

ULVnetinfo 6/2017

Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



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

ULVnetinfo 6/2017

<http://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge

Michaela Schaffhauser-Linzatti

michaela.linzatti@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

- Editorial
- Aus dem Senat
- Nationalratswahl: Was nun?
- Der ULV gratuliert
- Eine unendliche Geschichte: (Un)befristete Arbeitsverhältnisse
- Der ULV kommt Euch entgegen – ULV vor Ort
- Datenschutz, DSGVO und Lehre
- Nützliche Links

Editorial

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen!

Die Wahlen sind vorbei – was bedeutet das für uns Universitätslehrerinnen und -lehrer? Wie die APA am 18.10. berichtet (siehe unter „Nützliche Links“), wünscht sich die UNIKO einen „Minister mit Ahnung von Wissenschaft“ sowie eine „wettbewerbsfähige Finanzierung der Universitäten“. Darf es auch eine Ministerin sein? Wir beobachten laufend für Sie, wie ernst die Versprechungen und Ansagen der Parteien vor der Wahl (siehe [letztes ULVnetinfo](#)) danach tatsächlich genommen werden. Eine Nachwahlbetrachtung zu den Nationalratswahlen streicht nochmals unsere Standpunkte hervor.

Damit wir immer am Puls der Zeit sind, uns für Sie einsetzen können und alle Universitätsangehörigen der Universität Wien umfassend informieren können, halten wir an einzelnen Standorten unser „ULV vor Ort“ ab. Kommt und verbreitet die Information über die Treffen! Bitte beachtet auch die Aufforderung zur Bezahlung des Mitgliedsbeitrages am Ende der Artikel. Damit wir erfolgreich weiterarbeiten können, benötigen wir etwas finanziellen Hintergrund! Wie beginnen mit einem Bericht aus dem Senat.

Michaela Schaffhauser-Linzatti

2. Aus dem Senat

Ein neues Studienjahr hat begonnen und auch der Senat der Universität Wien hat mit seiner achten Sitzung der Funktionsperiode am 12. Oktober die Tätigkeit nach der Sommerpause wieder aufgenommen. Abgesehen vom „Alltagsgeschäft“ (curriculare Angelegenheiten, Beschwerdeentscheidungen im Rechtsmittelverfahren, Einsetzen von Berufungs- und Habilitationskommissionen) werden die kommenden Wochen erneut im Zeichen eines Schwerpunktthemas stehen [ähnlich wie das vergangene Sommersemester von der Bestellung der vier vom Senat zu wählenden Universitätsratsmitgliedern geprägt war]. Das Hauptaugenmerk des Senats liegt nunmehr auf dem universitären **Entwicklungsplan 2025**, der bekanntlich auch die Grundlage für die zukünftigen Leistungsvereinbarungen darstellt. Der Senat ist in den Erstellungsprozess insofern eingebunden, als ihm das Recht zur Abgabe einer Stellungnahme gegenüber dem mittlerweile vorliegenden Rektoratsentwurf zusteht, wovon wir im Sinne der uns obliegenden Verantwortung auch Gebrauch machen werden. Das intern festgelegte Procedere sieht zu diesem Zwecke zunächst eine diskursive Auseinandersetzung auf Kurienebene vor, mit der Möglichkeit bis zum **8. November** über den jeweiligen Kuriensprecher schriftliche Eingaben zu erstatten. In weiterer Folge sollen die monierten Punkte in einer kurienübergreifenden Arbeitsgruppe vorbereitet und letztlich in der Sitzung des Senats am 23. November zur Abstimmung gebracht werden.

Aus diesem Grund ergeht der **Aufruf** und das Angebot an alle Interessierten, mit den ULV-Vertretern im Senat Kontakt aufzunehmen, um bestehende Fragen und Problembereiche in Bezug auf den zukünftigen Entwicklungsplan aufzuzeigen, damit wir diese gegebenenfalls in den Senat tragen können.

Wir sind uns natürlich des äußerst engen Zeitkorsetts bewusst, aber es wäre der Sache dienlich, wenn wir zumindest den jeweiligen Kern der an uns herangetragenen Anliegen rechtzeitig (bis zur Fallfrist für schriftliche Eingaben am 8. November) aufs Tapet bringen könnten, um diese Begehren spätestens bis zur Novembersitzung des Senats noch argumentativ zu untermauern.

