

## ULVnetinfo 5/2021

### Die Internet-Version des ULVinfo!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 5/2021

<http://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

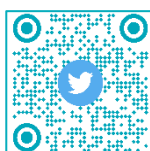
Elizabeta Jenko

[elizabeta.jenko@univie.ac.at](mailto:elizabeta.jenko@univie.ac.at)

Wolfgang Weigel

[wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)

- Editorial
- Wir gratulieren
- Aus dem Betriebsrat
- Aus dem Senat
- Kurzinformation: Steuererklärung
- Ein Leser\*innenbrief
- Luftqualität sicherstellen
- Beschäftigungsverhältnisse an der Universität
- Speziell für Mitglieder
- Nützliche Links





## Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

*In the summertime, when the weather is hot ...* Was Mungo Jerry in den 1970er Jahren besungen hat, gilt auch heute. Noch ist das Semester nicht zu Ende, und heiß wird es ebenfalls in Sachen Universität. Wir berichten auch diesmal wieder über brisante Entwicklungen an unserer Alma Mater: Aus dem Betriebsrat und aus dem Senat. Gert Bachmann erklärt, was man über Luftqualität – diese beeinflusst unsere Arbeit mehr denn je – in Räumen wissen sollte. Wolfgang Weigel denkt – diesmal aus ökonomischer Perspektive – über den Dauerbrenner Befristungen nach. Als ULV-Team engagieren wir uns nicht nur für das große Ganze, sondern geben auch Tipps zu Detailfragen, diesmal zu Ihrer Steuererklärung. Siehe dazu auch das Kapitel *Speziell für Mitglieder*.

Eine Stimme aus dem Universitätsvolk in Form eines Briefes an die Redaktion spricht sicherlich vielen aus der Seele.

Allem voran steht eine herzliche Gratulation für die wissenschaftlichen Erfolge unserer Kollegen und Kolleginnen.

Zunächst hinein in die heiße Lektüre, dann raus in den Sommer. Einen erfolgreichen Semesterabschluss und eine erholsame Zeit wünscht Ihnen im Namen des ULV Wien

Michaela Schaffhauser-Linzatti, Vorsitzende

## Wir gratulieren

Zwei der sechs Start-Preise 2021 gehen an die Universität Wien: An die Politikwissenschaftlerin Katharina Theresa Paul und an den Mathematiker Yash Lodha.<sup>1</sup> Die Informatikerin Monika Henzinger erhält den Wittgenstein-Preis 2021. Herzliche Gratulation!

Ihr ULV-Team

## Aus dem Betriebsrat

Wir berichten aus der Juni-Sitzung des Betriebsrates für das wissenschaftliche Universitätspersonal (BRWUP), die mit einem Quartalsgespräch mit Mitgliedern des Rektorates verbunden war. Dabei ging es zum Großteil um Fragen, die im Rahmen der Pandemie und der aktuellen UG-Novelle(n) aus Sicht des BRWUP trotz vorangegangener Diskus-

---

<sup>1</sup> <https://science.apa.at/power-search/6584300700656037027>



sionen ungeklärt geblieben sind. Eingangs wurde klargestellt, dass sämtliche vom Rektorat beschlossene Maßnahmen im Team entstehen und diese nur für die laufende Rektoratsperiode ihre Gültigkeit haben.

Festgestellt wurde, dass sich die Änderungen zum § 109 der UG-Novelle für Lektor\*innen auf Anstellungen ab dem 1. 10. 2021 beziehen. Verträge vor diesem Datum werden in die „8-Jahres-Regel“ nicht einbezogen, daher beginnen die neuen Lektor\*innenverträge nun am 1. 10. statt am 1. 9. Ob es versicherungstechnische Probleme mit eventuellen Lücken gibt, ist nicht bekannt. Für Projektmitarbeiter\*innen ist allerdings der Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes individuell zu prüfen. Anfragen dazu bitte direkt an [leitung.personal@univie.ac.at](mailto:leitung.personal@univie.ac.at).

