

ULVnetinfo 1/2022

Die Internet-Version des ULVinfo!

Universitätslehrer*innenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 1/2022

<http://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

Elizabeta Jenko

elizabeta.jenko@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

- Editorial
- Wir gratulieren
- Was wir uns wünschen
- ULV vor Ort
- Aus dem Senat
- Aus dem Betriebsrat
- Veranstaltungshinweis
- Sprache schafft (universitäre) Realität
- Speziell für Mitglieder
- Nützliche Links





Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe ULV-Mitglieder!

Willkommen im Neuen Jahr 2022 und somit bei der ersten Ausgabe unseres diesjährigen ULVnetinfo. Beginnen wir doch gleich mit etwas Erfreulichem: OR Dr. Leopold Jirovetz, ehemaliger Vorsitzender des ULV an der Universität Wien, erhielt aufgrund seiner besonderen Leistungen das Goldene Ehrenzeichen für Verdienste um die Republik Österreich. Wir gratulieren aus ganzem Herzen und danken Leo bei dieser Gelegenheit auch für seinen großen Einsatz für den ULV und für sein selbstloses, langjähriges Engagement in der Personalvertretung!

Ich möchte an dieser Stelle, auch wenn diesmal kein eigener Artikel dazu erscheint, auf etwas Positives für uns Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinweisen. Die für die Universität Wien tätigen Arbeitsmediziner und Arbeitsmedizinerin unterstützen unsere Gesundheit – trotz und in Corona – proaktiv und erkennen auch unaufgefordert und an „Kleinigkeiten“ wie durchgesessenen Bürostühlen Handlungsbedarf. Die Universität Wien ermöglicht die Umsetzung der Vorschläge i. a. unkompliziert. Ein Danke an alle handelnden Personen!

Die Wahl des zukünftigen Rektors oder der Rektorin wirft schon die ersten Schatten voraus, die Ausschreibungsfrist ist vorbei. Daher fassen wir als ULV kurz den derzeitigen Stand zusammen und formulieren Eigenschaften, die wir uns für die neue Führung der Universität wünschen.

Wie immer berichten wir für Sie aus dem Senat und dem Betriebsrat und stellen wieder einige Begriffe für “Sprache schafft (universitäre) Realität” vor.

Spezielles für unsere Mitglieder wie Mitgliedsbeitrag, Versicherung und Steuerberatung sowie informative Links beenden dieses ULVnetinfo.

Wichtig: Wir dürfen Sie an unsere österreichweite Umfrage über die COVID-19-Situation an den Universitäten erinnern! Über eine zahlreiche Teilnahme würden wir uns freuen. Der ULV erhebt, wie die Bedürfnisse der Kollegen und Kolleginnen hinsichtlich der aktuellen Lage und der damit verbundenen Maßnahmen sind, um daraus Forderungen ableiten zu können.

Die Umfrage finden Sie unter dem Link <https://de.surveymonkey.com/r/YYN82YM>.

Ein erfolgreiches Semesterende und eine gesunde vorlesungsfreie Zeit,

Michaela Schaffhauser-Linzatti



Wir gratulieren

22. 12. 2022: Laudation für OR Dr. Leopold Jirovetz anlässlich der Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens für Verdienste um die Republik Österreich

Es bedarf eigentlich keiner besonderen Erwähnung, dass ich mich durch die Einladung, zu Ihnen heute über Multitasking zu sprechen, sehr geehrt fühle. Der hier und jetzt zu ehrende und geschätzte Kollege Dr. Leopold Jirovetz (im Bild 2. v. l.) ist dafür ein hervorragend geeigneter Beispielfall. Es gilt, einen Forscher, Lehrer, Administrator und Vertreter in hochschulpolitischen Belangen zu würdigen.



Nicht zu vergessen die Initiativen und Erfolge auf Gebieten, wo sich humanitäres Engagement mit wissenschaftlicher Sachkompetenz verbinden. Ehe ich mich dieser ehrenvollen und angenehmen Aufgabe widme, vielleicht ein paar Sätze zu den Umständen, die mich in diese Situation gebracht haben.

Ende der 70er Jahre begann ich mich in der Selbstverwaltung der Universität und in der so genannten Standespolitik zu engagieren. Letzteres lies mich Mitglied des Universitätslehrer*innenverbandes (ULV) und Mitglied des Dienststellenausschusses werden. Dann wurde ich in beiden Gremien Vorsitzender und traf unvermeidlich irgendwann auf Leopold Jirovetz. Und er wurde dann gelegentlich ein umtriebiger Nachfolger als Vorsitzender im ULV. Die ersten Kostproben in Multitasking des zu Ehrenden bekam ich mit, als er eine Vorstandssitzung leitete, um dann kurzfristig im Labor für Massenspektrometrie nach dem Rechten zu sehen und ohne Absatz und Bruchstelle wieder zur Sitzungsleitung zurückkehrte... sapperlot: Nichts konnte ihn aus der Ruhe bringen.

