

- 
- The background of the slide is a photograph of a long, modern hallway with a dark, textured floor and large windows on the right side, looking out onto a building and landscape. The hallway is brightly lit, with shadows cast across the floor.
- **UG Novelle**
 - **Neuer Universitätsrat**
 - **Bestellungsprozess des Rektorats**
 - **GÖD - BV 13**
 - **Evaluierung der Lehre - Neuerungen**
 - **Datenschutz**
 - **Prekäres Prestige**
 - **Neues Studienzentrum**
 - **Akademischer Mittelbau**





Ao.Univ.-Prof. Dr.rer.nat.
Dr. Nicolai Aust

UG-Novelle

Novelle zum Universitätsgesetz 2002 „Universitätsfinanzierung Neu“

Die Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (UG) soll in erster Linie darauf zielen, die Transparenz der Universitätsfinanzierung zu erhöhen sowie eine bessere Steuerung und Planung der Kapazitäten der Lehre zu ermöglichen. [1]

Das Globalbudget wird dazu künftig auf die drei Säulen LEHRE, FORSCHUNG sowie INFRASTRUKTUR UND STRATEGISCHE ENTWICKLUNG verteilt. Weiters werden neue Zugangsregelungen im Rahmen einer „kapazitätsorientierten, studierendenbezogenen Universitätsfinanzierung“ [1] vorgesehen, welche besonders auf stark frequentierte Studiengänge abzielt.

Das Globalbudget – in der Leistungsvereinbarungsperiode von 2019 bis 2021 erhalten die österreichischen Universitäten 3,69 Mrd. €/p.a. – jeder einzelnen Universität wird festgelegt mittels einer Leistungsvereinbarung und auf die drei Säulen aufgeteilt.

Die Teilbeträge, die auf die beiden Säulen LEHRE und FORSCHUNG entfallen, werden einerseits festgelegt durch zwei „Basisindikatoren“ sowie eines sogenannten „Wettbewerbsindikator“, um ein Anreizsystem für die Universitäten zu schaffen [1]. Die Mittel für die dritte Säule sind gesondert zu vereinbaren.

Trotz mehrfachem Drängen wurden weder in der Entstehungs- noch in der Finalisierungsphase der UG-Novelle Belegschaftsvertreter mit eingebunden.

Während die Industriellenvereinigung die Gesetzesnovelle ziemlich unreflektiert als „Meilenstein in der Universitätsentwicklung“ bejubelt [2], mahnt der Österreichische Wissenschaftsrat zumindest „[...] die Auswirkung [...] auf die Universitätsautonomie laufend zu beobachten“ und darauf zu achten, dass die „[...] Berichtssysteme [...] nicht erneut anwachsen“ [3].

Wesentlich differenzierter reagierte der Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Universitäten (ULV) bereits am 25. 02. 2018 mit einer Stellungnahme [4].

Kritisiert wird u.a. das Drei-Säulen-Modell, welches lt. ULV dem für Universitäten konstitutiven Merkmal der Verbindung von Forschung und Lehre widerspricht und eine erhebliche Aufwandssteigerung in der Verwaltung entstehen lässt, da weiteres Verwaltungspersonal beansprucht wird.

Die Leistungsvereinbarungen sind an Prognosebedingungen (angesprochen ist hier u.a. das Verhältnis prüfungsaktiver Studierender zum Betreuungspersonal) geknüpft, welche einerseits die Autonomie der Universitäten als Verhandlungspartner erheblich einschränkt, andererseits aber die staatliche Steuerung erheblich stärkt.

Der Großteil des Budgets soll „indikatorbezogen“ festgelegt werden. Diese Indikatoren werden jedoch nicht gesetzlich geregelt, sondern auf dem Verordnungsweg erlassen (§ 12 Abs 7). Die für die Universitäten zuständige Sektion der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) sieht hier wichtige Definitionen der parlamentarischen Behandlung entzogen, wie der Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal der Wirtschaftsuniversität Wien mitteilt [5].

Zur „kapazitätsorientierten Planung“ bzgl. der Betreuungsrelation wird das Verhältnis prüfungsaktiver Studierender zum Lehrpersonal herangezogen. Der Fokus liegt eindeutig auf Professoren/Professorinnen und assoziierten Professoren/Professorinnen, die einen Minderheitenanteil am gesamten wissenschaftlichen Personal darstellen. Dies hat direkten Einfluss auf die Festlegung der Anzahl der Studienplätze, damit auf die Zulassung von Studierenden und führt unweigerlich zu Zugangsbeschränkungen [4].

