

Für eine ‚wirkliche‘ Nachwuchsförderung sowie gute und gesicherte Arbeitsbedingungen

Petition zugunsten des akademischen Mittelbaus der Universität Wien

Die Universität Wien bemüht sich seit einiger Zeit darum, durch herausragende Forschung ihr internationales Profil zu schärfen. Dies ist ein legitimes Anliegen – zeigt doch gerade die aktuelle Krise, wie wichtig eine hochwertige problemorientierte Grundlagenforschung ist. Allerdings könnte der Widerspruch zwischen dem ambitionierten Ziel und der universitären Personalpolitik durch die geplante Umsetzung des vor kurzem unterzeichneten Kollektivvertrags noch verschärft werden. Die ausgehandelten Übergangsregelungen für LektorInnen und derzeitige AssistentInnen in Ausbildung, die diese v.a. an der Universität Wien zahlenmäßig stark vertretenen Gruppen vorerst aus den Begünstigungen des Kollektivvertrags zum Teil ausnehmen, sind nur die Spitze des Eisberges. Einerseits werden zentrale Probleme wie die Kettenvertragsregelung, die eine maximale Beschäftigungsdauer von sechs Jahren vorsieht, nicht gelöst. Andererseits lässt der Kollektivvertrag bei der Auslegung der einzelnen Regelungen so viel Spielraum, dass sich statt einer Personalpolitik, die die Betroffenen einbindet, eine Fortführung oder gar Verschlechterung der derzeitigen, problematischen wie undemokratischen Personalpolitik schon jetzt abzeichnet.

Die UnterzeichnerInnen dieser Petition unterstützen deshalb die Forderungen der Initiative Zukunft der Wissenschaft und der IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen¹ nach besseren Zukunftschancen und Arbeitsbedingungen an der Universität. Im Einzelnen treten wir für folgende Ziele ein:

Die Einheit von Forschung und Lehre muss beibehalten und gestärkt werden

Der neue Kollektivvertrag sieht die Schaffung von Senior Lecturer-Stellen vor. Nach allem, was bisher bekannt ist, wird die österreichische Variante des Senior Lecturer-Modells mit dem angelsächsischen Vorbild allerdings nur den Namen gemein haben. Während Senior Lecturer in Großbritannien lehren und forschen, kann bei einem an der Universität Wien vorgesehenen Lehrdeputat von 13 Stunden von forschungsgeleiteter Lehre nicht mehr gesprochen werden. Darunter leiden nicht nur die Vielfalt und Qualität der Lehre, die sich wesentlich aus der Forschung sowie im Falle der LektorInnen der außeruniversitären Praxis der Lehrenden speisen, sondern auch die Forschung selbst, die erfahrungsgemäß erheblich von den Anregungen aus der Lehre profitiert. Da die Senior Lecturer Stellen zudem nicht zusätzlich eingerichtet werden (was angesichts der Personalsituation an zahlreichen Instituten notwendig wäre), ist zu erwarten, dass ein Großteil der derzeitigen LektorInnen ihre Lehrmöglichkeit verliert. Diese „Lösung“ des Lehrkräftemangels spricht jeder internationalen Praxis Hohn und ist für die Betroffenen unzumutbar. Ihr gegenüber gilt es, die Einheit von Forschung und Lehre zu stärken und die Arbeitsbedingungen entsprechend zu gestalten.

Forschung darf nicht zur Privatsache werden

In eine ähnliche Richtung geht die Auslegung der neuen Stellen für DoktorandInnen. Statt wie bislang DoktorandInnen (frühere AssistentInnen in Ausbildung, nun B1 Stellen) einen Teil

¹ Die Initiative Zukunft der Wissenschaft (ZdW) ist ein Zusammenschluss aus LektorInnen, Drittmittelangestellten, jetzigen AssistentInnen und AssistentInnen in Ausbildung aus unterschiedlichen Fachbereichen an der Universität Wien, die sich zum Ziel setzt, die Bedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs zu verbessern. Die IG externe LektorInnen und freie WissenschaftlerInnen ist die bundesweite Plattform zur Wahrung universitärer, bildungs- und forschungspolitischer Anliegen der externen LektorInnen und freien WissenschaftlerInnen (<http://www.ig-elf.at/>).

