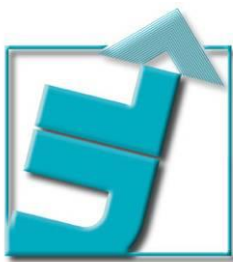


Verhalten und Fehlverhalten an den österreichischen Universitäten

Sondernummer des ULVnetInfo über den ULV-Talk des
UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



ULVnetInfo 5/2015

<http://ulv.univie.ac.at>
ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge

Michaela Schaffhauser-Linzatti
michaela.linzatti@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

<https://twitter.com/ULVUniWien>
<https://www.facebook.com/ULVUniWien>

Diskutanten:

Prof. Alexander Van der Bellen	Wissenschaftsbeauftragter der Stadt Wien, Volkswirt
Prof. Oliver Fabel	Dekan der Wirtschaftswissenschaftlichen Fakultät, Internationales Personalmanagement
ao.Univ.-Prof. Martin Risak	Arbeitsrechtsexperte und Betriebsrat
Dr. Friedrich Schipper	Externer Lektor für und Stv. Vorstand ULV Universität Wien
Mag. Christiane Grill	Prae-Doc, Publizistin und Betriebsrätin
Rainer Rosenberg	Diskussionsleitung, Ö1

Der ULV der Universität Wien lud am 13.11.2015 in der Sky Lounge zu einem ULV-Talk zum
Thema: Verhalten und Fehlverhalten an den österreichischen Universitäten.

Gastreferent Alexander Van der Bellen eröffnete mit einem historischen Rückblick, inwiefern sich
die Anforderungen an die Qualifikationserfordernisse im Laufe der letzten 50 Jahre verändert
haben. Er lehnt nach wie vor das Instrument der Habilitation trotz massiver Verbesserungen in der
Transparenz und Fairness grundsätzlich ab und bevorzugt das angelsächsische System, in dem



jungen Forscherinnen und Forscher ohne unsere „Aura des Lehrlings“ sich selbständig in der Forschung beweisen können. Er kritisiert weiters die die hohe Anzahl der Doktorandinnen und Doktoranden, die in Österreich nach einem PhD-Abschluss streben. Seiner Meinung nach sollten Doktoratsstudierende bzw. Prae-docs strengen Zulassungskriterien und Aufnahmeverfahren unterzogen und in Forschungsteams integriert werden. Vorbildwirkung habe hier die Exzellenzuniversität Institute of Science and Technology Austria (IST Austria) in Gugging, Beruf beinhart und nicht immer „nur Freude“ ist.

Dekan Oliver Fabel sieht aus rein wissenschaftlicher die gut bezahlte full time positions mit einer automatischen Vertragsbeendigung bei Rückkehrmöglichkeit bietet. Missbrauch durch Definitivstellung bzw. früher Pragmatisierung ist früher wie heute möglich und muss unterbunden werden, verhindert aber stranded investments. Es muss jeder Wissenschaftlerin bzw. jedem Wissenschaftler bewusst sein, dass dieser Perspektive auch Vorteile im ISTA-Modell, allerdings ist dadurch ein Regelstudium auf Bachelor- und Masterebene im Spannungsfeld zwischen Arbeitsrecht und universitären Aufgaben nicht durchführbar. Prae-Docs sind für die Lehre unersetzlich, nur eine komplette Systemänderung könnte hier Erleichterungen bewirken. Als Mitinitiator des Handelsblattrankings, das wissenschaftliche Leistung aufgrund von impact points bewertet, hatte er bei dessen Einführung die Chance gesehen, die von Alexander Van der Bellen angesprochenen Missstände bei der Habilitation durch messbare Leistungen zu beheben und sich von Kurienzugehörigkeiten zu emanzipieren und wissenschaftliche Leistung nach Außen verständlich abzubilden. Anfangs erfolgreich, entstand durch Zitierzirkel leider eine Gegenbewegung, die genau das System, das man zerschlagen wollte, wieder aufleben ließ. Nun sei es an den Jungen, neue Ideen einzubringen und eine Bewegung zu initiieren, um ihre Erfolge sichtbar zu machen und sich für den Arbeitsmarkt zu platzieren. Leistungsorientierte Regelungen sollten für alle Kurien gelten. Als Beispiel nannte Oliver Fabel die Schweiz, in der alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von Anfang an grundsätzlich einen unbefristeten Arbeitsvertrag erhalten, der jedoch seitens der Universitäten auch wieder relativ rasch und unbürokratisch gekündigt werden. In Österreich fehle es jedoch an einer entsprechenden Kündigungskultur, da hierzulande eine Kündigung immer noch mit einer Stigmatisierung verbunden sei. Die stattdessen praktizierten Kettenvertragsregelungen sind extrem hinderlich, das jetzige System mache Karriereschritte für junge Forscherinnen und Forscher sehr schwer planbar. Auch fehle den österreichischen Universitäten die strategische Orientierung erfolgreicher Universitäten wie zum Beispiel Oxford.

