mitunter auch frustrierende Arbeit eingebrockt. Der erste Beitrag erschien allerdings um ca. 40 % gekürzt. Mein Text war viel zu lang, die Standard-Redaktion schritt ein und – nun ja, die Verluste waren schmerzhaft, aber wenn man auf diesem hohen Zeitungsniveau mitarbeiten will, muss man lernen, die Regeln zu akzeptieren. Dafür hier und jetzt die ungekürzte Originalversion ...

Gaudeamus igitur, oder: O du lieber Augustin, alles ist hin.

Die österreichischen Universitäten kommen schon seit Jahren nicht mehr aus den Schlagzeilen heraus. Meist negative Schlagzeilen. Krise. Permanent. Die österreichischen Universitäten kommen schon seit Jahren nicht mehr aus der Krise heraus. Krisen. Multikausal. Politisch. Mental. Budgetär. National. Was nun? Was tun?

Greifen wir zum Dudelsack: Dem österreichischen Wissenschaftsnachwuchs wird mittlerweile bereits im Stakkato mitgeteilt, dass man Österreich so schnell wie möglich Richtung Gelobtes Land verlassen soll. Und das sei überall, nur nicht hier. Am besten weg. Besser gestern als morgen. Du bist heute noch da? Das ist aber schlecht. Chance gehabt, Chance verpasst. Aber jetzt, auf und weg. Hast du noch nicht fertig studiert? Wie das? Was heißt, nebenbei Geld verdienen? Wozu brauchst du Geld? Bevor du hier dein Doktorat machst, bekommt Pussy Riot noch ein Ehrendoktorat für Kirchenmusik an der MDW. Na aber jetzt. Los, los. Auf und davon. Was heißt, Stress? Das ist kein Stress, das ist Mobilität. Akademische Mobilität. Heute da und morgen dort.



Sei froh, dass du einen Job hast. Was willst du? Ein Geld willst du? Gehalt? Honorar? Remuneration? Wofür brauchst du das? Nur die Härtesten kommen durch. Na geh, jetzt im Ernst. Geh komm. Geh weiter. Bring Leistung. Was, Prädikat? Ah, Prekariat. Neinnein, das ist Leistungsdruck. Leistungsdruck bringt Leistung. Nicht sudern.

Wer Wissenschaftler werden will, muss leiden. Bist du leidensfähig? Wissenschaft braucht Leidenschaft, und das schafft Leiden. Sonst wird das nix. Druck und Leiden. So formt man Wissenschaftsnachwuchs. Was? Ah, du bist schon Fünfundvierzig? Naja, sag ich ja – Nachwuchs. Professor bist du ja nicht, also bist du Nachwuchs. Ah, du willst Professor werden. Soso, wie viele Peer reviewte Papers hamma denn. Aha. Naja, nicht so viele. Ah, gelehrt hamma. Na, das ist aber schlecht. Hamma nicht aufgepasst im Career Consulting. Forschen! Die Weltklasse lehrt nicht, sie forscht. Karriere ohne Lehre. Genau, forschen. Nicht lehren. Was willst du denn mit den Studenten im Hörsaal? Was? Betreuen willst du sie? Das ist ja rührend. Betreuen. Rüührend. Also nein. So wird das nix. Das bringt nix. Nicht lehren, forschen.

Was brauchst du? Ein Forschungsbudget? Na geh. Da musst du Drittmittel lukrieren. Drittmittel lautet das Gebot der Stunde. Sexy Drittmittel. Was heißt, du weißt nicht, wie das geht? Wie man Drittmittel lukriert? Was ist denn los mit dir? Da stimmt aber was nicht mit dir? Wer keine Drittmittel lukrieren kann, ist kein guter Wissenschaftler. Da bist du nicht Weltklasse. Da hast du keine Zukunft. Da musst du dich durchsetzen. So funktioniert die Selektion. So ist das. Universitärer Sozialdarwinismus. Härte. Leiden. Biss. Durchkommen. Nur die Fittesten überleben. Das ist Elite, das ist Exzellenz, das ist Eminenz. Was meinst du mit Demenz? Was? Nix? Na gut. Wer, ich? Nein, wieso? Nein, ich hab keine Drittmittel. Ich muss keine Drittmittel lukrieren. Ich bin ja schon da. Fix. Ich bleib auch da. Jaja, die junge Generation hat's nicht leicht. Upps, jetzt ich hab vergessen, du bist ja schon fünfundvierzig.

