

ULVnetinfo 8/2022

Die Internet-Version des ULVinfo!

Universitätslehrer*innenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 8/2022

<http://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

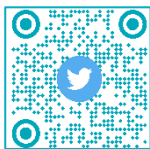
Elizabeta Jenko

elizabeta.jenko@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

- Editorial
- Die Universität als Betrieb und ihre kritikwürdige Praxis befristeter Verträge
- Sprache schafft (universitäre) Realität
- Quadratur des Kreises
- ULV vor Ort
- IT-Hinweise für Mitarbeiter*innen
- Veranstaltungshinweis
- Speziell für Mitglieder
- Nützliche Links





Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe ULV-Mitglieder!

Wir hoffen, dass Ihr gut in das laufende Studienjahr gestartet seid; die erste Serie der (Schul-)Ferien ist bereits hinter uns. Bis jetzt haben wir seitens des neuen Rektorats noch keine für uns einschneidenden Umwälzungen erfahren, wir konzentrieren uns daher in dieser Ausgabe wieder auf die rechtliche Dauerkrise der Kettenverträge und bringen für Euch selbstverständlich nützliche Hinweise für das Lehren und Forschen, wie z. B. unser Angebot der mobilen Sprechstunde *ULV vor Ort* und Anmerkungen zur IT. Bitte beachtet auch unsere Veranstaltungshinweise zu *Wissen4Future* und den Link zu den *Digital Humanities*. Unter der Rubrik „Speziell für Mitglieder“ findet Ihr Informationen zu unserer Rechtsschutzversicherung sowie das Angebot einer Steuerberatung exklusiv für den ULV. Nützliche Links runden diese Ausgabe ab.

Michaela Schaffhauser-Linzatti, Vorsitzende

Die Universität als Betrieb und ihre kritikwürdige Praxis befristeter Verträge: Eine Kurzanalyse

In diesem Beitrag geht es um die Universitäten als Nachfragerinnen nach wissenschaftlich Beschäftigten und die sattsam bekannten befristeten Verträge. Universitäten als Unternehmen zu betrachten, war zu allen Zeiten umstritten. Um die Sinnhaftigkeit der Befristung von Arbeitsverträgen durch eine*n Nachfrager*in zu argumentieren, ist die gewiss vereinfachende Annahme aber zulässig¹. Also zur Sache:

In dem in der Fußnote zitierten Beitrag wird davon ausgegangen, dass in einer Universität ganz so wie in anderen Unternehmen auch in planvoll organisierter Weise Güter und Dienstleistungen erstellt und/oder abgesetzt werden und zu diesem Zweck Produktionsfaktoren wie Arbeit, Betriebsmittel und Werkstoffe zum Einsatz gelangen. Der Produktionsfaktor Arbeit in Gestalt wissenschaftlich Beschäftigter ist unser Thema. Und dieser „Produktionsfaktor“ ist von überragender Bedeutung: Setzt man nämlich als Näherungsgröße die Personalkosten einer Universität ins Verhältnis zu den Gesamtkosten, ergibt sich durchaus ein Wert in der Größenordnung von 78%. Daran haben wissenschaftlich Beschäftigte sicher einen erheblichen Anteil. Jetzt ließe sich darüber rasonieren, ob dieser relativ zu Einrichtungen für Forschung vom Computer bis zum Labor, Einrichtungen für die Lehrtätigkeit und die Administration womöglich noch eine Tendenz zur Anteilssteigerung aufweist. Die – zugegeben tentative – Antwort ist: eher

¹ [Die Universität – ein Unternehmen?](#) - Universität Heidelberg.

Die Universität Klagenfurt wirbt sogar damit, ein Unternehmen zu sein:

[Unternehmen – Universität Klagenfurt](#)



nein. Kurzfristige Strukturverschiebungen innerhalb von Universitäten sind also eher nicht zu erwarten.

Aber es gäbe auch gute Gründe, warum die Universitäten insgesamt wachsen und damit die Anzahl ihrer (wissenschaftlichen) Beschäftigten zunehmen könnten. Ein Blick auf die österreichische Hochschulstatistik lässt jedoch keinen erkennbaren Trend zum Wachstum erkennen.

Es wäre auch interessant, eine „Stellenandrangsziffer“ konstruieren zu können, welche darüber Auskunft gibt, in welchem Verhältnis offene Stellen (Nachfrage) zum Angebot (erklärter Wunsch nach Arbeit im Hochschulbereich) stehen.