Der Geehrte kam im Schatten des höchsten Kirchturms von Niederösterreich zur Welt und es ist ganz bezeichnend für die Vielschichtigkeit seines Wesens, dass es genau an diesem Tag seines Geburtstages auf Minuten ankommt um zu klären, ob das nun im Sternzeichen des Skorpions oder dem des Schützen geschah, denn dieses wechselt an eben jenem Tag! Es dauerte zwar eine Weile, aber ist schnell zusammengefasst: Volksschule, Gymnasium. Magisterium der Pharmazie, Doktorat der pharmazeutischen Chemie und ab 1986 im Dienststand der Universität Wien, wo er ab 1990 als wissenschaftlicher Beamter übernommen wurde – und das nicht ohne vorherige Absolvierung des entsprechenden Aufstiegsurses der Verwaltungsakademie, und das mit sehr gutem Erfolg. Wie ich schon vorhin erwähnt habe, erfüllte der Ausgezeichnete die ihm für die Tätigkeit an einer Universität charakteristischen Aufgaben in Lehre, Forschung und



Verwaltung sehr eindrucksvoll. Warum ich ihn aber als mein Paradebeispiel für gelungenes Multitasking gewählt habe ist dem Umstand zu danken, dass er sich in der Vertretung der Kolleg*innenschaft und in universitätspolitischen Belangen engagiert hat und, offenbar wegen der damit immer noch fehlenden Erschöpfung seiner Tatkraft, Kooperationen mit der Universität Ngaoundere in Kamerun und das Internationale Hilfsprojekts *Medical Aid for Cernovicz/Ukraine* entscheidend vorangetrieben hat.

Aber schön der Reihe nach: Regelmäßig mit Lehrtätigkeit betraut zu sein ist ja schon ein gewisser Beweis für das Vertrauen in die Qualifikation des Lektors und dessen Bewährung. Gerade in unserer Profession – und ich lasse dabei durchaus einen kleinen bedauernden Seufzer anklingen – wird das nicht immer so gesehen, sondern es hat die Forschertätigkeit die größere Strahlkraft. Auch da kann Kollege Jirovetz mithalten, und wie: Seinem Curriculum entnehme ich in Summe 250 Publikationen – Chapeau! Dazu gesellen sich Präsentationen auf wissenschaftliche Tagungen, das Verfassen von Peer-Reviews, die Mitwirkung in wissenschaftlichen Vereinigungen und, und, und ...

Da ich die Funktion als Laborleiter schon erwähnt habe, kann ich zu jenem Tätigkeitsfeld fortschreiten, das uns zusammengeführt hat: „Standesvertretung“, einmal in der Personalvertretung, damals der Dienststellenausschuss, und in der Organisation der Standesvertretung, die in besagtem Dienststellenausschuss als wahlwerbende Gruppe ihre Vertreter und Vertreterinnen hatte. Was den Kollegen damals auszeichnete, waren seine Beständigkeit, Beharrlichkeit und Gewitztheit. Und ein Gesichtsausdruck, der in überraschender Weise zugleich mahnender Ernst und Lächeln sein konnte.

Die Kooperationen mit der Universität Ngaoundere in Kamerun habe ich ebenfalls schon genannt. Darüber kann ich nur meine Bewunderung ausdrücken. Was aber das Projekt mit Cernowitz betrifft, gibt es einen Berührungspunkt: Ich selbst wollte dort nur auf den Pfaden des berühmten österreichischen Ökonomen Joseph Schumpeter wandern. Anlässlich einer Gastvorlesung übernahm ich jedoch auch den Auftrag, dem Rektor der Universität eine Botschaft zu besagtem Projekt zu überbringen und Unterlagen zur Beförderung nach Wien zu übernehmen. An dieser Stelle muss und darf ich zwischen dem zu Ehrenden, Mister Keynes und Multitasking eine Verbindungslinie ziehen, denn in Abwandlung eines Keynes'schen Zitats kann ich nur vermerken, dass man immer nur einen Bruchteil dessen wiedergeben kann, was man getan (bei Keynes: gedacht) hat.

Und es verwundert nicht sondern erscheint höchst angemessen, dass die Summe dieser Tätigkeiten sich in der Verleihung des Goldenen Ehrenzeichens für Verdienste um die Republik Österreich niederschlägt. Die dafür maßgebliche Regel lautet: Beliehene müssen für die Republik Österreich hervorragende gemeinnützige Leistungen vollbracht oder ausgezeichnete Dienste geleistet haben. Es wird vom Bundespräsidenten auf Antrag des zuständigen Ressortministers verliehen. Letztlich kommt das der Überreichung einer Art von Goldenem Vlies des Staatsdieners gleich. Dem beizuwohnen und den Ausgezeichneten dazu zu beglückwünschen, das ist es, womit ich nun einen freudigen Schlusspunkt setze.