Und du? Ah ja, fünfundzwanzig. Perfekt. Du hast ja alles noch vor dir. Was meinst du mit Familie? Du bist doch nicht schwanger? Eh nicht. Oder doch? Oje. Und? Willst es auch kriegen? Schon? Naja. Du musst wissen, was du willst. Das ist ja deine freie Entscheidung. Für die Wissenschaft müsste man halt Opfer bringen. Na, vielleicht wird dann zumindest dein Kind Weltklasse. Obwohl, es gibt ja Frauenquoten. Und einen Uni-Kindergarten haben wir auch. Vielleicht schaffst du's dann doch noch. Das nennt man dann Wiedereinstieg. Dafür gibt's sogar Förderprogramme. Gell, da wirst du dann gefördert. Obwohl, ob das genderfair ist? Für die Männer?

Und zurück zu dir. Was meinst du? Fünfundvierzig und das Größte schon hinter dir, oder? Genau. Aha, Familie schon da. Naja, dann wundert mich nix mehr. Obwohl, du bist ja ein Mann. Haha: „Was schert mich Weib, was schert mich Kind“. So hab ich das gemacht. Da schaust du, gell. Das ist Allgemeinbildung. Heinrich Heine ist das. Den hat schon unsere Kaiserin Sissi gelesen. Aha, das weißt du eh. Was heißt, „Die Grenadiere“? Wie, „militärischer Kontext“? Grenadiere, Wissenschaftler, einerlei. Tu da nicht subversiv umadum. Nein, das war kein konstruktiver Einwand. Das ist dein Problem. Nicht fokussiert. Nicht leidensfähig. Außerdem, ein bisserl militärische Disziplin und Härte würde dir nicht schaden. Genau. Naja, lassen wir das...

Dieses lose zusammenhängende, fragmentierte, realitätsverzerrende Sittenbild ist natürlich weder ein umfassender noch ein solider Befund, für die österreichische Universitätslandschaft, mitnichten repräsentativ, Standardleserinnen und -leser sind sowieso von jeglicher Kritik ausgenommen, nicht ansatzweise betroffen oder gemeint. Eigentlich liegt diese Skizze total daneben, schließt über das Ziel hinaus. Ist zynisch. Wenig konstruktiv. Unnötig. Naja, lassen wir das...



Uni 2020? Wenn es eine Bundesheerreformkommission 2010 gegeben hat, dann schaffen wir doch auch eine Universitätsreform 2020. Bundesheer und Universitäten scheinen in dieser Republik ohnehin einen politisch vergleichbaren Stellenwert zu haben. Aber hoffentlich endet das nicht mit einem vergleichbar fatalen Ergebnis. Daher sollte man das nicht kommentarlos den politisch Verantwortlichen überlassen. Doch wo anfangen?

Arbeitsplatz Universität. Hm. Wie sieht es denn aus, mit der Freiheit der Forschung und Lehre heute? Welchen Folgen hat die Verbetriebswirtschaftlichung der Universitäten? Uni-AG? Sind die Unis tatsächlich vollrechtsfähig? Oder eher pseudovollrechtsfähig? Wozu sind sie überhaupt fähig? Oder befähigt? Was ist ihre Rolle in Staat und Gesellschaft – heute und in Zukunft, also zunächst mal im Jahr 2020? Wie funktionieren die Entscheidungsprozesse an einer Uni? Demokratie? Monokratie? Oligarchie? Plutokratie? Man hört so viel von Transparenz. Statt Demokratie nun Transparenz. Sehen tut man sie nicht. Das liegt wahrscheinlich daran, dass sie durchsichtig ist.