Mit der Möglichkeit der Professorenbestellung nach § 99a („Opportunity-hiring“) werden bewährte Verfahrensschritte (Ausschreibung, Senat, Berufungskommission, Klärung der Qualifikation und Eignung) zugunsten alleiniger Entscheidungsmacht des Rektors/der Rektorin abgeschafft. Auch die Mitwirkung einer kleinen

Anzahl Mitarbeiter/Mitarbeiterinnen bei der „Entscheidungsfindung“ vermag diese Intransparenz nicht zu kompensieren. Beträgt der Anteil der „Opportunity-hiring-Stellen“ in dieser UG-Novelle auch nur 5 %, so erscheint auch dies als Zukunftssignal bedenklich. (Interessant zu beobachten wird sein, wie sich die Kurie der Professorinnen und Professoren mit dem Entzug dieser Möglichkeit zur Mitgestaltung arrangieren wird.)

Die bundesweit bestehenden sogenannten kapazitätsorientierten Zugangsregeln werden erweitert. In einer Stellungnahme zur Gesetzesvorlage wurde dies folgendermaßen kommentiert [4]: „Eine Verbesserung der Steuerung und Planung der Lehre wird mit einem hohen Preis in Form von Zugangsbeschränkungen zu Studienmöglichkeiten bezahlt, wodurch die Anzahl der Studierenden kapazitätsorientiert verringert werden soll. [...] Dass es sich dabei

um einen gerechten Zugang für alle gesellschaftlichen Schichten handelt, wird bezweifelt.“

Zusammenfassend kann festgestellt werden, dass die vorliegende UG-Novelle die Transparenz der Universitätsfinanzierung nicht erfüllt. „Die vorgeschlagenen Parameter können so ausgestaltet werden, dass nahezu jegliche Sonderdotations einzelner Universitäten möglich ist.“ [4] Der Bundesratsbeschluss zur UG-Novelle erging am 15. 03. 2018.

[1] Parlamentskorrespondenz Nr. 76 vom 07. 02. 2018

[2] OTS 0158 vom 28. 02. 2018, 12:17 Uhr.

[3] OTS 0051 vom 31. 01. 2018, 10:17 Uhr.

[4] ULV, „Stellungnahme zur Regierungsvorlage eines Bundesgesetzes, mit dem das UG 2002 geändert wird, datiert mit 31. 01. 2018.“ vom 25. 02. 2018.

[5] Betriebsrat für das Wissenschaftliche Personal, WU-Wien, BR-Info 01/2018.

Neuer Universitätsrat

Am 20. April erfolgte die Konstituierung des neuen Universitätsrates

Die Mitglieder des neuen Universitätsrates für die Funktionsperiode 2018 bis 2022 stehen fest. Er setzt sich aus folgenden Personen zusammen: Waltraud Klasnic, Peter Skalicky, Georg Feith, Hannes Hundegger und Petra Spreitzhofer.

Der Universitätsrat stellt das Aufsichtsorgan der Universität dar. Diese Position umfasst unter anderem folgende Aufgaben: die Genehmigung des Entwicklungsplans, des Organisationsplans, des Entwurfs der Leistungsvereinbarung und der Gestaltungsvereinbarung sowie der Geschäftsordnung des Rektorates, die Wahl der Rektorin oder des Rektors aus dem Dreivorschlag des Senats, die Wahl der Vizerektorinnen und Vizerektoren auf Grund eines Vorschlags der Rektorin oder des Rektors, den Abschluss der Zielvereinbarungen und der Arbeitsverträge mit dem Rektorat, die Genehmigung der Gründung von Gesellschaften und Stiftungen sowie der Beteiligung an Gesellschaften der Universität, die Genehmigung des Rechnungsabschlusses und der Wissensbilanz

und deren Weiterleitung an die Bundesministerin oder den Bundesminister. Der Universitätsrat befasst sich mit den finanziellen Gebaren der Universität und gibt eine Stellungnahme zur Leistungsvereinbarung ab.

Je zwei Universitätsräte wurden vom Ministerium und dem Senat der Montanuniversität bestellt. Das fünfte Mitglied wurde von den vier bestellten Universitätsräten nominiert.

Zu den Personen:

Waltraud Klasnic, Landeshauptmann a.D.,
em.o.Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Peter Skalicky,
ehem. Rektor der TU Wien,

Dipl.-Ing. Georg Feith, MBA, Geschäftsführer
der CAG-Holding,

Dipl.-Ing. Hannes Hundegger, lic.oec.HSG,
Geschäftsführer der Heinz Ehgartner GmbH,

Dr. Petra Spreitzhofer, Head of Human Resources
and Legal MACO Group at Mayer und
Co Beschlüge GmbH



Dipl.-Ing.(FH) Josef Adam

Bestellungsprozess des Rektorates

Die Amtsperiode des derzeitigen Rektorates endet im September 2019. Der Wahlverfahren beginnt im Sommer des heurigen Jahres.