Clemens Bernsteiner (ULV, Senat, BR)

Der ULV gratuliert!

Clemens Bernsteiner, Vorstandsmitglied des ULV der Universität Wien und Mitglied des Senates, Mitglied des Betriebsrates, hat im Oktober in Jus promoviert!

Herzliche Gratulation, Dr. Clemens Bernsteiner!

Nationalratswahl: Was nun?

Die Nationalratswahlen sind also geschlagen. Eine Regierung(skoalition) soll bis spätestens Weihnachten feststehen. Da ist es aber hoch an der Zeit, einen Wunschzettel zu schreiben:

Der erste dieser Wünsche wurde schon von der Universitätenkonferenz unmittelbar nach der Wahl geäußert: Ein eigenes Ressort! Ob diesem die Technologieförderung und gleich auch noch die Schulangelegenheiten übertragen werden, sei einmal dahingestellt. Aber ein/e Bundesminister/in, der/die nicht durch eine so gewaltige Agenda wie zum Beispiel Wirtschaft zusätzlich oder hauptsächlich belegt ist, wäre wahrhaft notwendig.

Der zweite Wunsch betrifft das liebe Geld: Die verfügbaren Budgetmittel schrumpfen ja regelmäßig, de facto nicht unbeträchtlich, weil alle Arten von Abgaben in Verbindung mit den Ausgaben der Universität zurück an den öffentlichen Haushalt fließen – und eine „Kreislaufökonomie“ hervorrufen, welche den Kuchen für die Universitäten von 1,35 Milliarden € letztlich um mehr als die Hälfte verkleinert.

Und wenn die Studienplatzfinanzierung schon zum Maß aller Dinge werden soll, dann bitte nur in Verbindung mit einer (drastischen) Verbesserung der Betreuungsverhältnisse für die Studierenden. Das wäre auch schon ein wichtiger Tagesordnungspunkt für die bald beginnenden Verhandlungen über die neuen Leistungsvereinbarungen!

Die leidige Geschichte mit den immer wieder befristeten Arbeitsverträgen (siehe Beitrag weiter unten) wäre ja wahrlich ein Punkt, mit dem die künftige Regierung punkten könnte: Bei uns und vor allem volkswirtschaftlich!

Und noch etwas: Die Grundlagenforschung darf keinesfalls darunter leiden, dass die (erfolgreichen) WissenschaftlerInnen sich im Gerangel um eine Drittmittelfinanzierung aufreiben!

Und weil wir schon (fast) beim Thema sind: Die rechnerische Trennung von Forschung und Lehre ist hoffentlich vom Tisch: Weil hier die Transparenz nur eine

Scheintransparenz wäre, und zwar umso mehr, je höherrangig die in der Lehre getätigten Aufwendungen sind.

Und zum Schluss: Bitte, ja keine Universitätsreform – wie nämlich ein altes Sprichwort sagt: Etwas Besseres kommt nicht nach!

Wolfgang Weigel

Eine unendliche Geschichte: (Un)befristete Arbeitsverträge

Um es auf den Punkt zu bringen: Die gängigen, befristeten Arbeitsverträge an den Universitäten sind – mit gebotener Vorsicht formuliert – ineffizient. Der Status-Quo ist völlig unbefriedigend.

Es ist ja (leider) nicht zum ersten Mal Thema: Immer wieder Verträge mit Ablaufdatum, insbesondere bei KollegInnen, die ihre „wissenschaftliche Karriere“ beginnen. Manche sind auch schon etwas älter, beweisen ihr Können als LektorInnen bereits seit vielen Jahren, jedoch noch immer müssen sie ihr Uni-Leben befristet fristen.

Bevor wir über die Ineffizienz immer wieder befristeter Verträge sprechen, eine kleiner historischer Tour-d’Horizon aus der „guten alten Zeit“, um die jetzige Situation besser verstehen zu können – obwohl dies alles nur schwer zu begreifen ist.

