

ULVnetinfo 6/2023

Die Internet-Version des ULVinfo!

Universitätslehrer*innenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 6/2023

<https://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

Elizabeta Jenko

elizabeta.jenko@univie.ac.at

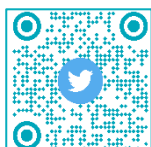
Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

Ayşegül Engin (Englische Version)

ayseguel.engin@univie.ac.at

- Editorial
- Nach der Wahl
- Wir gratulieren
- Entgeltliche Wertschätzung
- Englisch reicht!?
- Zwick: Die Lehren aus der Pandemie
- Literaturempfehlung
- Nützliche Links – Useful Links
- An English attempt
- Another note on language and publishing





Editorial

Nach der Wahl ist vor der Wahl! Wir konnten uns als größte Einzelfraktion behaupten und haben ein Mandat dazugewonnen – ganz herzlichen Dank für Euer Vertrauen! Die Arbeit, sie geht unvermittelt weiter. In diesem ULVnetinfo möchten wir Euch ganz konkret über den Kollektivvertrag und Mindestentgelte informieren. Bitte auch v. a. an unsere jungen Kolleginnen und Kollegen weiterleiten, die mit dieser Rechtsmaterie kaum vertraut sind!

Gratulationen und Literaturempfehlungen dürfen ebenso wenig fehlen wie die spitze Feder unseres Candidus Zwick.

Wie bereits in vergangenen Auflagen widmen wir uns dem Thema Sprache aus den verschiedensten Gesichtspunkten. Wir werfen einen kritischen Blick auf die Frage, ob das Erlernen von Fremdsprachen – außer für linguistische Studien – eigentlich noch notwendig ist. Der Artikel wird und kann diese Frage nicht beantworten, soll aber eine Diskussion eröffnen und Stellungnahmen anregen. Wir freuen uns über Beiträge und Briefe unserer Leser und Leserinnen.

Einen guten Endspurt des Semesters wünscht

Michaela Schaffhauser-Linzatti

Nach der Wahl

Es freut uns, Euch auch auf diesem Weg mitteilen zu dürfen, dass wir gemeinsam mit Euch als Einzelfraktion ein Mandat mehr erhalten haben, d. h., wir stellen in Zukunft, nach der konstituierenden Sitzung am 13. Juni, zehn Betriebsrät*innen.¹ Wir werden unsere Arbeit im Sinne aller an der Universität tätigen Wissenschaftler*innen mit einem einsatzfreudigen und verjüngten Team weiterführen.

Ein wenig enttäuschend ist die geringe Wahlbeteiligung (ca. 17%). Das Bewusstsein über die Bedeutung einer starken Personalvertretung ist offenbar nicht vorhanden und muss den – v. a. jungen – Kolleg*innen jedenfalls verdeutlicht werden. Im Namen der Liste ULV-UG werden in den kommenden fünf Jahren folgende Betriebsrät*innen die Vertretung der Kolleg*innenschaft übernehmen: Christian Cenker, Lydia Miklautsch, Beatrix Hiesmayr, Thomas Dullinger, Elizabeta Jenko, Christian Dank, Michael Wagreich, Ayşegül Engin, Hanspeter Kählig, Gabriela Csulich. Gert Bachmann, Klaus Lojka, Agnes Kim, Burghart Bärner, Kaspar Lebloch, Lisa-Maria Goroš, Reinhard Theifert, Katharina Pallitsch, Doris Engelmeier und 27 weitere engagierte Kolleg*innen aus den verschiedensten Fachbereichen stehen den gewählten Betriebsrät*innen mit ihrer Expertise zur Seite.

Wir danken für Euer Vertrauen.

Euer ULV-UG-Team

¹ <http://www.ulv.ac.at/doku.php?id=univie:br2023>



Wir gratulieren



Ganz herzlich gratulieren wir unserer Kollegin Ingeborg Jandl-Konrad und ihrem Ehemann Andreas zur Geburt von Tochter Lotte. Kleiner Mensch, großes Glück! Wir wünschen alles Gute und eine schöne Zeit zu dritt!