Mit der Bestellung des Rektorates für die Funktionsperiode 2019 bis 2023 erfolgt eine wichtige Weichenstellung für die Zukunft unserer Universität. Die rechtliche Grundlage für den Bestellungsprozess bildet das Universitätsgesetz 2002 idgF.

Eine wesentliche Rolle bei der Besetzung des Rektorates kommen dem Senat und dem Universitätsrat zu. Die obersten Leitungsorgane der Universität werden für fünf (Universitätsrat), vier (Rektorat) und drei Jahre (Senat) gewählt.

Die Schritte der Rektoratswahl:

- Ausschreibung der Funktion des Rektorates durch den Universitätsrat nach Abstimmung des Ausschreibungstextes mit dem Senat. Der Ausschreibungstext wird in verschiedenen Printmedien (national und international) und in Online-Portalen veröffentlicht.
- Einrichtung der Findungskommission, bestehend aus der Vorsitzenden des Uni-

versitätsrates und dem Vorsitzenden des Senats.

- Erstellung eines Dreivorschlages durch die Findungskommission auf Basis der eingelangten Bewerbungen an den Senat spätestens nach 4 Monaten ab der Ausschreibung. Der amtierende Rektor ist bei einer Bewerbung jedenfalls in den Vorschlag aufzunehmen.
- Übermittlung eines Wahlvorschlages an den Universitätsrat durch den Senat unter Berücksichtigung des Vorschlages der Findungskommission innerhalb von 4 Wochen.
- Wahl des Rektors bzw. der Rektorin vom Universitätsrat aus dem Wahlvorschlag des Senats innerhalb von 4 Wochen.
- Wahl der Vizerektoren/innen vom Universitätsrat aufgrund des Vorschlages des Rektors oder der Rektorin nach Stellungnahme des Senats.

GÖD - Bundesvertretung 13

Die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) vertritt das Universitätspersonal gegenüber dem Dachverband der Universitäten

Die GÖD ist der alleinige Sozialpartner bei Verhandlungen im Dienst-, Vertragsbediensteten-, Kollektivvertragsrecht u.a. Die Abteilung BV 13 vertritt darin das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal.

Auszug aus der Februarmitteilung der Bundesvertretung 13 der Hochschullehrer/innengewerkschaft:

„Bundesminister Faßmann hat im Antrittsbesuch der BV13 am 26. 02. 2018 zugesagt, dass der FWF die Vorrückung für ProjektmitarbeiterInnen nach dem dritten Jahr laut Uni-Kollektivvertrag übernehmen muss. Die Personalkostensätze wurden zwar

rückwirkend zum 01. 02. 2018 angepasst, diese Vorrückung jedoch wiederum nicht berücksichtigt. Das Bundesministerium vertritt die Position, dass auch bei knappen Mitteln eine Unterschreitung der Mindestlöhne laut Kollektivvertrag rechtswidrig ist und die landläufig geübte Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes von 75 % nach drei Jahren auf 65 % eher eine Umgehung der Vorrückung und wohl keine tatsächliche Herabsetzung des Beschäftigungsausmaßes darstellt.

Die Universitätengewerkschaft hat in einer exemplarischen Auswertung eine Reduktion der Lehrkapazität um die Hälfte aufgezeigt, wenn

ausscheidende/pensionierte Univ-Doz, Ass-Profes und VertragsdozentInnen nicht durch Laufbahnstellen oder Professuren besetzt werden. Das BMBWF wird diese Entwicklung in den Leistungsvereinbarungsverhandlungen auch an den allen Standorten überprüfen. Der Ersatz durch LektorInnen würde dem Anspruch der wissenschaftsgeleiteten Grundlehre der Universitäten nicht gerecht.“

Was bringt eine Mitgliedschaft bei der Gewerkschaft?

- Einen umfassenden **GÖD-Rechtsschutz**: Beschwerden, Dienstrechtsverfahren, Arbeits- und Sozialgerichtsverfahren, Disziplinarverfahren, Zivil- und Strafprozesse.

- Wissen und Information exklusiv für GÖD-Mitglieder: Schulungen, Weiterbildung, Kursprogramme, Publikationen und Broschüren.
- Umfangreiche soziale Unterstützung: Familienunterstützung, Katastrophenfonds, Freizeit-Unfallversicherung u.a.
- Kultur, Urlaub, Fitness: Einkaufsvorteile durch deutliche Vergünstigungen z.B. bei Auto & Motor, Bauen & Wohnen, Freizeit & Sport, Essen & Trinken, Events & Kultur, Reisen & Urlaub, Hotels & Pensionen: <http://www.goedvorteil.at>

Evaluierung der Lehre – Neuerungen

Veröffentlichung der Ergebnisse der Lehrveranstaltungsevaluierungen nur mehr nach aktiver Zustimmung der Lehrenden

Die Evaluierung der Lehre ist eine gesetzliche Anforderung des UG 2002 (§ 14). Der Prozessablauf ist Teil des Qualitätsmanagementsystems der Montanuniversität. Zielsetzungen und Abläufe sind im QM Prozess L2.2 690 geregelt, der zuletzt im Jahr 2016 geändert wurde. Der Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal hat sich gegen die bisherige Form der Evaluierung von Lehrveranstaltungen ausgesprochen.