1. Akt oder „Lernen S´ ein bisschen Geschichte“

Die staatlichen Universitäten waren bis Ende 2003 in Obhut des Bundes. Es gab mehrere Gruppen von WissenschaftlerInnen, die an einer Universität arbeiteten: Die beamteten, pragmatisierten, unkündbaren berufenen Professoren – und einige wenige Professorinnen, zeitlich befristete, beamtete AssistentInnen auf einer Art „halben Tenure-Track“. Häufig waren teilbeschäftigte und mit jeweils zwei Jahren befristete VertragsassistentInnenverhältnisse vorgelagert. Wenn sie die Evaluationen ihrer Leistungen nach vier und nach weiteren sechs Jahren positiv bestanden, dann erhielten sie eine unbefristete, beamtete Stelle als Assistenz-ProfessorIn oder gar als Ao. ProfessorIn. Wurde man negativ evaluiert, musste man die Universität verlassen – oft zehn bis sechzehn Jahre nach der Promotion – also nicht mehr ganz so jung. Die positiv evaluierten WissenschaftlerInnen wurden als Mittelbau bezeichnet, ein Begriff, der angesichts der Fülle von Aufgaben in Forschung und Lehre wenig wertschätzend und nicht mehr zeitgemäß ist (vgl. [ULVnetinfo 2/2017](#), Beitrag von Elizabeta Jenko) und, wie etwa Kurie, Ordinarius, Lehrstuhl, im Gesetz nicht existiert. Alle sind WissenschaftlerInnen an einer Universität und bestenfalls in einem Institut oder einer Fakultät organisiert – Faculty eben, wie das vom ULV propagiert wird, ganz nebenbei.

Von den beamteten WissenschaftlerInnen gibt es an den österreichischen Universitäten nur mehr weniger als 7%, Tendenz stark fallend.

Neben diesen beiden Gruppen gab es noch jede Menge KollegInnen: ForschungsassistentInnen in Projekten, die nicht direkt an der Universität angestellt waren, sondern „drittmittelfinanziert“ auf befristeten Stellen arbeiteten – solange eben das Projekt extern finanziert wurde, meist drei bis sechs Jahre. Wenn man Glück hatte, war an einer

Universität eine Stelle ausgeschrieben, auf die man sich bewerben konnte. Oft war das an jener Universität der Fall, an der das Projekt lief: D.h. für bewährte KollegInnen konnte ein Projekt der erste Schritt zu einer universitären Karriere sein – mit den oben genannten Evaluierungen. Wenn keine Ausschreibung vorgesehen war, hantelten sich einige wenige als ProjektassistentInnen von Projekt zu Projekt. Irgendwann Mitte 40 war dann meistens Schluss, wenn entweder der Projektleiter oder die Projektleiterin in Pension ging oder einfach kein Projekt auf diesem Fachgebiet mehr genehmigt wurde.

Auch gab es LektorInnen mit Verträgen „sui generis“. Diese hatten zwar Lehraufträge bis zu acht Stunden pro Semester, aber keinen Vertrag mit der Universität, obwohl sie an dieser unterrichteten. Lehraufträge konnte man bekommen, solange man „für würdig erachtet“ wurde. Man hatte zwar immer den Fuß in der Türe, aber da die Lehre leider keine prestigeträchtige und Karriere fördernde Tätigkeit war und oft noch immer nicht ist, hatte man in ProjektassistentInnen, die sich voll auf ihre wissenschaftliche Karriere konzentrieren konnten, starke Konkurrenz. – Nicht viel anders als heute.

Es gab Aufruhr. Der Begriff Existenz-LektorInnen wurde kreiert: KollegInnen, die ihr Leben finanzierten, indem sie sich semesterweise von Lehrauftrag zu Lehrauftrag hantelten, ohne Aussicht auf eine „Dauerstelle“. Um dies zu bereinigen, wurden Stellen für VertragslehrerInnen (im VBG) geschaffen, die unbefristet und ausschließlich für die Lehre an einer Universität zuständig waren. Die meisten Stellen gab es im Bereich der Sprachlehre. Es galt das Werteinheitensystem wie an Schulen, umgebrochen auf Lehre „litera a“ bis „litera c“ laut BDG. Es galt das Gehaltsschema der AHS – mit der Übereinkunft, dass der universitären Lehre etwas mehr Vor- und Nachbereitungszeit zugesprochen wurde: Vollbeschäftigung bei 13 Stunden Sprachlehre. Diese LektorInnen hatten durchwegs kein Büro – Lehre findet ja im Hörsaal statt – und auch keine von der Universität finanzierte Arbeitsmittel. Problem der ExistenzlektorInnen gelöst? Keinesfalls: Bald gab es wieder etliche neue ExistenzlektorInnen, da zwar die Anzahl der Studierenden ständig stieg, die der lehrenden „ProfessorInnen“ aber nicht!