Was die Lehre im Wintersemester betrifft, ist noch vieles unklar. Es werde u. a. über Schachbrettmuster-Sitzplatzbelegung nachgedacht. Da sich die pandemiebedingte Lage laufend ändert, könne man erst im August Näheres bekannt geben. Für die Lehrplanung werden wieder einmal Hybridmodelle empfohlen. Während der Diskussion stellt sich heraus, dass darunter Unterschiedliches verstanden wird. Für VR Schnabl bedeutet es, dass ein wechselnder Teil der Studierenden in Präsenz und der andere Teil online zugeschaltet ist. Es wird allerdings bestätigt, dass man darunter auch andere Formen von gemischter Lehre verstehen kann. In diesem Zusammenhang wird auf die Hilfestellungen seitens des CTL verwiesen: <https://ctl.univie.ac.at/>. Laut Satzung der Universität Wien (Studienrecht § 13c) haben Studierende, die aus den dort aufgelisteten Gründen nicht an Präsenzveranstaltungen teilnehmen können, bis zum 30. 11. 2021<sup>2</sup> ein Anrecht auf digital angebotene Ersatzleistungen.<sup>3</sup>

Die Erfahrungen der letzten Semester haben gezeigt, dass Hybridlehre, in welcher Form auch immer, extrem vorbereitungs- und arbeitsintensiv ist. Viele Lehrende können aufgrund von Auswirkungen auf ihre physische und psychische Gesundheit diese Arbeitsbelastung nicht mehr bewältigen. (Alte) Vorlesungsaufnahmen sind jedenfalls für viele Fächer ein absolut ungeeigneter Ersatz, insbesondere, wenn es um sich ändernde und heikle Themen geht. Hinzu kommt das Urheberrechtsgesetz<sup>4</sup>, welchem im digitalen Raum besondere Beachtung zukommt. Die Verantwortung für die notwendige strenge Einhaltung wird im Rahmen des Lehrbetriebes gänzlich auf die Lehrenden abgewälzt.

---

<sup>2</sup> Wird voraussichtlich verlängert.

<sup>3</sup> <https://satzung.univie.ac.at/studienrecht/>

<sup>4</sup> Informationen der Universität Wien finden Sie auf:

[https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/z\\_ctl/Qualitaet\\_von\\_Studien/Digitales\\_Lehren/Urheberrecht/2017\\_09\\_11\\_Uni-Wien\\_Praxisleitfaden-Urheberrecht\\_final.pdf](https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Qualitaet_von_Studien/Digitales_Lehren/Urheberrecht/2017_09_11_Uni-Wien_Praxisleitfaden-Urheberrecht_final.pdf)



Die Universität Wien plant keine Anschaffung von Luftreinigungsgeräten, sie seien zu laut und die derzeitigen Maßnahmen seien ausreichend: Lüftungsanlagen hätten, wo vorhanden, einen gefilterten Frischluftanteil. In Hörsälen, wo es keine Lüftungsanlagen gibt, gebe es Hinweise für Lehrende, sie mögen regelmäßig lüften.

Darüber hinaus sei für den Lehrbetrieb die 3-G-Regel (GGG) zu beachten. Für Lehrveranstaltungsleiter\*innen heißt das, dass sie, wenn sie dieser Regel nicht entsprechen, nur digitale Lehre anbieten dürfen. Zur Kontrollierbarkeit bei den Studierenden werden leider keine konkreten Vorschläge gemacht. Für den BRWUP ist jedenfalls klar, dass die Einhaltung von GGG nicht von den Lehrenden vorgenommen werden kann.