Euer ULV-Team

Entgeltliche Wertschätzung

Hier soll es einmal nicht um den Ausnahmeparagraphen 109 UG gehen, der von der Ausnahme zur Regel an einigen Universitäten avancierte, sondern um Wertschätzung unserer Arbeit im wahrsten Sinn des Wortes: Um das Entgelt, landläufig als Lohn der Arbeit verstanden.

In Österreich sind die Mindeststandards der Arbeitsbedingungen und das Mindestentgelt meist in Kollektivverträgen geregelt. Für Universitäten ist der Universitätskollektivvertrag (<https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-rahmen/2770151>) rechtlich verbindlich, der zwischen dem Dachverband der Universitäten², entsandt von den Arbeitgeberinnen in der UNIKO (<https://uniko.ac.at>), und der arbeitnehmer*innenseitig verhandelnden Gewerkschaft Öffentlicher Dienst – GÖD (<https://www.goed.at/>) ausgehandelt wird. In der GÖD werden die Verhandlungen von der *Universitätsgewerkschaft*, d. h. den beiden Bundesvertretungen BV 13, wissenschaftliches und künstlerisches Personal, sowie BV 16, allgemeines Universitätspersonal (gemeinsam mit den Bediensteten im Bundesministerium (sic!)) vorbereitet, jedoch von der „GÖD-Spitze“ „verhandelt“.

Nun zu den Mindeststandards und zum Mindestentgelt. Mindeststandard heißt, arbeitsvertraglich können günstigere, also für die Arbeitnehmer*innen bessere Arbeitsbedingungen sowie bessere Entgelte, bekannt als Überzahlung, ausgehandelt werden.

Oder besser: könnten! Überzahlungen sind an den Universitäten fast ausschließlich bei den (unbefristeten) Berufenen bzw. (unbefristeten) Leiter*innen von DLEs üblich, wir benötigen ja „die besten Köpfe“³ – dazu später mehr.

Woher kommt das Nicht-Überzahlen-Wollen des (meist befristet angestellten) Restes, wobei der Rest das mindestens Vierfache an Köpfen ausmacht. Das Narrativ *mit Steuergeldern verantwortungsvoll umgehen*, will ich hier (noch) nicht bemühen, denn dann dürfte man wohl niemanden überzahlen. Also woher? Vermutlich ist es ein historisch gewachsener Usus und hat die Ausgangslage im Beamtendienstgesetz⁴ (BDG) sowie im

² <https://uniko.ac.at/organisation/dachverband/>

³ Auch so ein m. E. menschenverachtendes Narrativ.

⁴ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>



Vertragsbedienstetengesetz⁵ (VBG). Dort gab und gibt es noch immer Gehaltstabellen⁶, die die fixen Gehälter für Vollbeschäftigung samt zweijährigen Vorrückungen (Biennien) enthalten. Berufene konnten schon damals mit dem finanzierenden Wissenschaftsministerium verhandeln, in welcher Gehaltsstufe sie an ihrer Universität einsteigen, der Einstieg in einer höheren Stufe kam damit einer Überzahlung gleich.

Die Entgelte im Kollektivvertrag wurden an den damals gültigen Werten für eine Vollzeitbeschäftigung gemessen, allerdings wurden die Biennien gestrichen – da gab es beim Dachverband leider kein Durchkommen (Narrativ „unfinanzierbar“). Unsere Arbeitgeberinnen „interpretieren“ diese Mindestgehaltsliste meist als Fixgehaltsliste. Eine weitere, mögliche Interpretationsmöglichkeit: Die neue Zeit ist an der Universität, die Universität als „normaler“ Dienstleistungsbetrieb, noch nicht angekommen.

Über die anderen „Unvergleichbarkeiten“ wie dem Standard Vollbeschäftigung damals vs. Teilzeit jetzt, quasi Tenure-Track (mit regelmäßigen Evaluationen) damals vs. prekäre Befristungen heute, soll hier nicht geschrieben werden, wir stehen aber gerne für eine weitere Diskussion bereit. Und zu diskutieren gibt es da viel, sehr viel, viel zu viel.

Ad Überzahlung: Ist die Mehrzahl der „Köpfe“ es nicht wert, überzahlt zu werden? Warum wird die Mehrheit nicht entgeltlich wertgeschätzt? Warum werden praktisch keine marktgerechten Gehälter bezahlt? Wohin entwickelt sich damit die Universität?