Eine weitere, für die Einschätzung dieses Segments des Arbeitsmarktes interessante Ziffer wäre die, wie viele wissenschaftlich Bedienstete die Universität (freiwillig) wieder verlassen. Das ist zwar ein angebotsseitiges Phänomen und kein nachfrageseitiges, aber für das Geschehen im Personalbereich nicht unerheblich. Es liegt in der Dynamik von Arbeitsmärkten, dass Menschen nicht nur „kommen um zu bleiben“, sondern aus den unterschiedlichsten Motiven einen Arbeitsplatz auch wieder verlassen. Dabei ist allerdings gerade im Hinblick auf Universitäten eine wichtige Unterscheidung zu treffen, nämlich jene der

- freiwilligen Mobilität innerhalb der Universitäten, sowie jene
- zwischen Universitäten und anderen Berufszweigen, einschließlich Selbständigkeit einerseits (was zum Beispiel auch mit der geringeren Attraktivität der Arbeitsplätze an Universitäten zusammenhängen könnte)
- und andererseits erzwungenen Abgängen – was wiederum näher zum gegenständlichen Thema führt.

Unabhängig davon, dass diesbezüglich tieferes Schürfen in Statistiken erforderlich ist: der „Turnover“ des wissenschaftlichen Personals einer Universität dauert etwa eine Dekade.

So, das sind jetzt sehr grob umrissen die Gegebenheiten bezüglich des wissenschaftlichen Personals einer Universität. Was treibt nun die Universitäten als Nachfrager*innen nach wissenschaftlich Beschäftigten und was die Gesetzgebung, eine fast schon unüberschaubare Anzahl von Varianten von Beschäftigungsverhältnissen mit ihren teilweise beliebig erscheinenden unterschiedlichen Anstellungsdauern zu kultivieren – und zu verteidigen?

Es erscheint opportun zunächst nach Argumenten zu fahnden, welche **für** die in Gebrauch stehenden Befristungen sprechen: Da läuft einem zuerst das Schlagwort „Innovation durch Fluktuation“ über den Weg. Aber dieses Schlagwort beinhaltet eine Art Goldgräbermentalität seitens der Universität: Begabte Menschen werden in das Sieb des eigenen Ansehens geschüttet, um die Nuggets exzellenter Einfälle respektive Publikationen herauszufiltern. Dem darf, ja, muss natürlich entgegengehalten werden, dass



angesichts der – jetzt in ihrer Bedeutung stärker werdenden – Limits bei der Neuaufnahme (siehe weiter oben) in der Eröffnung von Chancen für immer neue Generationen von Wissenschaftler*innen eine gewisse Legitimation gesehen werden kann. Die Befristungen kommen dann nicht nur den Universitäten zu Gute, sondern eröffnen Want-to-be-Wissenschaftler*innen entsprechende Möglichkeiten. Befristungen bilden, sehr ökonomisch gesehen, dann Randbedingungen für das Schaffen der betreffenden Personen, unter denen die produktiven bzw. kreativen Kräfte angeblich stärker mobilisiert werden, als ohne Randbedingung. Das aber ergibt nur dann einen Sinn, wenn sich die „Erfolge“ kalkulierbar mit einer bestimmten Rate zur eingesetzten Energie einstellen! Tun sie aber bekanntlich nicht. Und in dem Maße, in dem kreativen Leistungen strikt an bestimmte Individuen gebunden sind, lassen sich die Personen nicht ersetzen, wenn ein Vorhaben in der eingeräumten Zeit nicht abgeschlossen werden konnte. Der Träger des „Wirtschaftsnobelpreises“² 2009, Oliver Williamson, spricht von „Faktorspezifität“, etwas salopp gesagt eine Art von Unersetzlichkeit einer Person mit besonderen Befähigungen.

Zwischenbefund: Die Anstellungspolitik von Universitäten trägt der Faktorspezifität in keinster Weise Rechnung, denn die Praxis, eine Person nach und nach vom befristeten Dienstverhältnis zum Werkvertrag und zurück zu einer Drittmittelstelle zu binden, um damit die Hürden unsinniger Regularien auszutricksen, ist ja nur Ausweg, aber keine seriöse Lösung. Dass Arbeitnehmer*innen auf so etwas eingehen, ist ja wohl in erster Linie der Zwangslage geschuldet, in die sie durch prekäre, befristete Verträge unwiderruflich gebracht werden.