Wolfgang Weigel



Was wir uns wünschen

Die Ausschreibungsfrist für die Nachfolge von Rektor Engl ist vorbei und wir warten voll Interesse und Neugierde auf Namen von Bewerberinnen und Bewerbern. Wenn unsere Vertretung in den entsprechenden Gremien unter Verschwiegenheit Informationen erhält, bitten wir, nicht zu drängen, um diese nicht in Verlegenheit zu bringen. Gleich vorweg: wir wissen (noch) nichts. Wir werden jedenfalls nach unseren Möglichkeiten mitgestalten und berichten. Was wir uns fragen: Wo sind die Zeiten einer Universitätsversammlung, als alle Universitätsangehörigen an dieser wichtigen Wahl teilnehmen durften und dazu eine breite Diskussion stattfand? Das war und ist unser Verständnis von universitärer Selbstverwaltung. Aber wir sind auch in dem gegebenen Rahmen mit aller Kraft dabei!

Im universitätspolitischen Alltag ist es doch oft so, dass wir uns rasch auf Personen festlegen, aus welchen (offensichtlichen?) Gründen auch immer. Aber unterrichten wir nicht gerade das Gegenteil? Erst Kriterien, dann Bewertung, dann Auswahl. Aus unserer Sicht sollte die neue Leitung der Universität jedenfalls durch einige Eigenschaften gestärkt ihre Aufgabe übernehmen.

Wir wünschen uns eine integre Persönlichkeit, die

1. über fach- und parteipolitische Grenzen hinweg auch international eine hohe Reputation in Wissenschaft und Gesellschaft genießt,
2. genaue Kenntnisse der österreichischen Wissenschaftslandschaft besitzt,
3. für eine gleichwertige Beachtung aller Fächer unter Berücksichtigung ihrer Heterogenität steht,
4. einer langfristigen Ausrichtung in Hinblick auf Wissenserwerb und -weitergabe statt der Jagd nach kurzfristigen Key Ratios den Vorzug gibt,
5. die zentrale Rolle der Universität sowohl in der Forschung als auch in der Lehre sieht,
6. mit allen Forschenden, Lehrenden und Studierenden einen respektvollen und wertschätzenden Umgang und eine klare und transparente Kommunikation pflegt sowie ein empathisches offenes Ohr für ihre Anliegen hat,
7. flache Hierarchien (Stichwort: Faculty) und Durchlässigkeit anstrebt,
8. rasch und lösungsorientiert an Probleme herangeht,
9. ihren Mitarbeiter*innen vertraut und ihnen mit allen notwendigen Ressourcen unterstützend zur Seite steht,
10. last but not least, bereit ist, die Intention des neuen UG, dass Universitäten deutlich mehr unbefristete Stellen zur Verfügung stellen, rasch umzusetzen.

Einige dieser Punkte scheinen klar und daher nicht erwähnenswert, sind aber dennoch explizit aufgelistet, weil sie uns in Erinnerung rufen, was eine erfolgreiche Universität und einen „Great Place to Work“ ausmacht. Und vielleicht wird auch uns, unabhängig von unserer Position an der Universität, bewusst, was zu Erfolg und, damit untrennbar verbunden, gutem Arbeitsklima führt.

Wir als ULV werden unsere künftige Magnifizienz daran messen und wir werden immer daran erinnern!

Ihr ULV-Team



ULV vor Ort

Am 20. 1. 2022 fand unsere mobile Sprechstunde an der Fakultät für Chemie statt. Für junge Kolleg*innen war manch allgemeine Informationen zur Struktur der Universität neu, so wurde etwa aufmerksam aufgenommen, dass das Arbeitsleben nicht nur durch Gesetze, sondern auch durch inneruniversitäre Betriebsvereinbarungen¹ geregelt wird. Es wundert jedoch nicht, dass das größte Interesse der neuesten Novelle² des Universitätsgesetzes (UG) entgegengebracht wurde, speziell dem §109.

Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Laut österreichischem Arbeitsrecht darf ein befristeter Vertrag (Befristung maximal zwei Jahre) mit derselben Arbeitgeberin genau einmal unter Angabe eines sachlich gerechtfertigten Grundes (z.B. Abschluss einer Ausbildung) verlängert werden; andernfalls ist dieser Vertrag automatisch unbefristet (die Nachweispflicht liegt bei der Arbeitgeberin). Dies entspricht auch der Europäischen Sozialcharta. Ein Ziel ist, vereinfacht gesagt, das Recht auf menschenwürdige Arbeit mit Zukunftsperspektive.