In manchen Bereichen, sowohl beim wissenschaftlichen als auch beim allgemeinen Personal, sehen wir schon jetzt, dass sich auf Ausschreibungen oft niemand meldet, insbesondere auch keine „besten Köpfe“. Oder benötigt die Universität diese dort nicht? Umgekehrt: Benötigen die berufenen besten Köpfe keine Unterstützung durch Kolleginnen und Kollegen, die gemeinsam mit ihnen zur Fortentwicklung der Gesellschaft, zum Erarbeiten neuen Wissens, neuer Erkenntnisse beitragen? Können und wollen diese alles alleine, im Einzelkampf, vollbringen? Wohl nicht!

Werden die Universitäten ausgehungert, indem man ihrem Personal nur mehr Mindestgehälter und Mindestnormarbeitsumgebungen bietet – statt existenzsichernde und kreativitätsfordernde. Wenn früher oder später das sogenannte Kernpersonal wegbricht, dann nützen Investitionen in ein *Reputationsmanagement und Employer Branding* auch nichts mehr: Die beste (und billigste) Reputation erhält man durch wertschätzende Behandlung der Arbeitnehmer*innen, die über diese Wertschätzung, die Arbeitsbedingungen international z. B. auf Konferenzen, begeistert berichten.

Wenn einmal die Universitäten immer weniger Wissen generieren und immer weniger Studierende ausbilden können – ist dann das Narrativ vom „Umgang mit Steuergeld“ nicht

⁵ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>

⁶ https://www.goed.at/fileadmin/user_upload/Gehaltstabellen_2023_Attraktivierungspaket.pdf



konterkariert? Denn eines ist sicher: Die Universitäten schaffen derzeit durch ihr Wirken eine enorme, nachhaltige Wertschöpfung⁷.

Wäre es da nicht an der Zeit, diese Wertschöpfung als *Return of Investment* zu erhalten oder gar zu erhöhen? Durch wertschätzende Entgelte und durch wertschöpfende Karriere-möglichkeiten in allen Arbeitsbereichen? Oder sind diese Köpfe⁸ es nicht wert?

Christian Cenker

Englisch reicht!?

Arbeitet Ihr in einem linguistischen Fach, stellt sich für Euch die Frage nicht, ob diese Sprache notwendig ist. Vielleicht seid Ihr aber damit konfrontiert, ob diese Sprache irgendwann noch benötigt wird und langsam aus dem akademischen Fächerkanon der Universität entlassen wird – lautstark oder stillschweigend.

Arbeitet Ihr in einem Fach außerhalb der Sprachen, stellt sich durchaus die Frage, ob neben deutsch – wenn überhaupt – nur mehr englisch geforscht, geschrieben und unterrichtet werden sollte oder ob andere Sprachen nach wie vor ihren Stellenwert in der jeweiligen Fächerkultur finden.

Sprache gestaltet Realität.⁹ Demzufolge muss doch die Verwendung vieler Sprachen zu unterschiedlichen Kulturausprägungen und somit zu einer vielfältigen Gesellschaft und auch Wissenschaft führen. Verwenden wir nur mehr englische Standardliteratur als Lehrbücher und nehmen anderssprachige Veranstaltungen aus dem Curriculum, stehen wir uns selbst die doch so prominent eingeforderte Heterogenität und stürzen uns freiwillig in den Einheitsbrei eines globalen Gedankenmonopols.

Publizieren wir nur mehr in *International Journals*, erreichen wir vielleicht ein größeres Publikum (und mehr *Impact Points*), können wir nur mehr globalen *Mainstream* aufgreifen, lassen aber nicht platzierbare regionale Themen absterben, die für Diversität und somit Resilienz und Nachhaltigkeit stehen. Wie im Online-Standard vom 2. 6. 2023¹⁰ nachzulesen, warnt Franz Schuh: „Der Ruf nach dem Internationalen, da sollte man vorsichtig sein, ist nicht selten selbst ein Merkmal der Provinzialität.“

Denken wir einmal darüber nach! Wir freuen uns über einen kritischen Diskurs!