*Anmerkung am Rande:* Es gibt Seminarräume, in denen die beiden einzigen Fenster so hoch angebracht sind, dass man sie nur über eine hohe Leiter erreichen und öffnen bzw. schließen kann, in einzelnen Fällen ist überhaupt nur ein Fenster zu öffnen. Ich stelle mir eine ältere Person vor (zugegeben, ich falle auch schon in diese Kategorie), die halbstündlich auf einer durchaus wackeligen Leiter herumturnen muss, um ein Fenster zu öffnen und dann wieder zu schließen, weil es im Winter ja kalt wird. Kalte Luft sinkt bekanntlich ab. Sinnvolles Querlüften ist in solchen Räumen nicht möglich.

Vom BRWUP wurde wiederholt ein Konzept für die Abgeltung von Mehrkosten für das Homeoffice (Stromverbrauch usw.) eingefordert. Als positives Beispiel wurde ein großer öffentlich-rechtlicher Betrieb genannt. Es gibt immerhin noch den Härtefallfonds der Universität Wien, aus dem bei Vorlage einer Rechnung für notwendige Anschaffungen von Geräten ein Zuschuss von bis zu 300 € gewährt wird. Formlose Ansuchen schicken sie bitte an [florian.feldbauer@univie.ac.at](mailto:florian.feldbauer@univie.ac.at). Wir bleiben an diesem Thema dran, insbesondere, da die Aufrechterhaltung des Universitätsbetriebs nur durch zeitlichen und finanziellen Mehraufwand sehr vieler Mitarbeiter\*innen möglich war und ist. Für Besserverdienende ist der Härtefallfonds wohl kein geeigneter Topf, auf den sie zugreifen werden, aber auch diesen Mitarbeiter\*innen kommt nicht die Aufgabe zu, dienstlich erforderliche Arbeitsmittel (großflächig) aus eigener Tasche zu finanzieren.

Elizabeta Jenko

## Aus dem Senat

Die letzte Senatssitzung dieses Semesters am 24. 6. 2021 stand im Zeichen der kurz- bis mittelfristigen Zukunft des Universitätsbetriebes. Wir fassen die wichtigsten Punkte zusammen.

Das Lehramtstudium Ethik startet im Wintersemester 2021/22.

Für österreichweite Spitzenforschung wurde ein neues Förderprogramm eingerichtet. Bei bereits vorhandener Exzellenz sind für sechs zur Verfügung stehende Cluster innovative



Projekte einzureichen, die mit der generellen Entwicklungsstrategie der Universität zusammenpassen. Es müssen dabei mindestens drei Forschungsstätten mitwirken. Die vorgesehene Projektdauer beträgt fünf Jahre und ist verlängerbar, das Fördervolumen beträgt zwei bis sieben Mio. Euro pro Jahr. Der Einreichtermin für den ersten Schritt zu einem Antrag in Form eines Letters of Intent ist der 15. 8. 2021. Lesen Sie dazu mehr auf <https://www.fwf.ac.at/de/news-presse/news/nachricht/nid/20210427-2644>.

Wann der derzeit verhängte Ausschreibungsstopp aufgehoben werden kann, hängt von der zukünftigen Budgetsituation ab. Die Verhandlungen dazu laufen bereits. Sollten sich durch den Aufnahmestopp Probleme in der Abdeckung der notwendigen Lehre ergeben, sind Ausnahmeregelungen möglich. Ein diesbezüglich argumentiertes Ansuchen ist an Vizerektorin Hitzberger zu richten.

In welcher Form die Lehre im Wintersemester stattfinden kann, hängt von der pandemischen Situation ab. Für notwendige Kontrollen zur Einhaltung der sog. 3G-Regel heißt es, seitens des Rektorates sei ein Konzept in Planung. Wir haben darauf hingewiesen, dass die Lehrenden diese Aufgabe nicht übernehmen können.

Vizerektor Maier erklärt im Namen des Rektorats, dass sich die Universität Wien zur Präsenzlehre bekennt. Die digitalen Erfahrungen mögen als Bereicherung in die Lehre aufgenommen werden.