Der §109 des UG2021 regelt sogenannte sachlich zulässige Ausnahmen an Universitäten, an denen statt der zwei Jahre im Arbeitsrecht acht Jahre gelten. Die Anstellungszeiten vor und nach dem 1. 10. 2021 werden hier unterschiedlich berücksichtigt.³

Nicht berücksichtigt werden

- Zeiten als studentische Mitarbeiter*in,
- vier Jahre PraeDoc in Projekten,
- vier Jahre als Projektmitarbeiter*in vor dem 1. 10. 2021, wenn eine weitere Anstellung als Projektmitarbeiter*in folgt,
- Zeiten als Lektor*in⁴ vor dem 1. 10. 2021, wenn danach ein Arbeitsverhältnis als Lektor*in neu abgeschlossen wird.

Wird ein Arbeitsverhältnis abseits vom Lektorat abgeschlossen (z. B. PostDoc), sind Zeiten als Lektor*in, die vor dem 01. 10. 2021 liegen, für die acht Jahre zu berücksichtigen; ebenso Zeiten, in denen im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals gearbeitet wurde (Sekretariat, Technik etc.). Dies führt unter anderem zu einem kritischen Mangel an Lehrenden in betreuungsintensiven (Labor-)Übungen, da nun viele junge Kolleg*innen (mit gutem Grund, Anm. der Red.) nur zögerlich Lehrverpflichtungen über ihre Dienstverträge hinaus wahrnehmen möchten.

¹ <https://brwup.univie.ac.at/personal-recht/betriebsvereinbarungen/>

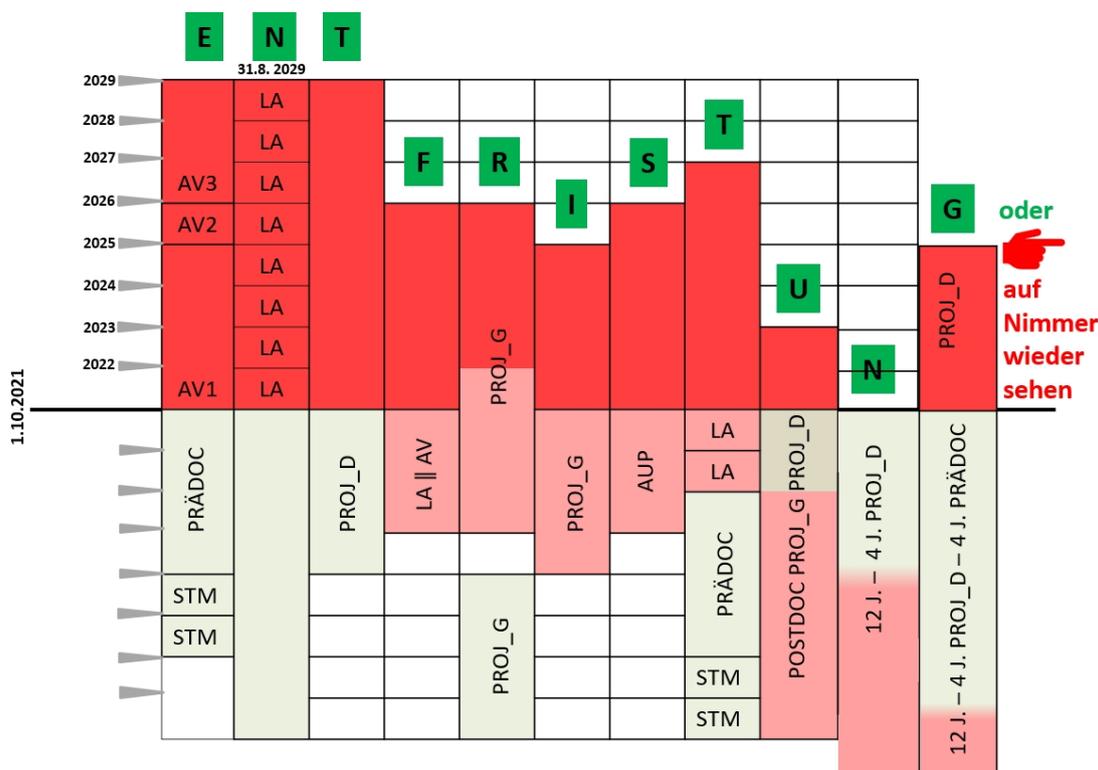
² Die Novelle wurde aufgrund eines Urteils des EuGH notwendig.

³ Für Drittmittelprojekte ist die Anzahl der Befristungen innerhalb von acht Jahren ist wie bisher unbegrenzt.

⁴ Bei Lektor*innenverträgen zählen Studienjahre anstatt Kalenderjahre. Wenn im Studienjahr nur z. B. ein Semester unterrichtet wird, zählt dies als ein Studienjahr.