Michaela Schaffhauser-Linzatti

⁷ Z. B.: <https://uniko.ac.at/themen/hochschulsystem/wertschoepfung/>

⁸ Narrativ: [https://de.wikipedia.org/wiki/Narrativ_\(Sozialwissenschaften\)](https://de.wikipedia.org/wiki/Narrativ_(Sozialwissenschaften))

⁹ Z. B.: <https://ethik-heute.org/wie-sprache-wirklichkeit-schafft/>
<https://www.wbg-wissenverbindet.de/shop/34240/sprache-schafft-wirklichkeit>
<https://www.chbeck.de/deutscher-spiegel-sprache/product/29929923>

¹⁰ <https://www.derstandard.at/story/3000000172838/franz-schuh-ueber-reinhardt-seminar-verkommenheit-des-kulturbetriebs>



Candidus Zwick im Gespräch: Die Lehren aus der Pandemie

Forschungsinstitut für Dokumentationsforschung an der Universität zu Schilda

Aus unserem Newsroom

Candidus Zwick (Z) im Gespräch mit dem Wissenschaftsredakteur von „Neuwahr“, Zeitschrift für das wirklich Wichtige im Alltäglichen, Carl Horror-Witz (H).

H: Theoretisch ist die Bekämpfung einer Pandemie, die durch ein bis dahin unbekanntes Virus ausgelöst wird, eine Sache, in der die Wissenschaft gefordert ist. In den Medien – und nicht nur dort – wurde sehr bald beklagt, dass die Wissenschaft nicht durchwegs hilfreich gewesen sei, sondern von Zeit zu Zeit geradezu verwirrend.

Was sagen Sie dazu, dass die Performance der Wissenschaftler*innen im Zusammenhang mit Covid-19 vielfach Anlass zur Kritik gab?

Z: Es ist die Natur von Wissenschaft nach dem Warum zu fragen und Alternativen nie grundsätzlich auszuschließen. Aber die fundamentalfachliche Fokussierung lässt die honorigen Kolleg*innen bisweilen übersehen, dass es ja auch noch andere fachliche Ansätze gibt. Und das erzeugt meistens Kopfschütteln beim Publikum.

H: Und wie ließen sich diese einsichtigen Komplikationen vermeiden oder korrigieren?

Z: Na durch die Medien natürlich und einen geerdeten Wissenschaftsjournalismus.

H: Das müssen Sie unseren Leser*innen erklären!

Z: Fangen wir mit den Medien an: In ihrem vermeintlich wohlmeinenden Bemühen um Abwechslung und Meinungsvielfalt lassen sie ständig andere Expert*innen aus unterschiedlichen Fachgebieten zu Wort kommen. Aber siehe das eben über Wissenschaftler*innen Gesagte! Und da wiederum sollten – sollten(!) – Wissenschaftsjournalist*innen ihre ordnenden, explikativen Pfötchen ins Spiel bringen. Ich habe den Eindruck gewonnen: Da gibt es jedes Mal eine Leermeldung...

H: Und wie sehen Sie die Schelte, der Politiker*innen allenthalben wegen ihrer falschen und falsch begründeten Entscheidungen ausgesetzt sind?

Z: An unserem Institut zirkuliert dazu das folgende Gesellschaftsspiel: „Smileys für Politiker*innen?“

Ex ante: Politiker*in Variante 1: Jetzt regt's Euch ab und bleibt's vernünftig.

Ex post: Alles bleibt ruhig / alles geht schief.

Ex ante: Politiker*in Variante 2: Jetzt machen wir erst einmal alles zu, damit nix passieren kann.

Es post: Die Pandemie wird heftig und die Politiker*innen gelten als vorausschauend *oder* die Pandemie wird mäßig und die Politiker*innen werden als Deppen oder als Möchtegerne-Diktator*innen hingestellt.

Verteilen sie Ihre Smileys nach ihrer Einschätzung!



Einspruch einer aufmerksamen Hörerin: „Aber in Wahrheit ist es doch so: Politiker*innen leiden an populistischer Bifurkation: Sie werden beim rechten Fenster hinausrufen wie harmlos das alles sei, beim linken Fenster hingegen „Marsch, Marsch, alles in Deckung, aber schnell!“

Anmerkung der Redaktion: Hörer*innenreaktionen sind uns fast immer willkommen.