Katharina Pallitsch

## Kurzinformation: Steuererklärung

Tage im Homeoffice werden steuerlich berücksichtigt, wenn sie offiziell ausgewiesen werden. Via FinanzOnline ist dafür für das Jahr 2020 ein Klick im vorgesehenen Kästchen zu tätigen. Für das Jahr 2021 muss eine Bestätigung unserer Arbeitgeberin vorliegen. Besuchen Sie dafür die Seite <https://uspace.univie.ac.at/web/mitarbeitende/home-office!>

Ihr ULV-Team

## Ein Leser\*innenbrief – Lockdown Uni – Uni-Lockdown?

Liebe Alle!

Nach den vergangenen drei Semestern muss ich mir etwas von der Seele schreiben.

Als die Pandemie bei uns Fuß fasste, stand auf einmal alles still – auch unser Arbeitsplatz an der Universität. Von heute auf morgen war Homeoffice, -teaching und -learning für Lehrende und Studierende angesagt. Kurse mussten augenblicklich auf digital umgestellt werden. Neue Programme, z. B. Videoübertragung, wurden zum Alltag, für Lehrveranstaltungen, Prüfungen, Gremialarbeit und anderen täglichen Pflichten. Raschest mussten



wir uns Kompetenzen in z. T. vollkommen unbekanntem Gefilden aneignen – und sehen, wie wir die Sache mit der technischen Ausstattung lösen, praktisch und finanziell.

Im zweiten Coronasemester konnten einige erste Erfahrungen umgesetzt werden, manches wurde zur Routine. Für die Laborlehre gab es plötzlich eine Ausnahmeregelung, Präsenzlehre war wieder erlaubt. Was für ein Aufatmen auf beiden Seiten, bei Studierenden und Lehrenden. Was damals noch nicht so greifbar klar war: Ein gewaltiger Mehraufwand an Arbeitszeit. Aus Liebe zum Fach, aus Verantwortungsgefühl zu den Studierenden haben wir diesen in Kauf genommen.

Beispiel gefällig? Lehrkonzept genehmigen lassen. Erlaubnis einholen, wie viele Personen sich gleichzeitig im Raum aufhalten dürfen. Überlegungen zur Planung und Straffung der Kursinhalte, möglichst ohne großen Qualitätsverlust und mit Beibehaltung des berühmten roten Fadens. Vorlesungen digital anbieten, Laborübungen vor Ort abhalten, eine Form von hybrider Lehre anbieten.

Dabei immer das Sicherheitskonzept im Sinn haben: Raum lüften wegen der Aerosole, Abstand halten – mit der Hälfte der ursprünglichen Studierendengruppe arbeiten, also zwei Parallelgruppen in derselben Zeit halten – mit FFP2-Masken als ständige Begleiter, immer wieder Hände waschen und desinfizieren. Nach jedem Kurs alles desinfizieren, Glasgeschirr in den Geschirrspüler räumen, damit alles sauber ist und die Ansteckungsgefahr für die nächste Parallelgruppe minimiert wird. Diese kann jetzt erscheinen.

Und dann neu in diesem Semester, Eintrittskontrollen kurz vor Kursbeginn durchführen, um für die Einhaltung der sog. 3-G-Regel (getestet, geimpft oder genesen) zu sorgen. Erst dann ist Zeit für inhaltliches Arbeiten.

Kleinere Präsenzgruppen (15 statt 30) bedeuten eine massive Zeitverknappung, was leider zur Streichung aufwändigerer Laborexperimente führt. Dabei alles immer so ausklügeln, dass der rote Faden noch verfolgbare ist. Alles was nicht vor Ort durchgeführt werden kann, nach einem ganzen Tag Präsenzlehre noch als PPT-Präsentation mit allen notwendigen Informationen verständlich darstellen und danach hochladen. Eine anschließende Nachtschicht ist keine Seltenheit. Man könnte denken, jetzt ist Schluss! Weit gefehlt. Es gilt zusätzlich, Studierende im Homelearning (etwa Risikogruppen) gut anzuleiten. Die Kommunikation vor Ort fehlt merklich bis schmerzlich.