Gute alte Zeit – mitnichten!

Es gab nur weniger Konkurrenz, da es weniger AkademikerInnen gab.

2. Akt oder „Das UG2002“

Die Universität musste autonom werden. Die teuren medizinischen Fakultäten wurden abgespalten und zu eigenen Universitäten gemacht. Das war das Ende der Voll-Universität. Die Universitäten wurden zu selbständigen Firmen, die Studierenden zu KundInnen, die Produkte der Universität waren einerseits die Abschlüsse der Studierenden, andererseits die wissenschaftlichen Publikationen. Das war auch das Ende der „universitas magistrorum et scholarium“ und möglicherweise auch das Ende des Humboldtschen Bildungsideals: Wissen um des Wissens Willen – also Bildung - und nicht nur um der direkt verwertbaren Fähigkeiten Willen – also Ausbildung.

Mit einem Schlag unterlagen die Universitäten dem allgemeinen Arbeitsrecht, mit einigen Ausnahmen für den wissenschaftlichen Bereich, da das UG2002 als „Lex specialis“ über dem Arbeitsrecht stand und steht. Das UG2002 übernahm einige „lieb gewonnene“ Bräuche aus der „guten alten Zeit“:

- a. Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz: Tagesarbeitszeit bis zu 13 Stunden statt maximal 10 Stunden.
- b. Die Möglichkeit von Kettenverträgen für ausschließlich Drittmittel finanzierte und ausschließlich Lehrende bis zu 6 oder 8 Jahren mit einer speziellen Verlängerungsklausel für erstere. Das EU- und das österreichische Arbeitsrecht erlauben einen einzigen befristeten Vertrag bis maximal zwei Jahre, danach nur mehr einen unbefristeten Vertrag. Jede Firma muss nach spätestens zwei Jahren wissen, ob sich jemand für eine Tätigkeit eignet oder nicht.
- c. Alle Stellen müssen öffentlich ausgeschrieben werden, eine Karriere innerhalb einer Universität – im Gegensatz zu jeder „normalen“ Firma – ist somit fast unmöglich – mit einigen wenigen, gesetzlichen Ausnahmen.

Und in diesen Ausnahmen liegt die Krux:

- a. Es gilt die 40-Stunden-Arbeitswoche, maximal darf 48 Stunden pro Woche gearbeitet werden. WissenschaftlerInnen sind hochmotiviert und arbeiten üblicherweise weit mehr – unentgeltlich. Ein gesetzlich möglicher und m. E. vorgeschriebener zeitlicher Ausgleich wird meistens nicht genutzt, da ja die „Karriere“ darunter leiden könnte. Wo bleibt da die Familienfreundlichkeit laut Intranet der Universität Wien: *„Als eine der größten Arbeitgeberinnen Österreichs unterstützt die Universität Wien ihre MitarbeiterInnen nach Möglichkeit bei der Aufgabe ihre beruflichen und familiären Pflichten zu vereinbaren.“* Wie sieht hier die Work-Life-Balance aus?
- b. Projektstellen dürfen immer wieder mit befristeten Verträgen besetzt werden. Nach Projektabschluss müssen diese KollegInnen jedoch die Universität verlassen oder ein Jahr pausieren, um anschließend in neuen Projekten mit minimalem Kollektivvertragslohn von vorne zu beginnen. Einige wenige Universitäten vergeben einige wenige unbefristete Projektstellen und kümmern sich in verantwortlicher Weise um ihr Personal.
Für LektorInnen sind im Allgemeinen nur „Semesterverträge“ vorgesehen. Nach spätestens acht Jahren ist eine Pause angesagt. Wer anderswo ausreichend verdient, darf mit einem freien Dienstvertrag bis zu vier Stunden (dies entspricht 12 Stunden Wochenarbeitszeit) an der Universität lehren. Danach beginnt das Karussell von vorne.
Wann endet es? Mit 40, mit 45, mit 48 Jahren?
Ab einem Alter von 50 Jahren gelten (vielleicht) strengere Regeln. Da aber fehlende Personalverantwortung diagnostiziert werden muss, stellt sich die Frage, ob sich die Universität auf diese Regeln einlassen will. Befristete, automatisch auslaufende Verträge sind einfacher handzuhaben, die Menschen, denen diese Verträge zugemutet werden, bleiben unbeachtet. Auf Veränderungen kann flexibelst reagiert, Veränderungen können einfachst durchgeführt werden – mit neuem befristeten Personal. Man vernimmt Wünsche „von oben“, den Kettenvertragsverlängerungsparagrafen auf zehn Jahre auszudehnen. Dies würde die Situation jedoch nur dramatisieren. Oft hochspezialisierte WissenschaftlerInnen wären dann noch älter, ein Neuanfang noch schwieriger. Würde denn eine Entfristung folgen? Wohl kaum. Eine Verlängerung der erlaubten Kette hieße ja nur, den Point-Of-No-Return weiter