H: Und Ihr Rat für die Zukunft.

Z: Ich empfehle mehr Rollenspiele der folgenden Art:

„Tigermückenschwarm im Stadtpark gesichtet“ oder auch „Krokodil mit Hautausschlag im Wienfluss gesehen.“

Folgt erstens: Fachleute für Wildtierkunde und Virolog*innen werden zusammengetrommelt.

Folgt zweitens: Wissenschaftsjournalist*innen sortieren das Unklare und das Bestimmte und bügeln das Missverständliche aus den Meldungen aus.

Folgt drittens: Für die Politiker*innen gilt weiterhin das am Institut beliebte „Smiley – Setzen – Spiel“.

H: Wir danken Candidus Zwick für dieses sehr aufschlussreiche Gespräch.

Die Redaktion von *Neuwahr*

Literaturempfehlung

Gerald Schweiger: Can´t we do it better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment¹¹

Schweiger analysiert in diesem Artikel die Drittmittelförderung für die Energieforschung – inkl. der Kosten und des Nutzens der Antragstellung sowie des Vertrauens, das Antragsteller*innen in das Verfahren setzen – in Österreich. Zu diesem Zweck wurden Antragsteller*innen befragt, die sich um staatlich geförderte Energieforschungsgelder bewerben. Die Ausarbeitung eines Antrags nimmt etwa 50 Arbeitstage in Anspruch; bei der derzeitigen Erfolgsquote bedeutet das etwa 300 Personentage für einen einzigen geförderten Antrag. 90 % der Forscher*innen meinen, dass sie zu viel Zeit für die Ausarbeitung von Anträgen aufwenden, und nur 10 % der Forscher*innen glauben, dass sich das derzeitige wettbewerbsorientierte Drittmittelsystem positiv auf die Qualität der Forschung auswirkt. Die Forscher*innen haben nur begrenztes Vertrauen in die Objektivität der Verfahren.

Euer ULV-Team

¹¹ <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0282320>



An English attempt

Editorial

The election results show that we, the ULV-UG, are the largest group and gained a mandate, but we have to admit that the “opposing” coalition has more mandates. Nevertheless our work continues uninterrupted. In this ULVnetinfo we would like to inform you about the basics of the collective agreement and the minimum wage. Please forward this file to our young colleagues who are hardly or not at all familiar with this legal matter!

Congratulations and literature recommendations are also included, as well as the pointed pen of our Candidus Zwick.

As in many previous editions we address the topic of language from various angles. We take a critical look at the question as to whether learning foreign languages – apart from linguistic studies – is actually still necessary. This article will not and cannot answer this question but is intended to open a discussion and stimulate opinions. We welcome contributions and letters from our readers.

Have a good finish to the semester!

Michaela Schaffhauser-Linzatti

A review of the election

We are pleased to be able to inform you that, with your help, we received one more mandate as a group, i.e. in the future, after the constituent meeting on June 13th, we will have ten ULV-UG works council members.¹² We will continue our work in the interests of all academics working at the university with an enthusiastic and younger team.

The low voter turnout (approx. 17%) is somewhat disappointing. Awareness of the importance of a strong staff representation is obviously not present and must be made clear – especially to our younger colleagues.

On behalf of the ULV-UG, the following members of the works council will represent staff in the next five years: Christian Cenker, Lydia Miklautsch, Beatrix Hiesmayr, Thomas Dullinger, Elizabeta Jenko, Christian Dank, Michael Wagreich, Ayşegül Engin, Hanspeter Kählig, Gabriela Csulich. Gert Bachmann, Klaus Lojka, Agnes Kim, Burghart Bärner, Kaspar Lebloch, Lisa-Maria Goroš, Reinhard Theifert, Katharina Pallitsch, Doris Engelmeier and 27 other committed colleagues from a wide range of specialist areas will support the elected works council members with their expertise.

We say thanks for your trust!

Team ULV-UG

¹² <http://www.ulv.ac.at/doku.php?id=univie:br2023>



Congratulations



We would like to congratulate our colleague Ingeborg Jandl-Konrad and her husband Andreas on the birth of their daughter Lotte, their little bundle of joy! We wish them all the best and a wonderful time together!