E-Mails sind kein adäquater Ersatz, werden dennoch eingesetzt. Individualfragen erfordern Individualantworten. Arbeiterschwernis mit Sonderaufgaben. Extreme Mehrbetreuung mit deutlich aufwändigerer pädagogischer Unterstützung.

Aber: Hybrid oder digital, die Studierenden sind nicht wirklich aktiv dabei. Coronamüde. Digitalmüde. Coronabelastet. Digitalbelastet. Das Wissensniveau sinkt stark. Eine Universität lebt von der Kommunikation, dem Zusammensein, dem Diskutieren und dem Austausch. Eine Universität lebt von der Vielfalt.



Niemals hat mich ein\*e Entscheidungsträger\*in gefragt, wie es mir als Lehrende\*m dabei geht. Ich bin Lektor\*in, habe mein Allerbestes gegeben und gebe es, solange ich kann. Muss es bis zum unweigerlichen Burn-Out sein?

Ich habe es mir, stellvertretend für meinesgleichen, nicht verdient, als Beiwerk und Manövriermasse angesehen zu werden. Wir halten die Uni am Laufen, schieben unbezahlte Nachtschichten ein, an Arbeitsplätzen zuhause, die wir uns selbst finanzieren und die nicht wirklich entsprechen. Deshalb möchte ich, möchten wir als vollwertige Mitglieder der Universität behandelt und bezahlt werden. Für uns gab es keinen Uni-Lockdown.

Herzliche Grüße von der vordersten Front und Gesundheit!

Ihr Bergkristallzauber

## **Luftqualität sicherstellen – eine unabdingbare Hausübung zur Begrenzung einer Epidemie und Gewährung von Präsenz**

Nach BK Kurz' Ankündigung, „die Zahlen“ gäben es wohl im Juli her, auf FFP2 außerhalb von medizinischen sowie Pflege-Einrichtungen zu verzichten, ist es wohl an der Zeit, ein wenig Evidenzbasiertes in Erinnerung zu rufen und zu fragen, was denn nun vorbeugend und wirtschaftlich vertretbar getan werden kann bzw. muss, um weitere Wellen zu verhindern, egal um welche Viren oder Mutationen es sich handelt.

Experimentell gesichert bzw. per peer-reviewed geprüft publiziert ist:

- Der Virusdruck, also die Konzentration in der Luft, ist für die Ansteckungsgefahr entscheidend. Viren verbreiten sich nicht nur über nach einem Meter Abstand zu Boden fallende Tröpfchen, sondern auch über feine schwebende Mikrotröpfchenwolken, i. e. Aerosole, über einen Umkreis von im Mittel zwei Metern. Wobei der Übergang vom Tröpfchen zum sehr kleinen Tröpfchen, also zum Aerosol, keine klare Grenze ist, und auch von Luftturbulenzen, Temperatur, Luftdruck und anderen mikroklimatischen Parametern abhängig ist. Dies ist seit Jahrzehnten Lehrbuchwissen.
- HEPA-Filter (z. B. in Flugzeugen, OP-Sälen) bzw. EPA-Filter<sup>5</sup> schützen vor Aerosolen, gängige F9- oder F7-Filter, die in Belüftungsanlagen von Öffis oder Büros zur Anwendung kommen, weniger, wie in Aussendungen bspw. der AUVA nachzulesen ist:
  1. Die ausgeatmete Menge Luft eines Menschen korreliert mit dem abgegebenen CO<sub>2</sub>. Bei Covid-Positiven somit auch mit der Menge der ausgeatmeten Viren. Die CO<sub>2</sub>-Menge in Innenräumen auf niedrigem Niveau (unter 1000 ppM – mg pro Liter Luft) zu halten, schützt also auch vor infektiösem Virusdruck.

---

<sup>5</sup> HEPA: High Efficiency Particulate Air. EPA: Efficiency Particulate Air.