Ein zweites wichtiges Argument **gegen** die Praxis der Befristungen ist das, dass Universitäten sich der Möglichkeit entheben, die Ausbildungsinvestitionen, die mit der Eröffnung eines Arbeitsplatzes verbunden sind, nach einer gewissen Zeit in irgendeiner Weise zu lukrieren. Die wissenschaftlichen Leistungen als Federchen auf den eigenen Hut zu stecken und womöglich in weiter Folge nach Maßgabe der Zulässigkeit der Nutzung von geistigem Eigentum zu verwerten, ist eigentlich mehr ein Akt der Expropriation denn einer der Erzielung eines „Fair Return“. Also auch in diesem Sinn sind a priori erfolgreiche Befristungen hanebüchen.

Die einzig zulässige Form einer Befristung ist jene, die den Bestand eines Vertrages erfolgsabhängig macht. Das ist legitim, erfordert aber natürlich institutionalisierte Vorkehrungen, verursacht also mit anderen Worten, administrative Kosten. Die Vertragsdauer bleibt dann aber a priori offen! Der Verfasser eilt hinzuzufügen, dass selbstverständlich insofern Vertragsfreiheit besteht, als eine beiderseitige Einigung auch mit

² Der umgangssprachlich als solcher bezeichnete „Alfred-Nobel-Gedächtnispreis für Wirtschaftswissenschaften der Schwedischen Reichsbank“ ist kein wirklicher Nobelpreis.



Befristung auf gleicher Augenhöhe nie ausgeschlossen werden darf. Damit das Kräfteverhältnis zwischen den Vertragsparteien völlig unverzerrt ist, braucht es dann aber bestimmte Regulative – d.h. ein Arbeitsrecht.

Aber das ist eine andere Geschichte. Es sei jedoch mit Verweis auf die ökonomische Analyse des Arbeitsrechts darauf verwiesen, dass in der Gegenwart von falschen Signalsetzungen durch potentielle Mitarbeiter*innen zum Beispiel das ausgewogenen Kräfteverhältnis auch Konzessionen an die präsumtiven Arbeitgeber vorsehen muss. Dies wäre allerdings ein zusätzliches weiterführendes Thema und ist nicht Gegenstand dieser Notizen.

Deshalb noch einmal zurück zum Ausgangspunkt: Es ist aus guten sachlichen Gründen überhaupt nicht einzusehen, was die zahllosen Varianten befristeter Verträge den Nachfrager*innen nach akademischen Beschäftigten, den Universitäten nämlich, bringen sollten. Eine grundlegende Reform ist überfällig!

Wolfgang Weigel

Sprache schafft (universitäre) Realität

Im Falter 40/22 wird der Artikel *In Ketten*, der sich mit den Folgen des §109 UG beschäftigt, mit folgenden Worten eingeleitet: *Seit einem Jahr ist die Novelle des Universitätsgesetzes in Kraft. Forscher klagen über Braindrain und Berufsverbot.*

Wie bereits mehrfach betont³, verbietet das Gesetz Wissenschaftler*innen nicht, an den Universitäten (oder anderswo) beruflich tätig zu werden. Vielmehr war die Intention dieser Gesetzesnovelle, mehr unbefristete Stellen an den Universitäten zu schaffen. Nach den berüchtigten acht Jahren mit befristeten Verträgen sollen und können diese gerne entfristet werden, damit Wissenschaftler*innen ihre Tätigkeit wirtschaftlich unabhängig ausüben können. Das o. g. Klagen sollte also an die Umsetzung des Gesetzes durch die Universitätsleitungen adressiert werden. Der Begriff *Berufsverbot* erweckt den Eindruck, dass es kraft Gesetzes ein solches tatsächlich gibt. So wird mit sprachlichen Mitteln die Personalverantwortung der Universitäten in den Hintergrund gerückt.

Wir werden allerdings nicht müde zu betonen, dass uns eine Anwendung des in Österreich geltenden Arbeitsrechtes, welche eine ausschließlich einmalige Befristung mit einer ausschließlich einmaligen Verlängerung aus nachvollziehbaren Gründen vorsieht, und danach einen unbefristeten Vertrag, auch an Universitäten mehr als sinnvoll und gerecht erschiene.

Euer ULV-Team

³ Z. B. http://www.ulv.ac.at/lib/exe/fetch.php?media=univie:netinfos:2020-2024:ulvnetinfo_2022_1.pdf



Quadratur des Kreises

Wie im letzten ULVnetinfo⁴ berichtet, wurden die 3 (in Worten: drei) bewilligten CO₂-Monitoring-Messgeräte bisher nicht installiert, es hapere mit der Einbindung in das WLAN (Eduroam) der Universität Wien. Wir reden hier nicht wieder über Luftfilter, deren Evidenz gesichert ist.⁵ „Regelmäßiges Lüften & Reinigen“⁶ gilt derzeit an unserer Alma Mater als das Mittel der Wahl.