nach hinten zu schieben, unbefristete Stellen würde es dann wohl auch nicht geben. Wir erinnern an das alte BDG mit den regelmäßigen Evaluierungen, aber der Aussicht auf eine unbefristete Stelle. Die nun neu geschaffenen Tenure-Track-Stellen könnten eine erste Besserung bringen, wenn sie denn in ausreichender Zahl geschaffen werden.

- c. Als Vorbild könnten die Vereinigten Staaten dienen, wo WissenschaftlerInnen, die sich bewähren, ein Tenure-Track angeboten wird, eine unbefristete Stelle, auf der man Karriere vom Assistant- über den Associate- bis zum Full-Professor machen kann. Ohne künstliche, ständische Kuriengrenzen, selbstverständlich mit Evaluationen, allerdings von erreichbaren Zielen. Und in Österreich? International kompetitive Ausschreibungen machen inneruniversitäre Karrieren fast unmöglich, da man sich jedes Mal „von außen“ neu bewerben muss. Bereits Höchstqualifizierte bewerben sich auf die wenigen, eingerichteten QV-Stellen. Sieht so Nachwuchsförderung aus?

Das Arbeitsrecht, auch das Universitätsgesetz und insbesondere der Kollektivvertrag gehen grundsätzlich von unbefristeten Vollzeitstellen aus. Es kann aber keinem Arbeitgeber vorgeschrieben werden, ob nun Stellen befristet oder unbefristet ausgeschrieben werden. Das Kettenvertragsverbot verhindert nur, dass es endlose Ketten gibt: Nach zwei Jahren muss sich ein Arbeitgeber in der Privatwirtschaft entscheiden, ob er jemanden unbefristet haben will – oder gar nicht! Es ist niemanden zuzumuten – und volkswirtschaftlich desaströs – sich immer weiter zu spezialisieren, um sich in mittlerem Alter völlig umorientieren zu müssen. Nicht nur der damit möglicherweise verbundene Bezug von Arbeitslosengeld sowie die AMS-Umschulungen belasten die Volkswirtschaft.

3. Akt oder „Effizienz – Ineffizienz – Nachhaltigkeit“

Zeitlich befristete Arbeitsverträge sind mit hoher Wahrscheinlichkeit ineffizient.

Laut Kollektivvertrag §26 dient das Arbeitsverhältnis „zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen /.../ künstlerischen Bildung /.../“. Die öffentlich finanzierte Universität übernimmt also die Kosten einer Ausbildungsstelle. Warum? Als quasi Kaderschmiede für professorale, wissenschaftliche Positionen an anderen Universitäten?

Sollte man in einer Welt, in der die Universitäten als Wissensproduktionsmaschinen gesehen werden, nicht erwarten, dass jeder Investor auf die Amortisation der Investition (hier in „Humankapital“) hinarbeitet?

Es kann schon sein, dass es administrativ einfach und in diesem Sinn kostengünstig ist, Arbeitsverträge an Universitäten nur am Stück zu vergeben, aber bei einer Abwägung der Vor- und Nachteile dieser Form von Verträgen rechnet sich das mit hoher Wahrscheinlichkeit nicht!