2. Generell ist ab 2000 ppM CO<sub>2</sub> bereits ein merkbarer Konzentrationsabfall zu verzeichnen, ab 5000 ppM treten Fehlleistungen bis Bewusstseinsverlust auf.
- Daraus lassen sich drei Thesen ableiten:
    1. Es wäre speziell in Bildungseinrichtungen, aber auch in Produktionsstätten, wo Aufmerksamkeit einen hohen Stellenwert hat, wichtig, verantwortlichen Personen eine CO<sub>2</sub>-Kontrolle durch Sensoren vor Ort, nicht nur in den Zentralen für Lüftungsanlagen, zu ermöglichen, damit rechtzeitig gelüftet werden kann. Es müssen Pausen gemacht und ungeeignete Räume gemieden werden können.
    2. Die Filterung der Luft durch geeignete Anlagen sollte Standard sein; die erhöhte Nachfrage führte zur Selektion geräuscharmer Anlagen.
    3. Zu guter Letzt scheint klar zu sein, dass die Raumbelagungen streng nach der Arbeitsstättenverordnung (AstV) wesentlich zu dicht sind und somit die kritische Personendistanz unterschritten wird. Längst fordern ÖN, EN sowie DIN-Normen 15 m<sup>2</sup> pro Person und Bildschirmarbeitsplatz anstatt der veralteten 8 m<sup>2</sup> für die erste plus 5 m<sup>2</sup> für jede weitere Person. Auch Gangbreiten werden teils drastisch unterschritten. Hier herrscht dringender legislativer Handlungsbedarf.

Ihre Umsetzung wäre bei geeigneter Ein- und Ausgangsregulation (3G mit PCR only) als dringend zu leistende Hausübungen zur Verringerung, wenn nicht gar zur Vermeidung, künftiger Pandemiewellen ein logisches Gebot der Stunde. Es würde jegliche Art von Sperren und soziale Distanzierung unnötig machen. Wegen des systemischen Geizes und der Vernachlässigung der Fürsorgepflicht durch die Entscheidungsträger\*innen bleiben diese Lösungen ungenutzt. Typische Ausreden: „Zu laut, zu teuer, bringt nichts ...“

Dass Notlösungen, wie Sperren und Homeoffice, noch teurer sind, um nur diesen Aspekt zu erwähnen, muss wohl nicht vorgerechnet werden. Denn: Bei Gefahren durch eine Epidemie müssen in allen, nach wie vor zu dicht belegten und ungenügend belüfteten Räumen, auch WC, Aufzug, Öffis, Schule etc. FFP2-Masken selbstverständliche Pflicht sein und bleiben. Es ist und bleibt aber eben nur als Notlösung!

Gert Bachmann

## **Beschäftigungsverhältnisse an der Universität**

### **Da war doch noch was...**

Die jüngste Novelle des Universitätsgesetzes hat die Diskussion um befristete Verträge der wissenschaftlich Beschäftigten, die Frage der „Aufweichung“ durch Kettenverträge bzw. das Thema Entfristung wieder entfacht. Und sie zeigt zum wiederholten Mal, dass keine Grundsatzdiskussion der innewohnenden Problematik stattfindet. Also sei – nicht





zum ersten Mal – eine Bestandsaufnahme zur sachlichen Frage solcher Beschäftigungsverhältnisse vorgebracht