Ein kurzer Lagebericht aus einem Seminarraum (SR) an der Universität Wien gefällig?

Der SR ist mit einer Brandschutztür versehen, die sich z. B. zum Querlüften nicht offenhalten lässt, auch wenn sie mit einem mit Büchern belegten Sessel blockiert wird, was aufgrund des Brandschutzes ohnehin nicht gestattet ist. Nun wurde ein Türkeil angeschafft, der aus demselben Grund „eigentlich“ nicht benutzt werden darf.

Der SR hat vier Fenster, zwei davon sind unerreichbar hoch und lassen sich nicht öffnen – hier soll in naher Zukunft eine schon länger eingeforderte entsprechende Vorrichtung montiert werden – zwei sind nur über eine Leiter und von Menschen, die ein wenig klettern können, erreichbar (siehe Bild, aufgenommen im Sommersemester).



Im Wintersemester sollen nun aus objektiven und verständlichen Gründen einerseits Heizkosten gespart werden, andererseits muss aus, ebenfalls objektiven Covid-Sicherheitsgründen regelmäßig gelüftet werden. Fotos von Lehrenden und Lernenden in Anoraks werden bei Bedarf nachgeliefert.

Trotz Tragens einer FFP2-Maske aller beteiligten Personen bei weniger als halber Belegung ist die Luft laut institutsinternem Messgerät bald außerhalb des grünen Bereichs und erholt sich während einer Lehrveranstaltung kaum mehr.

Ach ja, ganz nebenbei soll hochwertiger, kreativfördernder Unterricht und inhaltsvoller Diskurs stattfinden.

Wer schafft diese Quadratur des Kreises?

Elizabeta Jenko

⁴ http://www.ulv.ac.at/lib/exe/fetch.php?media=univie:netinfos:2020-2024:ulvnetinfo_2022_7.pdf

⁵ http://www.ulv.ac.at/lib/exe/fetch.php?media=univie:netinfos:2020-2024:ulvnetinfo_2021_6.pdf

⁶ <https://www.univie.ac.at/ueber-uns/weitere-informationen/coronavirus/>



ULV vor Ort

Wir erinnern daran, dass Euch der ULV mit seiner mobilen Sprechstunde bei Bedarf gerne entgegenkommt. So geschehen am Freitag, den 21. Oktober bei einem Treffen germanistischer Jungwissenschaftler*innen. Das Zentrale Thema war der §109 UG. Nach einer Präsentation zu den Rahmenbedingungen des Gesetzes wurden individuelle Fragen besprochen. U. a. wurde dabei deutlich, dass die vielen verschiedenen universitären Anstellungsmodelle ebenso viele Fragen aufwerfen und eine grundlegende Logik im Sinne einer Gerechtigkeit und Rechtssicherheit vermissen lassen.

Abschließend wollen wir Euch auch auf die FAQ zum Thema Homeoffice und die [HO-Betriebsvereinbarung](https://wiki.univie.ac.at/display/PERS/Homeoffice) im u:wiki hinweisen: <https://wiki.univie.ac.at/display/PERS/Homeoffice>.

Euer ULV-Team

IT-Hinweise für Mitarbeiter*innen

Wir möchten Euch auf die neue zentrale [Seite der IT-Services](#) hinweisen, die laufend erweitert wird sowie die Seite der Veranstaltungsreihe von *IT4Science*, die auch unter <https://wiki.univie.ac.at/display/it4s/IT+for+Science+Forum> nachzuhören ist. Es geht insbesondere darum, wie und welche IT Forschende unterstützen kann und soll auch dem diesbezüglichen „Wildwuchs“ an der Universität etwas Einhalt gebieten. Es gib Informationen zu teils weniger bekannter Software, sowie zur Rechtskonformität selbiger.

Es kommt ab und an nämlich vor, dass Kolleg*innen nicht genehmigte und sogar rechtswidrige (ArbVG) Software zur „Überwachung, Kontrolle und Organisation ‚ihres‘ Personals“ verwendeten bzw. verwenden wollten, ebenso zur „Organisation und Bewertung der Studierenden“.