Eine offene Darstellung der Evaluierungsergebnisse samt Kommentaren der Studierenden im MU-Online ist für uns weder zielführend noch zulässig. Social Bashing ist damit Tür und Tor geöffnet. Zwar können die Lehrenden die Ergebnisse der Evaluierungen innerhalb einer vierwöchigen Frist sperren, dieses wird jedoch durch Aufscheinen eines roten Sperrbuttons im MU-Online kenntlich gemacht. Bei Nichttätigkeit innerhalb der vierwöchigen Einspruchsfrist erfolgt eine automatische Freigabe.

Als erster Schritt in ein neues Evaluierungssystem wird der Ablauf wie folgt geändert: es gibt keine automatische Freigabe der Evaluie-

Mai 2018

rungsergebnisse im **MU-Online**, sondern erst nach Zustimmung des/der Lehrenden. Dieser/diese entscheidet selbst, ob die Ergebnisse öffentlich gemacht werden sollen oder nicht. Es erfolgt eine Umkehr vom bewußten Sperren zur bewußten Freigabe. Für die Studierenden ist es nicht mehr möglich, die Beurteilungen und Kommentare der gesamten Gruppe einzusehen. Durch diese Maßnahmen wird einerseits dem Datenschutz als auch dem Arbeitsverfassungsgesetz entsprochen.

Die Umsetzung des neuen Evaluierungssystems tritt in Kraft, sobald die technischen Adaptierungen durchgeführt wurden. Geplant ist dies noch im heurigen Sommersemester.





Datenschutz

Am 25. 05. 2018 tritt EU-weit ein einheitliches Datenschutzrecht in Kraft – die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).

Die am 25. 05. 2018 in Kraft tretende Datenschutz-Grundverordnung wurde vom EU-Parlament mit dem Ziel der Anpassung des Datenschutzes aufgrund rascher technologischer Entwicklungen und der Globalisierung eingerichtet und bereits 2016 unterzeichnet. Neben der DS-GVO gibt es Öffnungsklauseln, die nationale Regelungen ermöglichen bzw. erfordern. Dies ist in Österreich das Datenschutz-Anpassungsgesetz 2018 (Bundesgesetz zum Schutz natürlicher Personen bei der Verarbeitung personenbezogener Daten).

Welche Neuerungen bringt die DS-GVO?

Sie umfasst einerseits die stärkere Selbstverantwortung des für die Datenverarbeitung Verantwortlichen (Accountability), Datenschutz durch Technikgestaltung, die Benennung eines Datenschutzbeauftragten, die Erweiterung der Befugnisse und Aufgaben der Aufsichtsbehörde, neue Informationspflichten bzw. Betroffenenrechte und die Erstellung eines Verzeichnisses von Verarbeitungstätigkeiten statt Meldung bei der Datenschutzbehörde.

Zudem besteht aufgrund der Data Breach Notification die Informationspflicht an die Datenschutzbehörde, bei Bekanntwerden, dass Daten aus einer Datenanwendung systematisch und schwerwiegend unrechtmäßig verwendet wurden und den Betroffenen Schaden droht.

Ein weiterer Punkt ist die Datenschutz-Folgenabschätzung: diese hat zu erfolgen, wenn bei Verarbeitung der Daten ein hohes Risiko für Rechte und Freiheiten der betroffenen Person besteht.

Inhalt der Datenschutz-Folgenabschätzung ist eine Beschreibung der geplanten Verarbeitung, eine Beschreibung des Zwecks der Verarbeitung (Darlegung der Interessen des Verantwortlichen), eine Bewertung der Notwendigkeit der Verarbeitung in Bezug auf den Zweck, eine Bewertung der Verhältnismäßigkeit der Verarbeitung in Bezug auf den Zweck, eine Bewertung der Risiken für die betroffene Person und die Beschreibung der geplanten Maßnahmen zur Risikominimierung.