Wie viel Wissen geht verloren, wenn es keine längerfristigen Projekte mit „großen“ Ergebnissen geben kann, da man immer wieder aufs Neue WissenschaftlerInnen einschulen muss – wenn man überhaupt entsprechende, mit geeignetem Wissen ausgestattete und gut ausgebildete, findet? Nebenbei: Wieviel Wissen wird versteckt

(dark knowledge), da externe GeldgeberInnen die Ergebnisse des Projektes für sich auswerten wollen und daher für Jahre deren Publikation untersagen.

Dabei darf nicht vergessen werden: Menschen mit hoher Expertise und Kreativität, die nicht belohnt werden, behalten einen Teil derselben besser für sich, um für den nächsten Arbeitgeber attraktiv zu sein. Intelligente Beschäftigte mit fixem „Ablaufdatum“ senken ihre Produktivität rechtzeitig, um genügend Zeit und Energie für die Suche nach einem neuen Arbeitsplatz aufbringen zu können. Das ist kein Grund zur Entrüstung, sondern einer zum Nachdenken darüber, was es heißt, schöpferisches Potential bestmöglich zu nützen!

Die Diskussion ist bei Weitem noch nicht abgeschlossen!

Wolfgang Weigel

Der ULV kommt Euch entgegen

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe ULV-Mitglieder und die es noch werden wollen!

Den ULV gibt es seit 1956. Als „Assistentenverband“ wurde der ULV – nachdem viele Karriere machten und auch als „Berufene“ dem ULV treu bleiben wollten – im erstarkten Selbstbewusstsein zum Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten. Dies als parteipolitisch unabhängiger Verein, der heute als Dachverband und Netzwerk-Plattform für alle lokalen Vertretungen fungiert. Das Kürzel ULV (UniversitätslehrerInnenverband) kommt aus dem einstigen Selbstverständnis aller WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen, ihr Wissen nicht nur zu mehren, sondern auch weitergeben zu wollen.

Der ULV an der Universität Wien wurde 1969 gegründet. Er vertritt die Interessen aller WissenschaftlerInnen und KünstlerInnen an unserer Alma Mater Rudolphina. Um Euch bestmöglich und situationsangepasst vertreten zu können, wurden dafür mit zunehmender Erfahrung im Laufe der Jahrzehnte verschiedene Instrumente entwickelt. In regelmäßigen lokalen und österreichweiten Versammlungen werden Ziele, Aufgaben und Strategien diskutiert. Die wichtigsten Ergebnisse werden über unser Publikationsorgan ULVnetinfo sowie über unsere Mitglieder-Mailingliste übermittelt, vom ULVflyer des Dachverbandes um österreichweite Informationen ergänzt.

Wir möchten unseren Aktivitätskreis erweitern. Um unsere Arbeit im ULV-Dachverband, im Zentralausschuss, der GÖD, der AK und im Speziellen in unserem Betriebsrat und im Senat noch besser auf Eure Interessen und Bedürfnisse abstimmen zu können, möchten wir Euch persönlich und vor Ort kennenlernen.

Ab dem WS 2017/18 halten wir mindestens einmal pro Semester eine Sprechstunde ab, in der wir aktuelle Informationen bieten, uns für Eure Fragen und Anliegen Zeit nehmen, sowie auf Leistungen des ULV für zahlende Mitglieder hinweisen, wie etwa einer subsidiären Berufsrechtsschutzversicherung.

Die erste Sprechstunde *ULV-vor-Ort* findet am Montag, dem 13.11.2017 um 17 Uhr am Institut für Slawistik der Universität Wien, AAKH Hof 3, Spitalgasse 4 im Seminarraum 7 statt.

Elizabeta Jenko (ULV, BR)

Datenschutz, DSGVO und Lehre

Das neue österreichische Datenschutzgesetz (DSG) tritt Ende Mai 2018 in Kraft und verankert die EU-Datenschutzgrundverordnung (DSGVO) im Gesetz.

Zentrale Themen sind dabei der besondere Schutz personenbezogener Daten¹, das Auskunfts-, Richtigstellungs- und Lösungsrecht in Bezug auf meine eigenen Daten, ein Verbot der Berechnung und Verwertung personenbezogener Profile² sowie eine Entbürokratisierung, also die Verringerung der Systeme, in denen meine personenbezogenen Daten gespeichert sind.