Folgende Grafik⁵ bildet die häufigsten Fallbeispiele ab:



Insbesondere möchten wir darauf hinweisen, dass die Intention des Gesetzgebers war, mehr unbefristete Stellen an den Universitäten zu schaffen. Dies muss auch sprachlich abgebildet werden. Nach acht Jahren befristeter Anstellung *muss* also kein Abschied von der Universität erfolgen, es kann, darf und soll entfristet werden – auch schon früher. Diese Entscheidung obliegt der Universitätsleitung.

Elizabeta Jenko

Aus dem Senat

- Am 27. 1. fand die erste Senatssitzung des Jahres 2022 statt. Zunächst berichtete der Senatsvorsitzende über den Stand der Wahl der zukünftigen Universitätsleitung. Leider fruchteten die Bemühungen um mehr weibliche Bewerbungen nicht, die Bewerbungslage ist stark männlich dominiert. Die Gespräche der Findungskommission mit den Kandidat*innen, die in die engere Auswahl kamen, fanden am vergangenen Samstag statt. Daraus wird ein Dreivorschlag der Kommission erarbeitet. Es folgt die Bekanntgabe der Bewerbungen an den Senat, der einen eigenen Dreivorschlag erarbeitet und Kandidat*innen auswählt, die zu einem

⁵ 5 Abkürzungen:

AUP Allgemeines Universitätspersonal, AV Arbeitsvertrag, LA Lehrauftrag, Proj_D Drittmittelprojekt, Projekt_G Globalbudgetprojekt, STM Studentische Mitarbeit;

Die rot gekennzeichneten Teile werden für die acht Jahre berücksichtigt, die grün gekennzeichneten Teile nicht.



Hearing eingeladen werden. Diese Hearings, zu denen alle Mitarbeiter*innen eingeladen werden, sind in der ersten Märzhälfte geplant. Wenn (pandemiebedingt) bei großem Interesse nicht alle in Präsenz teilnehmen können, wird eine Online-Teilnahme ermöglicht. Offen ist, inwieweit auch Fragen von außerhalb des Vortragssaals möglich sein werden.

- Die Forderung der Senatsvorsitzenden nach eine österreichweiten 2G-Regel⁶ für Universitäten wird kritisch diskutiert, u.a. auch deshalb, weil jedenfalls der Senat der Universität Wien keine Diskussionen dazu geführt hat. Der Senatsvorsitzende der Universität Wien betonte, dass er bei der Abstimmung nicht anwesend war. Die Universität Wien wird bis auf weiteres an ihrer 2,5 G-Politik festhalten. Angehörige von Risikogruppen mögen sich melden, für diese würde eine besondere Fürsorgepflicht gelten. Die Sorgen, die sowohl von den Studierenden als auch von den Mitarbeiter*innen (Stichworte Laborübungen, kleine Seminarräume etc.) geäußert wurden, würde man, so Rektor Engl und Vizerektorin Schnabl, ernst nehmen und für das Sommersemester Regeln dazu erarbeiten.
- Aus der Rechtsmittelkommission wurden zwei Punkte eingebracht.
 1. Curricula sollten anhand von ethischen Kriterien überprüft werden (Stichwort: Tierversuche).
 2. Bezüglich von „Schummelvermerken“ wird ein „Zwischenschritt“ gewünscht, um zwischen leichten und schweren Verstößen differenzieren zu können. Eine Lösung wäre die Möglichkeit, eine Verwarnung auszusprechen, weitere Ideen werden noch gesammelt.
- Vizerektor Tyran berichtete über den Beitritt der Universität zur Circle U. Allianz.
- Der Vorsitzende des Betriebsrates Karl Reiter berichtete als Gastvortragender über einige schwerwiegende Folgen des §109 des novellierten Universitätsgesetzes, samt „Reparaturvorschlägen“, die allerdings in etlichen Bereichen eine „Änderung der Strategie der Universität Wien“ erforderlich machen. Dies scheint allerdings nicht in Sicht zu sein (Anm. d. Red.).
- Vom Rektorat wurde ein Satzungspaket zur Abstimmung vorgelegt, welches erstens die Möglichkeit enthielt, den nächsten Senat per Brief zu wählen, zweitens den neuen Einsatz des Arbeitskreises für Gleichbehandlung enthielt und drittens einen Absatz zu den im neuen UG verankerten kombinierten MA-PhD-Studien. Mit dem Zusatz, dass der Senat sich nach der Einführung weniger Pilotprojekte vorbehält, bei negativen Erfahrungen diesen Absatz zu revidieren, wird dieses Satzungspaket mehrheitlich beschlossen. Das Rektorat informiert, dass einige naturwissenschaftliche Fakultäten bereits ihr Interesse dafür bekundet haben. Es bleibt zu hoffen,

⁶ https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20220125_OTS0011/senatsvorsitzende-der-universitaeten-fordern-einheitliche-2g-regelung



dass dieses System nicht zu einer „Zweiklassen-Gesellschaft“ unter den Doktoratsstudierenden führt. (Anm. d. Red.)