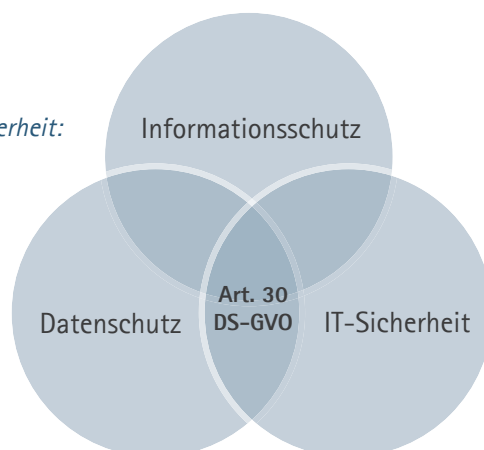
Ein Schutzobjekt der DS-GVO sind personenbezogene Daten bzw. alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen, wie beispielsweise: Allgemeine Personendaten (Name, Geburtsdatum, Geburtsort, Anschrift, E-Mail-Adresse, Telefonnummer), Kennnummern (SV-Nr, Steuer-Nr., Pass-Nr., Matrikelnummer), Bankdaten (Kontonummer, Kreditinformationen, Kontostände), Online-Daten (IP-Adresse, Standortdaten), Physikalische Merkmale, Besitzmerkmale (Fahrzeug- und Immobilieneigentum, Grundbucheintragen, Kfz-Kennzeichen, Zulassungsdaten) Kundendaten, Werturteile (Schul- und Arbeitszeugnisse, Beurteilungsergebnisse)

Eine besondere Kategorie personenbezogener Daten stellen „sensible Daten“ dar. Diese beziehen sich auf die rassische und ethnische Herkunft, politische Meinungen, religiöse oder weltanschauliche Überzeugungen, Gewerkschaftszugehörigkeit, genetische Daten, biometrische Daten (die zur eindeutigen Identifizierung einer natürlichen Person führen), Gesundheitsdaten, Daten zum Sexualleben oder der sexuellen Orientierung [1].

Die Ziele der

(Daten)Informationssicherheit:

- Integrität
- Vertraulichkeit
- Verfügbarkeit und
- Authentizität



Personenbezogene Daten müssen folgenden Grundsätzen entsprechen:

„a) auf rechtmäßige Weise, nach Treu und Glauben und in einer für die betroffene Person nachvollziehbaren Weise verarbeitet werden (Rechtmäßigkeit, Verarbeitung nach Treu und Glauben, Transparenz);

b) für festgelegte, eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden und dürfen nicht in einer mit diesen Zwecken nicht zu vereinbarenden Weise weiterverarbeitet werden; [...] (Zweckbindung);

c) dem Zweck angemessen und erheblich sowie auf das für die Zwecke der Verarbeitung notwendige Maß beschränkt sein (Datenminimierung);

d) sachlich richtig und erforderlichenfalls auf dem neuesten Stand sein; es sind alle angemessenen Maßnahmen zu treffen, damit personenbezogene Daten, die im Hinblick auf die Zwecke ihrer Verarbeitung unrichtig sind, unverzüglich gelöscht oder berichtigt werden (Richtigkeit);

e) in einer Form gespeichert werden, die die Identifizierung der betroffenen Personen nur so lange ermöglicht, wie es für die Zwecke, für die sie verarbeitet werden, erforderlich ist; [...] (Speicherbegrenzung);

f) in einer Weise verarbeitet werden, die eine angemessene Sicherheit der personenbezogenen Daten gewährleistet, einschließlich Schutz vor unbefugter oder unrechtmäßiger Verarbeitung und vor unbeabsichtigtem Verlust, unbeabsichtigter Zerstörung oder unbeabsichtigter Schädigung durch geeignete technische und organisatorische Maßnahmen (Integrität und Vertraulichkeit);“ [2]



Die Universitätsleitung ist für die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften verantwortlich und muss diese nachweisen können (Rechenschaftspflicht).

Der Zentrale Informatikdienst hat mit der Überprüfung der im MU-Online verarbeiteten Daten hinsichtlich der Herstellung der Konformität mit der DS-GVO begonnen. Für den BRW stehen derzeit zwei Themen im Fokus: die Videokameras der MUL zum Zweck der Gebäude- und Parkplatzüberwachung und das Evaluierungssystem unserer Lehrveranstaltungen. Beide Bereiche benötigen eine Anpassung an die DS-GVO. Hinsichtlich der Videokameras fordert der BRW eine Betriebsvereinbarung, die das Prozedere des Einsatzes der Kameras und der Umgang mit den Daten genau regelt. Für den Einsatz der Kameras ist eine Datenschutz-Folgenabschätzung durchzuführen.

Hinsichtlich der Evaluierung von Lehrveranstaltungen werden Werturteile über Personen abgegeben und im MU-Online öffentlich dargestellt. Folgende Aspekte sind für uns hier relevant: die Menschenwürde, die Einhaltung der Persönlichkeitsrechte, die Wahrung der Privatsphäre, die Wahrung der Schutzverpflichtung des Dienstgebers gegenüber dem Dienstnehmer, die Auswirkungen auf das berufliche Fortkommen. In einem ersten Schritt wurde in der Sitzung des Qualitätsmanagement-Boards am 25. 04. 2018 festgelegt, dass eine Freigabe der Evaluierungsergebnisse nur mehr nach Zustimmung der Lehrenden erfolgen darf (Siehe Artikel, Seite 5).