Da wir als Lehrende eine Unmenge an notwendigen Aufzeichnungen über Studierende führen (müssen), würde der jetzige, unregelmäßige Eintrag in das Verarbeitungsverzeichnis³ einen enormen Aufwand für alle bedeuten – und möglicherweise zu Verwirrung führen.

Nach einigen Interventionen als Vorsitzender des Datenschutzbeirates der Universität Wien sowie Vorsitzender des Ausschusses für Informationsverarbeitung und Datenschutz beider Betriebsräte veröffentlicht die DLE für Studien und Lehrwesen (DLE SLW) dankenswerterweise einen Text, der sich bald im Intranet unter <https://intra.univie.ac.at/shortened/dsgvo/> finden sollte.

Darin wird darauf hingewiesen, dass Lehrende darauf warten sollen, bis eine typische Lehrveranstaltungsverwaltung mit Anwesenheitslisten, Dokumentation des Studienerfolges, Notenlisten etc. von der DLE SLW generisch beschrieben wird. Wir als Lehrende müssen demnach z.Zt. keine weiteren Schritte setzen sondern warten, bis wir von den DLEs informiert werden.

Christian Cenker (ULV, BR)

¹ Personenbezogene Daten: „Vom DSG sind sowohl (direkt) personenbezogene Daten (das sind Angaben über Betroffene, deren Identität bestimmt oder bestimmbar ist, wie z.B. der Name einer Person), als auch „nur indirekt personenbezogene“ Daten umfasst. Nur „indirekt personenbezogen“ sind Daten dann, wenn der Personenbezug der Daten derart ist, die Identität der Betroffenen/des Betroffenen mit rechtlich zulässigen Mitteln nicht bestimmt werden kann. Personenbezogene (bzw. auch „nur indirekt personenbezogene“) Daten sind somit nicht nur der Name, das Geburtsdatum, die Adresse oder die Sozialversicherungsnummer, sondern auch Videoaufzeichnungen, Fotos und Stimmufnahmen von Personen sowie biometrische Daten wie etwa Fingerabdrücke. Nicht personenbezogene (anonymisierte) Daten sind Angaben, die unter keinen Umständen auf Betroffene rückführbar sind, und unterliegen daher nicht dem Anwendungsbereich des Datenschutzgesetzes.“

Nach <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/244/Seite.2440300.html>

² Personenbezogene Profile: Bewegungsprofile, Zeitprofile, Gesundheitsprofile, Einkaufsverhalten etc.

³ Verarbeitungsregister: <https://verarbeitungsverzeichnis.univie.ac.at> (u:account Passwort notwendig)

Mitgliedsbeitrag

Der **ULV** an der Universität Wien ist **parteipolitisch ungebunden**; wir erhalten keine Subventionen und finanzieren unsere Arbeit ausschließlich aus den Beitragszahlungen unserer Mitglieder. Herzlichen Dank an alle, die ihren Mitgliedsbeitrag bereits entrichtet haben!

Alle anderen, sowie auch neue Mitglieder bitten wir, den steuerlich absetzbaren Beitrag, dessen Höhe von 20 bis 45 Euro Sie selbst bestimmen, auf das

Vereinskonto mit IBAN: AT93600000007275223

Zahlungsgrund: ULV, Familienname, Vorname

einzahlen. Damit können Sie auch ohne weitere Formalitäten Mitglied unseres Verbandes werden und unter anderem an der Universitätspolitik mitwirken und teilhaben. Außerdem genießen Sie (nach frühestens drei Monaten) im Rahmen der Versicherungsbedingungen einen subsidiären Berufsrechtsschutz. Lesen Sie Genaueres auf [den Seiten des ULV-Dachverbandes](#).