Friedrich Schipper geht auf das Fehlverhalten von Führungskräften und deren fehlende Führungskompetenz ein. Die Schäden, die durch Mobbing und Bossing entstehen, werden von den Universitäten noch nicht ernst genug genommen. Im Gegenteil werden diejenigen, die ein Fehlverhalten aufzeigen, abgestraft und den Aggressoren ohne jegliche Sanktion Recht gegeben. Ebenso wie Oliver Fabel sieht er die Problematik, dass Probleme wegen Machtstrukturen und Abhängigkeiten nicht thematisiert werden. Das Jahresgespräch ist nicht immer ein geeignetes Instrument; es müssen alternative Verfahren entwickelt werden. Eine Systemänderung kann Fehlverhalten nicht ganz Einhalt gebieten, aber ein konstruktiveres Miteinander entstehen lassen.

Martin Risak kritisiert, dass das Arbeitsrecht oft als Vorwand für umstrittene Personalstrukturentscheidungen herangezogen wird. Die Universitäten wandeln den grundsätzlich guten Kollektivvertrag in atypische, befristete und prekäre Teilzeitstellen um und lassen junge Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in einem System der andauernden Selbstbewährung gegeneinander antreten. Anstelle einer frühen Wegentscheidung über die weitere Karriere hält man den Prae-Docs die sprichwörtliche Karotte vor die Nase. Das oftmalige Fehlen einer transparenten Kommunikation, nach welchen Kriterien Leistung beurteilt wird, bietet eine Angriffsfläche für



Willkür. De facto habe man anstelle eines Mittelweges mit einer totalen Abkehr von Langzeitverträgen das Kind mit dem Bade ausgeschüttet.

Christiane Grill ging in einer vom Betriebsrat durchgeführten Studie den Problemen der Prae-docs an der Universität Wien auf den Grund. Eines der Ergebnisse war, dass die Jungen gerne ins Ausland gehen würden, sich aber zur besseren Karriereplanung eine Rückkehrmöglichkeit wünschen, die aber durch das Arbeitsrecht oder gegenwärtige Personalpolitik nicht möglich ist. Unsere Prae-Docs bauen keine Luftschlösser; sie wissen, dass Wissenschaft ein harter Beruf ist. Es müssen aber langfristige Verträge angeboten werden, um diese Wissenschaft auch leben zu können. Zuletzt lädt sie alle Teilnehmerinnen und Teilnehmer zu Präsentation der Prae-Doc-Studie am 20.11. um 17 Uhr im Kleinen Festsaal der Universität Wien ein.

Rainer Rosenberg schloss die Veranstaltung mit einer intensiven und anregenden Diskussion unter den Zuhörerinnen und Zuhörern über ideale Karrierepfade, Abwerbung unserer Studierenden durch besser aufgestellte Institutionen und ein Hinterfragen von impact points sowie Berichten aufgrund persönlicher Erfahrungen.

Das abschließende Buffet wurde dankenswerter Weise von facultas gesponsert und erfreute sich über die Sperrstunde hinaus größter Beliebtheit.

Wir bedanken uns seitens des ULV bei allen Diskutanten und Besucherinnen und Besuchern für ihre Teilnahme und freuen uns schon jetzt auf den nächsten ULV-Talk!

Sie haben soeben das ULVnetInfo 5/2015 gelesen!

Danke!

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

Kontaktmöglichkeiten: <http://ulv.univie.ac.at>
office.ulv@univie.ac.at
<https://twitter.com/ULVUniWien>
<https://www.facebook.com/ULVUniWien>

Dachverband: <http://www.ulv.ac.at>