Im Hinblick darauf, dass es tatsächlich nicht von vornherein und eindeutig erkennbar ist, welche Befähigungen – und Willenskraft zu deren Kultivierung – jemand mit sich bringt, der sich um eine Stelle bewirbt oder dafür ins Auge gefasst wird, hat ein sehr angesehener Kollege meines Instituts von „Hoffnungskauf“ gesprochen und damit klar zum Ausdruck gebracht, dass allenfalls enttäuschte Erwartungen es möglich machen müssen, von einer Beschäftigung wieder zurückzutreten. Es ist aber ganz klar, dass es nicht ohne weiteres möglich ist, ex ante zu bestimmen, wann denn die „Bewährungsprobe“ zu Ende sein soll: Eingeweihte wissen zum Beispiel, dass Benoît Mandelbrot, der „Vater“ der fraktalen Theorie, seinen Kollegen zur Folge, jahrelang ein für sie nicht nachvollziehbares Leben geführt hat, weil er der Suche nach seiner Theorie vollkommen ergeben war. Nun ist nicht jede\*r von uns Mandelbrot. Ein befristeter Vertrag ist jedenfalls weder Antrieb noch fair, wenn es um die Wahrnehmung solcher Chancen geht. Und die Praxis, das abrupte Ende des Dienstverhältnisses abzufedern, indem es einen Werkvertrag oder eine Drittmittelstelle gibt, ist gewiss nur eine schwache Hilfe.

Dies muss umso mehr bedacht werden, als die Ausreifungszeit für Neues wohl immer länger wird, weil es ja auch darum geht, den jeweiligen Bestand an überbordendem Wissen zu sichten, zu dokumentieren und dessen Mängel zu belegen.

Daraus ergibt sich schon einmal ein Argument für die Gewährung von ausreichend Zeit, umso mehr, als es ja nicht um wissenschaftliche Ergebnisse allein geht, sondern auch Betreuungs- und Verwaltungsfunktionen ihren zeitlichen Tribut erfordern.

Systematisch gesehen hat der Nachfrager, diesfalls also die Universität, natürlich berechnete Interessen daran, dass es einen Turnover bei den Beschäftigungen gibt: Man möchte (und soll) dem wissenschaftlichen Nachwuchs faire Chancen einräumen und Menschen mit neuen Ideen eine Möglichkeit bieten, diese zur Reife zu bringen.

Aber – mit Bitte um Nachsicht für einen sehr ökonomischen Gedanken – der Nachfrager und damit Arbeitgeber, der nicht unbeträchtliche Ressourcen einsetzt, um Ergebnisse realisiert zu sehen, sollte doch die Person mit ihrem nun anerkannten Wissen nicht einfach ziehen lassen bzw. eigentlich: „freisetzen“. Wo bleibt da die Amortisation?

Die Kolleg\*innen müssen ihre Einsichten und methodischen Qualitäten doch der Institution weitergeben, ehe diese sich der Person entledigt. Die – noch einmal: ökonomische – Gefahr ist doch, dass die Betroffenen gar keinen Anreiz verspüren, der Institution Universität von dem zu geben, was sie erarbeitet haben, sondern etwas zurückhalten, damit sie an einem anderen Ort ein attraktives Angebot machen können.

Und es ist hoffentlich nicht so, wie es (leider) praktische Erfahrungen nahelegen, dass die „Alteingesessenen“, deren Meriten unbestreitbar sein mögen, schon deshalb lebhaft



an der Aussonderung begabten Nachwuchses interessiert sind, damit kein Schatten auf ihre eigene Kompetenz fällt...

Der Aspekt, dass die Lebensplanung wissenschaftlich Beschäftigter, die ständig ihr Ablaufdatum vor Augen haben, ohne dieses beeinflussen zu können, viel von jener Energie und Zeit absorbiert, die fruchtbarer verwendet werden könnte – und zwar im beiderseitigen Interesse – sei hier nur der Vollständigkeit halber angesprochen.

Und: Auch Folgendes darf man nicht übersehen: Das Prozessuale einer Laufbahn äußert sich darin, dass die betroffenen Personen selbst sich für Veränderung entscheiden und von sich aus weiterziehen. Die Fluktuation an der Universität ist ein Ergebnis von Push und Pull, um hier ein Element der Dynamik der Migration zu bemühen, und nicht klein!

Mehr sei an dieser Stelle all jenen, die auf starren Beschäftigungsmustern (und deren inakzeptablen Formen der Durchbrechung) beharren, hier nicht ins Stammbuch geschrieben. Nudging, auch wenn der Rippenstoß – hoffentlich – einen blauen Fleck hinterlässt.