[1] Forba, Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt, Seminar „Betriebsratsarbeit im Zeichen der EU Datenschutz-Grundverordnung“, Wien, Jänner 2018
 [2] BFI, Seminar „Datenschutz Basic“, Leoben, April 2018





Mag. Dominic Welsh
Lektor

Prekäres Prestige - eine Betrachtung

Dominic Welsh gibt ein Statement zur Situation und zum Standing von

Eine kreative Arbeit mit jungen Menschen, deren Ausbildungsziele man mitgestalten kann und etwas Positives für die Zukunft unserer Gesellschaft beiträgt? Genießen nicht Lehrende an unseren Universitäten ein sehr hohes Ansehen? Das klingt für viele nach Traumberuf, einige LektorInnen bzw. WissenschaftlerInnen werden aber sehr rasch vom kalten Wind der Realität eingeholt. Früher galten Universitäten als sichere Arbeitgeber, die zukunftsreiche Karrieren mit guter Bezahlung in Aussicht stellten. Dieser Umstand ist für die allermeisten Lehrbeauftragten im heimischen Hochschulsektor zu einer reinen Illusion geworden, welche zu einer Desillusionierung in weiten Teilen der Lektoren-Community geführt hat [1-4].

Konkret werden mittlerweile an die 75 % der akademischen Stellen an den Universitäten (an den FHs sind es über 80 %) nicht mehr mit unbefristeten Verträgen ausgestattet, ein sehr großer Teil der Lehre wird mit Lehraufträgen, die semesterweise ausgestellt werden, besetzt. Das führt unweigerlich zu prekären Arbeitsverhältnissen, weil die betroffenen Personen einerseits relativ leicht zu ersetzen sind, andererseits sparen sich die Universitäten Kostenfaktoren wie Abfertigung oder langfristige Pensionsleistungen. Des Weiteren sind die Berufungsverfahren nicht standardisiert und unterliegen keiner öffentlichen Ausschreibungspflicht.

Offiziell unterliegen Lehraufträge dem Uni-KV, der vorsieht, dass Lehrende während der Laufzeit ihrer Verträge die Rechte und Pflichten des Stammpersonals genießen, aber nie in den Genuss kommen, ihre Karriere planen zu können. Ganz im Gegenteil – an manchen Institutionen (z.B. Karl-Franzens-Universität) werden LektorInnen während der vorlesungsfreien Zeit im Sommer einfach abgemeldet oder sie erhalten nur alle zwei Semester einen Lehrauftrag, damit sie nicht automatisch in ein unbefristetes Dienstverhältnis fallen können, was nach sieben Jahren durchgehender Beschäftigung an der gleichen Institution laut Gesetzgebung erfolgen müsste.

Die Situation in Österreich ist nur Teil eines erschreckenden internationalen Trends. Laut eines Berichts des britischen Guardian (28. September 2017) sind externe Lehrende an US-amerikanischen Hochschulen derart prekär beschäftigt, dass sie sich ihren Lebensunterhalt nicht leisten können und zum Teil obdachlos sind bzw. auf Nebentätigkeiten angewiesen sind, die ganz und gar nicht in das Profil eines Akademikers passen. Auch hierzulande ist die Mehrzahl der externen Lehrbeauftragten auf Einkommen aus anderen Quellen angewiesen, wo sie dann hohe Differenzbeträge an den Fiskus und Sozialversicherungsträger entrichten müssen – ein Umstand, der für die Betroffenen oft in eine finanzielle Sackgasse führt [5].

Wie ist ein prestigeträchtiger Beruf zu einem prekären Job geworden? Das Universitätsgesetz aus dem Jahr 2002 gab den Universitäten und Fachhochschulen ein hohes Maß an Autonomie, zwang sie aber, sich immer stärker an betriebswirtschaftliche Vorgaben zu halten. Manche Universitäten gehen noch einen Schritt weiter und beauftragen sogar (von der Universität ausgelagerte) Institute als Arbeitsvermittler, die dann Lehrende aus einem Pool anheuern – Leiharbeit für Akademiker sozusagen.



der Situation der LektorInnen

Lektorinnen und Lektoren an Universitäten und Fachhochschulen

Das Institut finanziert sich, indem es rund 20 % des Lehrhonorars für sich behält und die Lehrenden dafür (befristet) anstellt. Diese Lehrenden kommen dann nicht einmal in den Genuss der gesetzlich geltenden Rechte und Pflichten des Kollektivvertrags, da z.B. die Fachhochschulen nicht in diese Regelung fallen.