Your Team ULV

Remunerated appreciation

Exceptionally, this is not about paragraph 109 UG, which has advanced from an exception to the rule at some universities, but about the appreciation of our work in the truest sense of word: about remuneration, the salary for our work.

In Austria minimum standards of working conditions and minimum wages are most often regulated in collective agreements. The university collective agreement¹³ is negotiated between the *Dachverband*, the umbrella organization of the universities¹⁴, delegated by the employers forming the UNIKO, the Conference of Universities (<https://uniko.ac.at>) and the public service union GÖD (<https://www.goed.at/>) representing the employees. Within GÖD the negotiations regarding employees are prepared by the *university unions*, i.e. the two federal representations BV 13, scientific and artistic staff, and BV 16, general university staff (together with the staff of the ministry (sic!)), but only “negotiated” by top representatives of the GÖD.

Minimum labor standards and minimum wages of collective agreements as well as Austrian labor law also allow negotiations for individual employees to obtain more favorable working conditions as well as a better salary, also known as extra pay. The results of these negotiations can become part of the (individual's) employment contract.

Or rather: could! Extra pay at universities is almost only for permanent positions, i.e. professors, and management positions because we need “the best minds” – more about that later¹⁵.

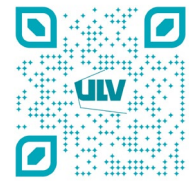
Where does the unwillingness to pay more than the minimum to the “rest” come from? The rest, early stage researchers, some post docs, are mostly employed on a temporary basis and make up at least 80 per cent of the academic staff. I don't want to use the narrative of *handling tax payers' money responsibly* here (yet) because then it probably wouldn't be allowed to pay anyone more.

So, where's it from?

¹³ <https://www.kollektivvertrag.at/kv/universitaeten-arb-ang/universitaeten-rahmen/2770151>

¹⁴ <https://uniko.ac.at/organisation/dachverband/>

¹⁵ In my opinion an inhumane and abusive narrative



Presumably it is a historical practice originating in the Civil Service Act¹⁶ and in the Contractual Employees Act¹⁷. These included and still include salary tables¹⁸, which contain the fixed salaries for full employment including two-year advancements (biennia). New appointees, also only professors, were able to negotiate with the funding Ministry of Science at which salary level they would enter their university, this was similar to being paid more.

The salaries in the collective agreement were measured against values valid twenty years ago, but without the biennia – unfortunately, the killer argument "unfinanceable" was used – and still is used in salary negotiations. These salaries are a minimum standard but our employers, the universities, usually "interpret" this salary list as a fixed salary list. Another possible interpretation: the new era has not yet arrived at the universities, as a regular public service.

At this point we will not deal with the other "incomparability" such as full employment then vs. part-time now, quasi-tenure track with regular evaluations then vs. precarious fixed-term contracts today, but we are happy to discuss this later on. And there is a lot to discuss indeed.

Extra pay: Are the majority of "minds" not worth more? Why is this majority not rewarded financially? Why are virtually no salaries paid in line with the market? Where is this taking us and the university? What's its destination?

In some areas, both academic and general university staff, we already see that often no one responds to job adverts, especially not the "best minds". Or are they of no use to the university any more? Conversely, do the best minds who are appointed not need the best support from their colleagues who – in teamwork – contribute to the further development of society, to the development of new knowledge, new findings, new technologies? Can and do the best minds want to accomplish everything only on their own, in an individual struggle? Probably not!

Are universities being starved by offering their staff only minimum salaries and minimum standard working conditions and environments – instead of working conditions that promote creativity and enable employees to earn a living. If, sooner or later, the so-called core staff has left, investments in *reputation management* and *employer branding* are of no use: The best (and cheapest) way to gain a good reputation is through appreciation of one's employees, who enthusiastically report about this appreciation, i.e. working conditions, internationally, e.g. at conferences.

Once universities are able to generate less and less knowledge and educate fewer and fewer students – isn't the narrative of "handling taxpayers' money" counteracted?

¹⁶ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008470>

¹⁷ <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10008115>

¹⁸ https://www.goed.at/fileadmin/user_upload/Gehaltstabellen_2023_Attraktivierungspaket.pdf



Because one thing is for sure: The universities are currently creating enormous and sustainable value through their work, supporting society¹⁹.