Wie funktioniert Führung an den heimischen Unis, wie wird Führungspersonal ausgewählt? Wie ist es mit dem Führungsverhalten bestellt und welche Folgen haben Führungsversagen auf oberen, mittleren und unteren Führungsebenen? Wie sieht es mit einer Ausbildung von universitären Führungskräften, von Rektoren, Dekanen oder auch Institutsvorständen aus? Wollen wir das Thema Bossing aufgreifen? Lieber später.

Forschung? Wir müssen einmal ernsthaft darüber sprechen, dass wir praktisch kaum mehr drittmittelunabhängige Forschung haben. Die nationale Forschung ist abhängig vom FWF und EU und ERC u.a., aber primär ist sie zunächst einmal abhängig vom Antragschreiben. Österreichische Wissenschaftler schreiben derzeit wahrscheinlich mehr Projektanträge als wissenschaftliche Aufsätze. Die werden dann eingereicht, Peer reviewt, abgelehnt, überarbeitet, neu eingereicht, Peer reviewt, abgelehnt, neu erarbeitet, woanders eingereicht, Peer reviewt usw. Nicht nachlassen. Leiden musst du. Nur die Hartnäckigsten kommen durch. Am Ende bleibst du einfach über, in dem einen oder anderen Sinn. Und auch die Peer Reviewer lesen wohl bereits mehr Projektanträge als zur Publikation in wissenschaftlichen Zeitschriften eingereichte Manuskripte.

Verhalten und Fehlverhalten in der Wissenschaft sind derzeit ein großes Thema. Es wird aber meist auf Plagiat reduziert. Tatsächlich ist die Palette des Fehlverhaltens breit. Und Fehlverhalten ist das vielleicht schwerwiegendste Problem an den Unis und in der Wissenschaft überhaupt. Der Druck ist enorm, nicht nur der Leistungsdruck. Wollen wir das Thema Mobbing aufgreifen? Lieber später. Oder zumindest so viel: Wahrscheinlich ist Mobbing die häufigste Form des Fehlverhaltens an Unis und hat in der Praxis wahrscheinlich weitaus gravierendere Bedeutung als Plagiat, Fälschung, Betrug etc. Haben wir noch eine universitäre Arbeitskultur? Wie sieht die aus? Die kann man nicht sehen. Wahrscheinlich weil sie transparent ist.

Lehre? Sinkt der Status der Lehre in der wissenschaftlichen Karriere? Wohl ja. Aber welche Folgen hat das für die studentische Ausbildung? Wie verschaffen wir der universitären Lehre wieder einen entsprechenden Stellenwert? Es gibt bereits eine formale und inhaltliche Anpassung der Lehre und der Lehrpläne – nicht an rationale Bedürfnisse, sondern an antizipierte sinkende Lehrbudgets. Mehrsemestriges Lehrprojekte sind kaum mehr möglich. Den Begriff ‚Planungssicherheit‘ kannte man vorher auch nicht – er war einfach nicht nötig. Heute kennt man ihn auch nicht, es ist bereits ein historischer Begriff. Aus budgetären Gründen reduzierte Lehrpläne bedingen bereits eine sehr stark spürbare Beschränkung der Vielfalt in der Lehre und Ausbildung. Reduzierte Lehre? Wahrscheinlich wäre es politisch korrekt, ‚abgespeckte Lehre‘ zu sagen. Das klingt gleich viel besser. Das



klingt nach Reform. So oder so, es gibt halt weniger Lehre. Das führt uns u.a. auch zu Studiengebühren. Aber aus Sicht der UniversitätslehrerInnen. Aber bitte nicht jetzt.

Was aber würde das Faculty-Modell für die Zukunft des Lehrkörpers und der Lehre wie der Forschung bedeuten? Da stellt sich gleich die Frage der Gegenwart und Zukunft der Habilitation und neuer Qualifikationskriterien für Wissenschaftskarrieren. Eben die Frage nach der Planbarkeit oder besser Unplanbarkeit von Karrieren von Junior und Mid-Career-WissenschaftlerInnen – das ist der Wissenschaftsnachwuchs bis zur Midlife-Crisis. Die Kettenvertragsregelung war zum Schutz für die Arbeitnehmer gedacht und wird heute oft zur Falle. Die Wissenschaftskarrieren und der gesamte Wissenschaftsbetrieb werden von Evaluationen, Peer Reviews, Jurys etc. bestimmt – alles ganz transparent, versteht sich – und je länger man mitspielt, desto mehr begreift man, wie ambivalent das Ganze ist.