Wie sieht die Lage an der Montanuniversität aus? Man würde ja meinen, dass eine Universität mit „Weltruf“ eine Personalpolitik betreibt, die jene dafür belohnt, die für dieses ausgezeichnete Standing sorgen. Dem ist nicht ganz so, denn wie an anderen Universitäten üblich, wird auch hier ein Teil der Lehre von externen Lehrbeauftragten durchgeführt. Die Bestellung von externen Lehrbeauftragten ergibt sich einerseits aus dem Bedürfnis, Experten aus der Industrie in Spezialisierungsfächer zu holen, die ihre Erfahrung und ihr Fachwissen an unsere Studierenden weitergeben. Andererseits wird es immer schwieriger, Grundlagenfächer und Sprachen durch internes Lehrpersonal abzudecken, was dann zu oben genannter Problematik bezüglich der Kettenverträge und deren Verletzung führt.

Am Zentrum für Sprachen, Bildung und Kultur, welches nun auch einen besonderen Bereich im Sinne der speziellen Kompetenzen bildet, sind beinahe alle Lehrenden externe Lehrbeauftragte. Der Umstand, dass die Montanuniversität auf bewährte Lektoren nicht verzichtet und die Verträge weiterhin unterzeichnet ist zwar positiv, Rechtssicherheit besteht in diesem Fall aber weder für Arbeitnehmer noch Arbeitgeber.

Links:

- [1] <http://www.ig-elf.at>
- [2] <https://karrierenews.diepresse.com/home/karrieretrends/5272735/Akademiker-stecken-in-prekaeren-Jobs-fest>
- [3] <http://derstandard.at/2000061062727/Gruene-kritisieren-hohen-Anteil-externer-FH-Lektoren>
- [4] <http://science.orf.at/stories/2800423/>
- [5] <https://www.theguardian.com/us-news/2017/sep/28/adjunct-professors-homeless-sex-work-academia-poverty>

aufgerufen am 28. 11. 2017

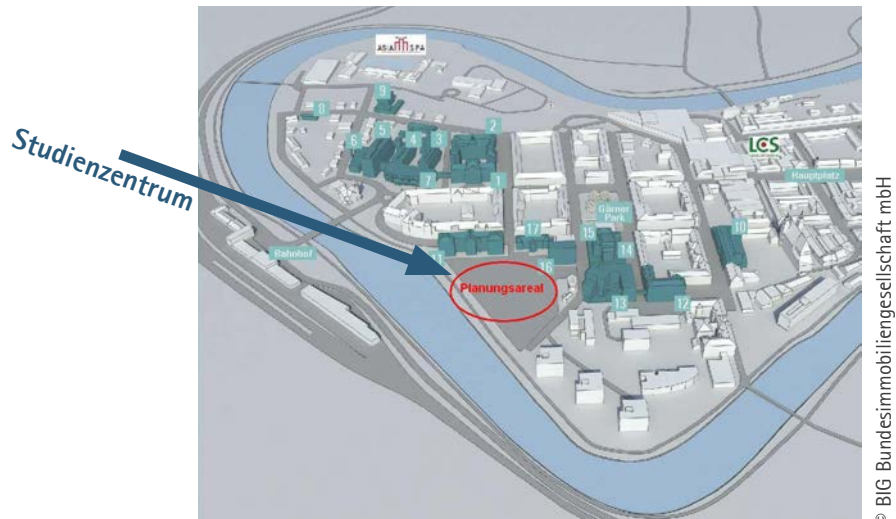
PREKÄRES PRESTIGE





Neues Studienzentrum

2019 beginnt die Bauphase dieses 30 Mio. Euro-Projekts auf dem Gelände des „Schotterparkplatzes“



Das Studienzentrum soll insgesamt 1.000 Personen Platz bieten, über eine Tiefgarage, Begegnungszonen und studentische Lernbereiche verfügen. In der 4. Ausgabe 2017 des Triple M wurden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Montanuniversität bereits bezüglich des Baus des neuen Studienzentrums informiert. Die Hochschülerschaft, die Studien- und Prüfungsabteilung und der Studiendekan sollen dort ihre Räumlichkeiten erhalten. Möglicherweise kommen noch eine Mensa und eine Fachbibliothek hinzu.

Eigentümer des Grundstücks ist die Bundesimmobiliengesellschaft (BIG). Ein EU-weiter, offener,

zweistufiger Realisierungswettbewerb wurde ausgeschrieben. In der ersten Stufe – diese endete Anfang Jänner des heurigen Jahres – wurde eine Auswahl von Wettbewerbsanbietern getroffen. Die Beurteilung der Bebauungsvorschläge erfolgte nach architektonischen, funktionalen, ökonomisch/ökologischen und städtebaulichen Kriterien. Die zweite Stufe endete Mitte April mit der Beurteilungssitzung des Preisgerichts, das sich aus VertreterInnen der BIG, des BMBWF, der Stadtgemeinde Leoben, der Architektenkammer und der Universitätsleitung der MUL zusammensetzte. Die Gebäudetechnik der MUL hatte im Verfahren Beratungsstatus, jedoch kein Stimmrecht. Der Betriebsrat Wissenschaft war nicht in dieses Verfahren involviert.