Wouldn't it be time to maintain or even increase this creation of value as a *return of investment*? Through appreciative remuneration and through value-creating career opportunities in all areas of work? Or are our colleagues not worth it?

Christian Cenger

Is English sufficient?

If you work in a language department, the question of whether your own language is necessary or not does not arise. However, you may be faced with the question as to whether this language is still needed at some point or is slowly being dismissed from the university's academic canon of subjects, loudly or quietly.

If you are working in subjects other than languages, the question may well arise as to whether only English should be researched, written and taught alongside German – if at all – or whether other languages still find their place and appreciation.

Language creates reality. Consequently, the use of many languages must lead to different cultural expressions, thus to a diverse society – and also science. If only English is used in standard literature and textbooks, and courses in other languages are removed from the curriculum, we steal the so prominently demanded heterogeneity and voluntarily plunge into the uniform mush of a global monopoly of thought, preferring English native speakers.²⁰

If we only publish in international journals, we may reach a larger audience (and higher impact points), but we can only take up more global mainstream, letting regional topics die out which cannot be placed internationally, killing diversity and thus resilience and sustainability. Franz Schuh warns “The call for the international, one should be careful, is not infrequently itself a feature of provincialism.”²¹

Let's think about it for a moment! We look forward to a critical discourse!

Michaela Schaffhauser-Linzatti

¹⁹ E. g.: <https://uniko.ac.at/themen/hochschulsystem/wertschoepfung/>

²⁰ It is clear, that English speakers also have cultural differences.

<https://www.nytimes.com/2009/05/24/books/chapter-origins-of-the-specious.html>

Find more about this topic:

<https://www.nature.com/articles/d41586-021-00899-y>

<https://www.cambridge.org/core/books/research-perspectives-on-english-for-academic-purposes/7D5D02B68BEFC1E4C0A9EA2B18F9908B>

²¹ Online Standard of 23/06/02: <https://www.derstandard.at/story/3000000172838/franz-schuh-ueber-reinhardt-seminar-verkommenheit-des-kulturbetriebs>



Candidus Zwick in conversation: The lessons of the pandemic

Research Institute for Documentation Research at the University of Simpleton²²

From our newsroom

Candidus Zwick (Z) in conversation with the science editor of "Newtruth", a magazine for the really important aspects of everyday life, Carl Joking Horror (H).

H: In theory, fighting a pandemic caused by an unknown virus is a matter in which science is called for. In the media – and not only there – there were soon many complaints that science had not been consistently helpful, but downright confusing from time to time.

What do you think about the fact that the performance of scientists in connection with Covid-19 has often been subject to criticism?

Z: It is the nature of science to ask why, but never exclude alternatives in principle. The focus on the fundamentals sometimes makes honorable colleagues overlook the fact that there are also other, different professional approaches. This usually causes the audience to shake their heads.

H: And how could these insightful complications be avoided or corrected?

Z: Well, by the media, of course, and especially grounded science journalism.

H: Please explain this to our dear readers.

Z: Well, let's start with media: In their supposedly well-meaning effort to provide variety and diversity of opinion, they constantly allow experts from different fields to state their opinions. But what did we just say about scientists! And then again, science journalists should – should! – bring their organizing, explicative paws into play. I got the impression: There is only a blank message....

H: And how do you see the public scolding of politicians because of their wrong or wrongly justified decisions?

Z: At our institute, the following parlor game is circulating: "Smileys for politicians?"

Ex ante: Politician variant 1: "Now calm down and stay reasonable."

Ex post: Everything stays calm / everything goes wrong.

Ex ante: Politician variant 2: "We close everything first so that nothing can happen."

Ex post: the pandemic becomes severe and the politicians are seen as forward-looking or the pandemic becomes moderate and the politicians are seen as fools or wannabe dictators.

Distribute your smileys according to their estimation!

²² Cf. the German text. *Schildbürger*, inhabitants of *Schilda* are characters in the German chapbook tradition.



Objection of an attentive listener. “But the truth is that politicians suffer from populist bifurcation: they will shout out of the window on the right how harmless everything is, and out of the window on the left, ‘March, march, take cover, but quickly’.”