Es gäbe noch so vieles, was hier anzusprechen wäre. Die Frage nach der Effektivität und Effizienz der Strukturen der Universitäten. Was macht so ein Senat heute eigentlich noch? Oder was macht der Unirat. Derzeit feuern Uniräte Rektoren. Also hätten wir bereits eine Frage geklärt. Damit kommen wir gleich zu den Themen Personalvertretung, Betriebsrat und Gewerkschaft – jetzt müssen die Personalvertreter auch noch die Rektoren vertreten – vor den Uniräten retten. Die Defizite der Personalstrukturplanung an den Unis wären anzusprechen, oder das Thema Behinderte und Barrierefreiheit an den Unis. Und so vieles mehr. Gottseidank ist das nur das Editorial des Blogs. Wir haben also noch viel Zeit, alles ausgiebig zu diskutieren.

In einem wöchentlichen Blog „UNI 2020“ im Standard.at, der ab heute immer dienstags erscheinen soll, reflektieren UniversitätslehrerInnen aus doppelter Insider-Perspektive über die österreichischen Universitäten – als „wissenschaftliches Universitätspersonal“ in Forschung und Lehre sowie als Aktive in der Universitätspolitik und -administration sowie in der Personal- bzw. Interessensvertretung. Gegenstand der Beiträge ist die Situation der österreichischen Universitäten im europäischen Kontext und in Bezug auf die österreichische Politik und Gesellschaft sowie die Probleme an den Universitäten selbst. Das Leitmotiv des Blogs ist die Frage, was zu tun ist, um die österreichischen Unis bis zum Jahre 2020 aus der multikausalen Krise herauszuführen im neuen gegebenen Kontext wieder voll funktionstüchtig und nachhaltig operierend zu wissen. Denn was wir brauchen sind Visionen und den Mut, sie umzusetzen. Also von vorn: nächste Woche über Freiheit der Forschung und Lehre heute, dann von Konrad Paul Liessmann. – Und das war von Friedrich Thomas Schipper.

Friedrich Schipper ist Archäologe und stellvertretender Vorstand des Instituts für Alttestamentliche Wissenschaft und Biblische Archäologie an der Universität Wien. In seiner Dissertation befasste er sich mit Beschneidung, Athletik und Identität im antiken Kontext des jüdisch-hellenistischen Konflikts. In seiner Habilitationen befasst er sich mit der Rolle des kulturellen Erbes in Jerusalem im aktuellen Kontext des israelisch-palästinensischen Konflikts. Leidenschaftlich gerne ist er Mitglied des Betriebsrats für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Universität Wien sowie Mitglied des UniversitätslehrerInnenverband (ULV).



In eigener Sache – Mitgliedsbeitrag

Der ULV ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein, der sich alleinig aus den Beiträgen seiner Mitglieder finanziert. Er lebt von der unentgeltlichen Arbeit seiner FunktionärInnen und seiner Mitglieder.

Falls Sie den Mitgliedsbeitrag für 2013 noch nicht eingezahlt haben, bitten wir Sie, diesen auf folgendes Konto des UniversitätslehrerInnenverbandes zu überweisen:

PSK-Konto 7275223

Bankleitzahl 60000

BIC: OPSKATWW

IBAN: AT936000000007275223

Den steuerlich absetzbaren Betrag können Sie im Rahmen **von €20 bis €45** selbst bestimmen. Sie unterstützen damit unsere Tätigkeit, gewinnen eine Plattform für Ihre eigenen Anliegen und sind berufsrechtlich geschützt (Näheres dazu auf der Homepage des ULV-Österreich).

Sie haben soeben das ULVnetinfo 4/2013 gelesen!

Danke!

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



UNIVERSITÄT
IST
LEISTUNG
DURCH KOOPERATION
VERANTWORTUNG
DURCH PARTIZIPATION