- Einige Verordnungen zu Eignungsprüfungen und Aufnahmeverfahren⁷ wurden beschlossen.
- Ehrungen sollen an der Universität Wien historische Gegebenheiten berücksichtigen und zeitgemäß werden. Eine Überarbeitung der zugehörigen Homepages inkl. kritischer Anmerkungen ist in Arbeit. Der Senat hat es sich zur Aufgabe gemacht, verdiente Frauen vor den Vorhang zu holen, da ihnen bisher viel zu wenig Beachtung entgegengebracht wurde.

Elizabeta Jenko & Katharina Pallitsch

Aus dem Betriebsrat

Am 18. 1. 2022 fand im Rahmen des Betriebsrates (BR) ein Diskussionsabend mit der Abgeordneten zum Nationalrat Eva Blimlinger (EB) sowie zwei Gastteilnehmerinnen aus dem Elise Richter Netzwerk (ERN) statt. Die Fragen an EB waren auf den gerade novellierten §109 des UG fokussiert.

Seitens des Betriebsrates wurde im Eingangsstatement festgestellt, dass durch den fehlenden „Zwang“ (oder durch fehlende „Incentives“), unbefristete Stellen an Universitäten zu schaffen, die Intention der UG-Novelle, nämlich mehr unbefristete Stellen an Universitäten einzurichten, nicht erreicht wird.

Universitäten könne man nicht zwingen, so EB. Es wäre ihrer Meinung nach viel gelöst, wenn man eine einheitliche Hochschullehrer*innenkategorie (das ist übrigens eine langjährige Forderung des ULV) hätte, aber die Koalitionspartnerin sei dazu nicht bereit. Derzeit würden besondere Problemlagen gesammelt, um im Laufe dieses Jahres Lösungen zu finden.

Eine Stimme aus dem ERN bemerkt beim §109 diskriminierende Elemente gerade für Frauen und für Forscher*innen, die keine Standardkarrieren durchlaufen haben. Es fehlten zudem geeignete Übergangsregelungen. Auch der Vertrauensschutz sei nicht gegeben, sowie Unsachlichkeit durch die vielen unterschiedlichen Jobbeschreibungen. Einzelkarrieren seien dadurch noch schwerer miteinander vergleichbar als bisher. Entscheidungskriterien für Entfristungen seien intransparent.

EB: Jobkategorien seien Aufgabe der Universität und keine Frage des Gesetzes. Der Kollektivvertrag (KV) diene als Grundlage. Hier seien der BR und der Senat gefordert. Vertrauensschutz und Verhältnismäßigkeit müssten ausjudiziert werden. Eine BR-Klage könne überlegt werden. Für eine BR-Vertretung seien mindestens drei Individualfälle zu

⁷ Vgl. https://www.ulv.at/lib/exe/fetch.php?media=univie:netinfos:2020-2024:ulvnetinfo_2021_7.pdf



sammeln und mit Hilfe der Arbeiterkammer (AK) könne eine Verfassungsklage mit dem Klagetitel *Vertrauensschutz* eingereicht werden.

Klagen, so ein Einwand aus dem ERN, dauern oft mehrere Jahre, das würde den unmittelbar Betroffenen (derzeit können aufgrund des neuen §109 mindestens 17 FWF-Projekte an der Universität Wien nicht durchgeführt werden) nicht helfen.

Unterschiedlichen Jobbeschreibungen seien aufgrund diverser Interessen und Ausgangslagen der Universitäten gegeben. Durch unterschiedliche Fächerkulturen bezüglich Habilitationen⁸ (Notwendigkeit, Zeitpunkt etc.) wäre eine Vereinheitlichung schwierig.

BR: Die Sinnhaftigkeit verschiedener Karrieremodell werde durchaus gesehen, etwa bei den Habilitation (NAWI vs. GEWI oder beispielsweise Kunst). An einigen Unis gäbe es jedoch durchaus Entwicklungsvereinbarungen, die eine Karriere für wissenschaftliche Mitarbeiter*innen abseits von Professuren vorsehen. Der Vertrauensschutz sei hier nicht gegeben, weil das Ministerium vom Standardfall einer Karriere auf dem Weg zur Professur ausgegangen wäre. Tatsache ist, dass sich derzeit die Fälle häufen, wo das Gesetz zu enormen Ungerechtigkeiten führt – die Übergangsfristen greifen nicht. Vor allem Projektmitarbeiter*innen gehen damit für die Universitäten verloren und damit wertvolle wissenschaftliche Ressourcen.