Für Software-Wünsche sind als erste Ansprechpartner*innen lokale EDV-Betreuer*innen zuständig. Übrigens: Eine u. a. vom ULV bereits vor drei Jahren geforderte „Clearingstelle für Cloud- und andere Software“ ist bereits budgetiert und geplant. In der Hoffnung, dass bald geeignetes Personal dafür zur Verfügung stehen wird, verbleiben wir

Euer ULV-Team

Veranstaltungshinweis

Am Freitag, den 14. Oktober 2022 startete eine Vortragsreihe *Wissen4Future* mit Douglas Maraun (IPCC Autor, Wegener Center Graz) zum Thema: Strahlungsantrieb, CO₂-Kreislauf, Klimahistorie, Kippunkten.

In elf aufbauenden Vorlesungseinheiten werden freitags jeweils um 18:00 Uhr von führenden Expert*innen zahlreiche Aspekte rund um die Klima- und Biodiversitätskrise



verständlich erklärt, sei es die zugrundeliegende Physik, sei es die Gesundheit, Psychologie, Wirtschaft und Gesellschaft betreffend.

Alle Vorlesungen werden auch zum Nachhören auf dem Youtube-Kanal der S4F-AT <https://www.youtube.com/channel/UCA75BdEbOXCw8ZhjCZ9hBSQ> verfügbar sein.

Und last but not least: Falls jemand Interesse am Digital-Humanities-Newsletter hat: <https://lists.univie.ac.at/mailman/listinfo/fsp-dh>.

Euer 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](#)). Weiters können sie ihren 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 könnt Ihr im Rahmen von € 25 bis € 50 selbst bestimmen. Ihr unterstützt so unsere Tätigkeit, gewinnt eine Plattform für eigene Anliegen und seid berufsrechtsschutzversichert. Macht Eure Kolleg*innen auf die Vorzüge einer Mitgliedschaft beim ULV aufmerksam! Denn gemeinsam sind wir stärker! Informationen auf ulv.at/mitmachen.

Euer ULV-Team

Nützliche Links

Universitäten

https://www.ulv.at/doku.php?id=ulv:aktuelles:aktuelles#kollektivvertrag_aktuell

<https://www.derstandard.at/story/2000139947092/bildungsminister-polaschek-verteidigt-budgeterhoehung-fuer-unis>

<https://medienportal.univie.ac.at/media/aktuelle-pressemeldungen/detailansicht/artikel/verantwortung-fuer-die-junge-generation-universitaet-wien-kritisiert-vorgestelltes-uni-budget/>

https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2022/PK1131/index.shtml

<https://www.derstandard.at/story/2000139926054/die-budgets-von-a-wie-arbeit-bis-w-wie-wissenschaft>

<https://wien.orf.at/stories/3177938/>



Wissenschaft und Forschung

<https://www.youtube.com/channel/UCA75BdBdEbOXCw8ZhjCZ9hBSQ>

<https://www.falter.at/zeitung/20221012/dem-spuk-auf-der-spur/ 799658c342>

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wissen/forschung/2161917-Die-Waechter-der-wahren-Wissenschaft.html>

<https://science.apa.at/power-search/13042785580732436076>

<https://www.fwf.ac.at/de/news-presse/news/nachricht/nid/20221012>

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wissen/forschung/2164606-Der-Cordoba-Effekt-der-Wissenschaft.html>

Gesellschaft und Diverses

<https://awblog.at/schulautonomie-statt-privatisierung/>

<https://www.nzz.ch/feuilleton/putin-und-die-macht-franz-schuhs-messerscharfe-analyse-ld.1706631>

<https://www.derstandard.at/story/2000139780536/digitale-grundbildung-aber-richtig>

<https://www.zeit.de/arbeit/2022-10/quiet-quitting-arbeitsmarkt-einkommensverteilung-kapitalismus>

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/2164900-Neue-Behoerde-fuer-Barrierefreiheit.html>

<https://futurezone.at/produkte/microsoft-office-ende-microsoft-365-word-excel-power-point/402180948>

<https://www.arminwolf.at/2018/10/27/demokratischer-diskurs-ist-kein-safe-space/>

<https://orf.at/stories/3288391/>

Ihr habt soeben das ULVnetinfo 8/2022 gelesen. Danke!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an

elizabetha.jenko@univie.ac.at

und

wolfgang.weigel@univie.ac.at

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

univie@ulv.at

Kontaktmöglichkeiten:

<http://univie.ulv.at>

univie@ulv.at

<https://twitter.com/ULVUniWien>

Dachverband:

<https://www.ulv.at>