Die Verbauung des „Schotterparkplatzes“ bringt eine grundlegende Veränderung der Parkplatzsituation. Laut Auskunft des Rektorates sind zwar Tiefgaragenplätze geplant, doch die Anzahl und dementsprechende Parkkosten sind uns derzeit noch nicht bekannt. Der Betriebsrat Wissenschaft hat mit einer Analyse der Leobener Parkraumbewirtschaftung begonnen und wird in Gespräche mit der Stadtgemeinde treten.

Akademischer Mittelbau

Eine Mitgliedschaft im Universitätslehrerverband bietet die Möglichkeit der Mitgestaltung der universitären Landschaft

Die Interessen aller Mitglieder des akademischen Mittelbaus der Montanuniversität werden durch den Universitätslehrerverband (ULV) vertreten.

Dessen Dachverband definiert sich innerhalb aller österreichischen Universitäten wie folgt: „Universität, das ist Leistung durch Kooperation und Verantwortung durch Partizipation. Der ULV vertritt alle WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen. Wir wollen eine funktionstüchtige Universität mit gesellschaftlicher Verantwortung. Mitwirkung an der Universität, heißt Mitverantwortung tragen und damit verbunden auch Mitbestimmung! [...]“

Die Bedeutung des akademischen Mittelbaus zeigt sich in dessen Mitgliedschaft in zahlreichen universitären Gremien, Kommissionen und Arbeitskreisen (u.a. Senat, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Curriculumskommissionen, Berufungs- und Habilitationskommissionen sowie der Schiedskommission der Montanuniversität). Zudem bestehen die Mitglieder des Betriebsrates für das Wissenschaftliche Universitätspersonal zu über 80 % aus Vertretern des akademischen Mittelbaus.

Der ULV der Montanuniversität veranstaltet alle zwei bis drei Jahre die Leistungsschau: „WerWasWo.Forschung@MUL“.

Im letzten Jahr nahmen über 400 Kolleginnen und Kollegen der Montanuniversität an dieser Ausstellung teil. Nach der Premiere an der Montanuniversität wurde die Posterausstellung weiterhin öffentlich wirksam präsentiert: vom 10. 01. bis 23. 02. 2018 im Leobener Rathaus und ab 07. 05. 2018 auf dem Flughafen Graz für ein internationales Publikum.

Im Gegensatz zum Professorenverband, welcher die Gesamtheit der ProfessorInnen der Montanuniversität umfasst, bewegt sich die Mitgliederzahl des ULV im zweistelligen Bereich, könnte jedoch im oberen dreistelligen Bereich liegen!

Der ULV wirkt bei der Gestaltung des universitären Lebens mit. Für die große Gruppe der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen bietet sich die Möglichkeit, sich stärker zu vernetzen und verstärkt aufzutreten.

Wähle selbst: möchtest Du mitentscheiden oder über Dich entscheiden lassen?
Eine **Mitgliedschaft** (inkl. Rechtsschutzversicherung) im ULV ist jederzeit möglich. ->

ULV-Vorstand:

Stephan Schuschnigg, Vorsitzender
stephan.schuschnigg@unileoben.ac.at
+43 (3842)402 3511

Johann Mogeritsch, Vorsitzender-Stv.
johann.mogeritsch@unileoben.ac.at
+43 (3842)402 3104

Nicolai Aust, Schriftführer
nicolai.aust@unileoben.ac.at
+43 (3842)402 2309

Susanne Altendorfer-Kaiser, Kassenführerin
susanne.altendorfer@unileoben.ac.at
+43 (3842)402 6072



Dr. Stephan Schuschnigg
Vorsitzender ULV

<http://www.ulv.at>

-> Lokalverbände

-> Montanuni Leoben

-> Mitglied werden

oder

kontaktiere ein Vorstandsmitglied persönlich.



WerWasWo-Posterausstellung im Rathaus Leoben

© Stadtgemeinde Leoben

Impressum: Herausgeber: Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben,
Franz-Josef-Straße 18, 8700 Leoben; Redaktion: Dr. Eva Wegerer MBA; Cover: Foto Freisinger, Druck: Universaldruckerei Leoben
Bei einigen personenbezogenen Formulierungen wurde wegen der besseren Lesbarkeit des Textes auf das Nebeneinander von
weiblicher und männlicher Form verzichtet. Natürlich gilt in jedem dieser Fälle genauso die weibliche Form.



brw