EB sieht das Problem. Es seien die Universitäten verantwortlich, die die Projektnehmer*innen nicht unbefristet anstellten. (Diese „einfache“ Darstellung jedoch missachtet die Komplexität des Problems, Anm. d. Red). Sie wolle Fallbeispiele sammeln, um Härtefälle auszugleichen. Speziell bei PräDoc-Verträgen könne sie sich vorstellen, dass eine Änderung gelingen würde und zusätzliche Lehre, die allerdings gedeckelt sein müsse, in Zukunft zu den Ausnahmen gehören könnte.

An der Universität für Bodenkultur sind Entfristungen für Kolleg*innen, die wiederholt Drittmittel eingeworben haben, vorgesehen. Die Entscheidungs- und Finanzierungsgewalt liegt dabei beim Departement und nicht bei der Universität. Allerdings müssten dafür Zusatzaufgaben im Dienste der Universität erledigt werden.

BR und ERN: Eine Möglichkeit wäre, in die Leistungsvereinbarungen einen Personalstrukturplan und Entfristungen für alle Mitarbeiter*innenkategorien aufzunehmen. Immerhin verliert die Universität neben wissenschaftlichen Ressourcen auch finanzielle Mittel.

EB: Dagegen wehren sich die Universitäten. Mit dem Hinweis auf die Autonomie der Universitäten sei in diesem Punkt wenig Flexibilität in Sicht.

In folgenden Punkten konnten wir bei EB Interesse erkennen: Anrechnung von Lehre der PräDocs, Anrechnung von Parallelverträgen, Angleichung von Studienjahr und Kalenderjahr, Anrechnung von Kurzanstellungen wie etwa bei Ringvorlesungen.

Lydia Miklautsch

⁸ Vgl. UG §103, insbesondere Absatz (11)



Veranstungshinweis

Die Medizinische Universität Wien veranstaltet am 2. 2 2022, 16:00-18:30, eine hybride Tagung „**Das neue Impfpflichtgesetz – was nun?**“ Fragen dazu können ab sofort online gestellt werden. Sie werden nach Möglichkeit im Rahmen der Veranstaltung besprochen.

<https://www.meduniwien.ac.at/web/ueber-uns/events/2022/das-neue-impfpflichtgesetz/>

Ihr ULV-Team

Sprache schafft (universitäre) Realität

Laut österreichischem Arbeitsrecht, auch basierend auf der Europäischen Sozialcharta, darf ein zeitlich befristetes Arbeitsverhältnis maximal zwei Jahre dauern und darf genau einmal mit einer sachlich begründeten Rechtfertigung verlängert werden, andernfalls ist es (automatisch) unbefristet. Sogenannte „Kettenverträge“ sind also verboten, da sie z .B. auch das „unternehmerische“ Risiko der Arbeitgeberin auf die Arbeitnehmer*innen abwälzen. Der §109 UG wird fälschlicherweise als „Kettenvertragsverbot“ bezeichnet, ist aber genau gesagt eine **Kettenvertragsregelung mit Ausnahmen für Universitäten**. Wir meinen, es ist ein Euphemismus für eine Kettenvertragsverbotsumgehungsregel.

Vor der Neuregelung im UG wurde oft eine einjährige „Pause“ eingelegt bzw. diese mit einem freien Dienstvertrag oder, noch schlimmer, mit Erspartem überbrückt. **Freie Dienstverträge** sind laut UG nebenberuflich jenen Expert*innen vorbehalten, die hauptberuflich mindestens 3402 Euro⁹ verdienen.

Diese Expert*innen sind mit ihren freien Dienstverträge **externe Mitarbeiter*innen** der Universität. Alle anderen Lektor*innen, die fälschlicherweise häufig auch „extern“ genannt werden, sind interne, also allen anderen „gleichgestellte“ Mitarbeiter*innen.

Und weil es nicht oft genug wiederholt werden kann: Acht Jahre befristete Anstellung *muss* kein lebenslanges Aus an der Universität bedeuten. Es kann, darf und soll **entfristet** werden. Diese Entscheidung obliegt der Universitätsleitung.

Ihr ULV-Team

Speziell für Mitglieder

Namens des ULV bedanken wir uns bei allen, die den Mitgliedsbeitrag 2022 beglichen haben. Das ist sehr hilfreich und wichtig, denn der ULV ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein, der sich allein aus den Beiträgen seiner Mitglieder finanziert – und er lebt von der unentgeltlichen, ehrenamtlichen Arbeit seiner Funktionär*innen sowie seiner Mitglieder.