ihrer Arbeitszeit zur Anfertigung ihrer Dissertation (= Forschung) zur Verfügung zu stellen, wird das Dissertieren durch halbe (Verwaltungs-)Stellen (mit einem Brutto-Gehalt von 1200€) nun zur Freizeitbeschäftigung erklärt. Dennoch will die Universität weiterhin die (publizierten) Ergebnisse dieser Forschung in ihre Leistungsbilanz aufnehmen, die zur Grundlage für Budgetverhandlungen herangezogen wird. Ein brain drain hochqualifizierter Kräfte in Richtung anderer Universitäten, die dieses Lohndumping nicht unterstützen, ist absehbar. Demgegenüber unterstützen wir die Forderung, die Dissertation als wichtige Qualifizierungs- und eigenständige Forschungsarbeit, von der auch die Universität profitiert, und daher als Teil der universitären Arbeit anzuerkennen und entsprechend zu vergüten.

WissenschaftlerInnen müssen sinnvolle Laufbahnmodelle angeboten werden

Der Kollektivvertrag sieht für derzeitige AssistentInnen die Möglichkeit von Qualifizierungsvereinbarungen vor. Deren Erfüllung ermöglicht einen Aufstieg zum Associate Professor, ohne dass man sich hierfür erneut bewerben müsste. Wir begrüßen diese – internationalen Gepflogenheiten entsprechende – Regelung und unterstützen die Forderung, mit den StelleninhaberInnen im Rahmen einer transparenten Personalstrukturplanung entsprechende Qualifizierungsvereinbarungen abzuschließen. Ebenso halten wir es für sinnvoll, dass AssistentInnen in Ausbildung nach ihrer Promotion, promovierte ProjektmitarbeiterInnen und LektorInnen die Möglichkeit haben, sich auf Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung zu bewerben. Das erfordert ein Umdenken in der Auslegung der Kettenvertragsregelung und die Ausschreibung auch von unbefristeten, kündbaren Stellen. Die bisherige Interpretation der Universität Wien, die – ob in Projekten oder auf AssistentInnen-Stellen – eine Maximalbeschäftigung von 6 Jahren festlegt, ist jedenfalls eine Form der Nachwuchswegbeförderung.

Gute und gesicherte Arbeitsbedingungen sind die Voraussetzung für international anerkannte Forschung. Nur wenn die Universität Wien sich auch personalpolitisch an internationalen akademischen Standards orientiert, wird sie ihre ambitionierten wissenschaftlichen Ziele erreichen.

ErstunterzeichnerInnen

Prof. Dr. Ulrich Brand, Universität Wien - Institut für Politikwissenschaft

Prof. Dr. Thomas Fillitz, Universität Wien - Institut für Kultur- und Sozialanthropologie

Prof. Dr. Luise Gubitzer, Wirtschaftsuniversität Wien - Institut für Institutionelle und Heterodoxe Ökonomie

Prof. Dr. Hannes Haas, Universität Wien - Instituts für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft

Prof. Dr. Roger Keil, Director of the City Institute at York University (CITY)

Prof. Dr. Eva Kreisky, Universität Wien - Institut für Politikwissenschaft

Prof. Dr. Konrad Paul Liessmann, Universität Wien - Institut für Philosophie

Prof. Dr. Sighard Neckel, Universität Wien - Institut für Soziologie

Prof. Dr. Anton Pelinka, Institut für Konfliktforschung, Wien

Prof. Dr. Birgit Sauer, Universität Wien - Institut für Politikwissenschaft

Prof. Dr. Emmerich Tálos, Universität Wien – Institut für Staatswissenschaft

Prof. Dr. Dieter Segert, Universität Wien - Institut für Politikwissenschaft

Prof. Dr. Karl Ucakar, Universität Wien – Institut für Staatswissenschaft

Prof. Dr. Kees Van Der Pijl, University of Sussex - International Relations

Prof. Dr. Brigitte Young, WWU Münster - Institut für Politikwissenschaft