Walter Jäger, Kassier

Nützliche Links

Lehre

<http://derstandard.at/2000057925600/Studierende-wuenschen-sich-mehr-Digitales>

https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2017/PK0627/index.shtml

https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2017/PK0636/index.shtml

https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2017/PK0731/index.shtml

http://science.apa.at/rubrik/bildung/Ars-Docendi-Staatspreise-fuer-beste-Hochschullehrer-vergeben/SCI_20170627_SCI836822238

http://science.apa.at/rubrik/bildung/Qualifikationsrahmen-Erste-Abschluesse-zugeordnet/SCI_20170628_SCI836838758

<http://mobil.derstandard.at/2000060517676/Nach-Koalitionsbruch-Hammerschmid-will-Unis-Steuerung-bei-Zugang-ermoenlichen>

<http://derstandard.at/2000059906232/Digitalisierung-koennte-das-Ende-der-Bildungsreformen-einlaeuten>

<http://derstandard.at/2000059906232/Digitalisierung-koennte-das-Ende-der-Bildungsreformen-einlaeuten><http://derstandard.at/2000066195158/Was-muss-ein-Universitaets-Gebaeude-koennen>

www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/studentenjobs-arbeiterkinder-kellnern-nur-von-wegen-15243738.html

<http://mobil.derstandard.at/2000065944098/ETH-Praesident-Ich-will-dass-Studierende-denken>

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/campus/roboter-als-dozent-ist-das-der-professor-von-morgen-15254645.html>

Forschung

<https://www.wko.at/service/wirtschaftsrecht-gewerberecht/EU-Datenschutz-Grundverordnung:-Checkliste.html>

http://www.faz.net/aktuell/feuilleton/forschung-und-lehre/klage-wegen-wissenschaftlicher-rezension-14977118.html?printPagedArticle=true#pageIndex_2

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20170602_OTSO067/wissenschaftsminister-iumwkoe-bereits-ueber-1000-forschungs-infrastrukturen-in-oeffentlicher-datenbank

<https://www.currentaffairs.org/2017/04/the-dangerous-academic-is-an-extinct-species>

<https://www.theguardian.com/science/2017/jun/27/profitable-business-scientific-publishing-bad-for-science>

<http://mobil.derstandard.at/2000060537086/Erhoehung-der-Forschungspraemie-beschlossen>

<https://gqz.com/1095294/2017-nobel-laureate-jeffrey-hall-left-science-because-he-ran-out-of-funding/>

<http://online.liebertpub.com/doi/pdf/10.1089/ees.2016.0223>

<http://www.sciencemag.org/news/2017/10/publishers-take-researchgate-court-alleging-massive-copyright-infringement>

http://science.apa.at/rubrik/politik_und_wirtschaft/Heimische_Forscher_holten_780_Mio_Euro_aus_EU-Programm_Horizon_2020/SCI_20171018_SCI40111351038739564

<http://science.orf.at/stories/2873141>

Universitätspolitik und Karriere

https://www.science.apa.at/rubrik/kultur_und_gesellschaft/Responsible_Science_Gemeinsam_Verantwortung_uebernehmen/SCI_20170623_SCI39431352636748520

<http://mobil.derstandard.at/2000060074019/Nationalrat-SPOe-will-bei-Uni-Finanzierung-gegen-OeVP-stimmen>

<https://www.oeaw.ac.at/oesterreichische-akademie-der-wissenschaften/die-oeaw/article/unternehmen-in-der-verantwortung/>

<http://science.orf.at/stories/2871360>

<http://derstandard.at/2000065748571/Wissensarbeit-Aufstieg-als-Illusion>

<https://derstandard.at/2000065410711/Zeitforscher-Man-kann-sich-auch-ueber-das-Lassen-bestaetigen>

<https://www.timeshighereducation.com/news/universal-basic-income-better-option-research-grants>

<http://www.faz.net/aktuell/beruf-chance/beruf/gehalt-akademiker-verdienen-nicht-immer-mehr-15248678.html>

<http://www.zeit.de/2017/35/deutsche-wissenschaft-forschung-studien>

http://science.apa.at/rubrik/bildung/Unis_wollen_Minister_mit_Ahnung_von_Wissenschaft/SCI_20171018_SCI838737152

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20171018_OTS0087/resolution-des-oegb-bundesvorstands-im-wortlaut

Sie haben soeben das ULVnetinfo 6/2017 gelesen!

Danke!

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

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

ULVnetinfos: <https://www.ulv.at/doku.php?id=univie:netinfos>

Dachverband: <https://www.ulv.at>