ULV-Mitglieder genießen eine subsidiäre Berufsrechtsschutzversicherung (Siehe dazu die Bedingungen auf der Homepage des Dachverbandes.¹⁰). Weiters können sie ihren

⁹ Angepasster Wert für 2022, [UG §100 Abs.4, Zi.3](#),

¹⁰ <https://www.ulv.at/doku.php?id=ulv:leistungen:rechtsschutz>



Jahressteuerausgleich bei Vorlage des Einzahlungsbelegs zur ULV-Mitgliedschaft zu einer ermäßigten Honorarpauschale von ca. 450 Euro inklusive Umsatzsteuer erstellen lassen. Diese Kosten sind zur Gänze steuerlich abzugsfähig und können zu einer entsprechenden Abgabenreduktion führen (Infos unter: www.tatschl.at)

Das Konto des ULV: IBAN: AT93 6000 0000 0727 5223. Den steuerlich absetzbaren Betrag können Sie im Rahmen von € 25 bis € 50 selbst bestimmen. Sie unterstützen so unsere Tätigkeit, gewinnen eine Plattform für Ihre eigenen Anliegen und sind berufsrechtlich geschützt. Machen Sie Ihre Kolleg*innen auf die Vorteile einer Mitgliedschaft beim ULV aufmerksam! Denn gemeinsam sind wir stärker! Informationen auf ulv.at/mitmachen.

Ihr ULV-Team

Nützliche Links

Universitäten

<https://www.derstandard.at/story/2000131918218/prekaere-wissenschaft-unmut-an-den-unis-ueber-kettenvertragsregelung>

<https://www.nachrichten.at/oberoesterreich/aergeranuniuebergelhaltsabschluss%3Bart4,3541366>

https://www.bmbwf.gv.at/dam/jcr:7332acdf7b844806bf4e648974f59652/211220_Empfehlungen_Hochschulkonferenz_BF.pdf

<https://oe1.orf.at/player/20220127/666435/1643281351000>

Wissenschaft und Forschung

<https://www.derstandard.at/story/2000132525097/omikron-schutzmassnahmen-sind-nicht-wirkungslos-geworden>

<https://science.apa.at/power-search/15503026659163307741>

<https://medienportal.univie.ac.at/uniview/forschung/detailansicht/artikel/solidaritaetsstudie-zur-corona-pandemie-die-menschen-kuemmern-sich-wieder-mehr-um-sich/>

<https://www.univie.ac.at/ueber-uns/weitere-informationen/20220113/>

<https://www.zbw-mediatalk.eu/de/2022/01/tracking-in-der-wissenschaft-so-koennen-bibliotheken-daten-und-wissenschaftsfreiheit-schuetzen/>

<https://www.derstandard.at/story/2000132353744/warum-lueften-so-wichtig-ist-und-in-alle-schulen-lueftungsanlagen>

<https://www.sn.at/panorama/international/omikron-deutsche-regierung-herdenimmunitaet-erst-bei-95-prozent-115151413>

<https://www.srf.ch/news/wirtschaft/ohne-horizon-europe-wie-schweizer-spitzenforscher-ausgebremst-werden>

Gesellschaft und Diverses

<https://www.derstandard.at/story/2000132580567/us-klage-gegen-facebook-staerkt-eu-den-ruecken>

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/dam/jcr:9646a68f-711f-48f5-9e4d-f055f59f8655/GECKO%20EXECUTIVE%20REPORT%2014012022.pdf>

<https://www.br.de/kultur/gesellschaft/luca-app-pannen-fehler-kritik-100.html>



<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wirtschaft/oesterreich/2133938-Das-Business-mit-der-Bildung.html>

<https://kompetenz-online.at/2021/12/22/arbeitszeitverkuerzung-wie-sie-zu-einer-win-win-situation-wird/>

<https://awblog.at/kontrovers-seit-ueber-200-jahren-die-impfpflicht/>

<https://futurezone.at/science/epidemometer-tu-wien-corona-prognose-web/401870312>

https://emedien.arbeiterkammer.at/viewer/api/v1/records/AC11632983_2022_1/files/source/AC11632983_2022_1.pdf

<https://cms.falter.at/blogs/athurnher/2021/10/02/der-oesterreichische-professor/>

<https://orf.at/stories/3243496/>

<https://wien.orf.at/stories/3138465/>

<https://www.oegb.at/themen/soziale-gerechtigkeit/steuern-und-konjunktur/was-man-von-der-steuer-absetzen-kann>

<https://arbeitundtechnik.gpa.at/2021/12/30/mehr-homeoffice-mehr-kontrolle/>

Sie haben soeben das ULVnetInfo 1/2022 gelesen. Danke!

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

Wenn Sie das ULVnetInfo regelmäßig etwa achtmal im Jahr lesen möchten,
wenden Sie sich bitte an

univie@ulv.at

Kontaktmöglichkeiten: <http://univie.ulv.at>
univie@ulv.at
<https://twitter.com/ULVUniWien>

Dachverband: <https://www.ulv.at>