Editor's note: Listeners' reactions are almost always welcome.

H: And your advice for the future?

Z: I recommend more role-playing games of the following type.

"Tiger mosquito swarm spotted in city park", or even "Crocodile with skin rash seen in Vienna River."

Firstly: wildlife experts and virologists are drummed up.

Secondly, science journalists sort out the unclear and the definite and remove misleading elements from the reports.

Thirdly: For the politicians, the "smiley distribution game" that is popular at the institute continues to apply.

H: We thank Candidus Zwick for this very insightful interview.

The editors of Newtruth

Recommended reading

Gerald Schweiger: Can't we do it better? A cost-benefit analysis of proposal writing in a competitive funding environment²³

In this article Schweiger analyzes third-party funding of energy research – including the costs and benefits of applying as well as the confidence that applicants have in the application process – in Austria. For this purpose, applicants for government-funded energy research grants were interviewed. Preparing a new application takes about 50 working days; at the current success rate, this results in about 300 working days for one single successful application. 90% of researchers believe that they spend too much time preparing proposals, and only 10% believe that the current competitive external funding system has a positive impact on the quality of research. In addition, researchers have limited confidence in the objectivity of the external funding system.

Your Team ULV

²³ <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0282320>



Another note on language and publishing

Last week we got a note on multilingual publishing:

Multilingualism is a critical characteristic of a healthy, inclusive, and diverse research communications landscape. Publishing in a local language ensures that the public in different countries has access to the research they fund, and also levels the playing field for researchers who speak different languages. However, multilingualism presents a particular challenge for the discovery of research outputs. Although researchers and other information seekers may only be able to read in one or two languages, they want to know about all the relevant research in their area, regardless of the language in which it is published.

Nützliche Links – Useful links

Universitäten – Universities

<https://www.derstandard.at/story/2000128392310/befristete-uni-stellen-drei-fehlschluesse-mit-gravierenden-folgen>

<https://science.apa.at/power-search/12849358754723701471>

<https://www.derstandard.at/story/3000000172539/unis-und-sexuelle-belaestigung>

<https://fnma.at/medien/fnma-talks/pru-fungsinfrastruktur-an-der-eth-zu-rich-didaktisch-flexibel-und-technisch-stabil>

Wissenschaft und Forschung – Science and Research

<https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0282320>

<https://science.apa.at/power-search/3808845135105655381>

<https://orf.at/stories/3316040/>

<https://www.youtube.com/watch?v=9cYYHXbeqmQ>

<https://science.apa.at/power-search/1153702243794019550>

<https://science.apa.at/power-search/17615663995240612848>

<https://www.aerzteblatt.de/nachrichten/143759/COVID-19-EMA-und-ECDC-schlagen-Update-fuer-den-Impfstoff-im-Herbst-vor>

Gesellschaft und Diverses – Society and miscellaneous

<https://www.arbeit-wirtschaft.at/unter-beobachtung-ueberwachung-am-arbeitsplatz/>

<https://www.br.de/nachrichten/bayern/es-reicht-warum-immer-weniger-menschen-lehrer-werden-wollen,TdqZGik>

<https://www.cdc.gov/coronavirus/2019-ncov/prevent-getting-sick/improving-ventilation-in-buildings.html>

<https://www.dataprotect.at/2023/05/29/google-analytics-entscheidung-in-zweiter-instanz-das-bvwwg-geht-davon-aus-dass-die-uebermittlung-von-daten-an-google-analytics-am-14-8-2020-rechtswidrig-war/>



Ihr habt soeben das ULVnetinfo 6/2023 gelesen. Danke!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an

You have just read the ULVnetinfo 6/2023. Thank you!

Editorial wishes, suggestions, criticisms to

elizabetha.jenko@univie.ac.at

&

wolfgang.weigel@univie.ac.at

Wenn Ihr das ULVnetinfo regelmäßig etwa achtmal im Jahr lesen möchtet,
wendet Euch bitte an

If you would like to read ULVnetinfo regularly about eight times a year,
please contact

univie@ulv.at

Kontaktmöglichkeiten - Contact details

<https://univie.ulv.at>

univie@ulv.at

<https://twitter.com/ULVUniWien>

Dachverband - Contact details

<https://www.ulv.at>