Wolfgang Weigel

## Speziell für Mitglieder

Namens des ULV bedanken wir uns bei allen, die den Mitgliedsbeitrag 2021 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 Arbeit seiner Funktionär\*innen sowie seiner Mitglieder.

ULV-Mitglieder genießen eine subsidiäre Berufsrechtsschutzversicherung (siehe dazu die Bedingungen auf der Homepage des Dachverbandes<sup>6</sup>). 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](http://www.tatschl.at)).

Das Konto des ULV: IBAN: AT93 6000 0000 0727 5223. Den steuerlich absetzbaren Betrag können Sie im Rahmen von € 25 bis € 50 selbst bestimmen. Sie unterstützen damit unsere Tätigkeit, gewinnen eine Plattform für Ihre eigenen Anliegen und sind berufsrechtsschutzversichert. Machen Sie auch Ihre Kolleg\*innen auf die Vorzüge einer Mitgliedschaft beim ULV aufmerksam! Denn nur gemeinsam sind wir stark!

Weitere Informationen auf [ulv.at/mitmachen](http://ulv.at/mitmachen)

Ihr ULV-Team

---

<sup>6</sup> <https://www.ulv.at/doku.php?id=ulv:leistungen:rechtsschutz>



## Nützliche Links

### Universitäten

<https://www.ris.bka.gv.at/eli/bgbli/2021/93/20210527>

<https://www.spiegel.de/karriere/befristete-vertraege-an-hochschulen-an-die-weltspitze-gelangt-man-nur-wenn-man-zeit-hat-a-27f0c85e-7657-46ae-89cb-3bc1f2ad7c58>

[https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR\\_2021/PK0722/index.shtml](https://www.parlament.gv.at/PAKT/PR/JAHR_2021/PK0722/index.shtml)

<https://www.derstandard.at/story/2000127587039/unis-im-daemmerschlaf>

<https://science.orf.at/stories/3207251/>

### Wissenschaft und Forschung

<https://science.orf.at/stories/3206971/>

<https://www.researchinstitute.at/de>

<https://www.rat-fte.at/newsreader/bericht-zur-wissenschaftlichen-und-technologischen-leistungsfaeahigkeit-oesterreichs-2021.html>

[https://www.wwf.at/digital\\_humanism/](https://www.wwf.at/digital_humanism/)

<https://www.derstandard.at/story/2000127580899/studie-distance-learning-2020-so-effektiv-wie-sommerferien>

<https://www.derstandard.at/story/2000127588861/alle-exzellenten-forschungsprojekte-foerdern>

### Gesellschaft

<https://www.derstandard.at/story/2000127520995/der-macho-code-wenig-diversitaet-in-entwickler-teams>

<https://www.oeaw.ac.at/detail/news/wie-journalismus-auf-youtube-funktioniert-1>

<https://www.heise.de/news/Gesichtserkennung-Globaler-Appell-zum-Verbot-biometrischer-Ueberwachung-6064806.html>

[https://www.ots.at/presseaussendung/OTS\\_20210608\\_OTS0047/kuenstliche-intelligenz](https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20210608_OTS0047/kuenstliche-intelligenz)

<https://www.startpage.com/nix-zu-verbergen/expertenbeitraege/im-einsatz-fuer-den-datenschutz-alan-dahi-im-gespraech>

<https://kompetenz-online.at/2019/07/02/wir-sind-jenseits-dessen-was-dieser-planet-vertraegt/>

<https://www.youtube.com/watch?v=EW6CmDcYPOQ>

<https://www.youtube.com/watch?v=vrB2SwPz3UM>

<https://medienportal.univie.ac.at/uniview/wissenschaft-gesellschaft/detailansicht/artikel/gefahrdet-die-digitalisierung-unsere-selbstbestimmung/>

[http://www.argedaten.at/php/cms\\_monitor.php?q=PUB&s=55833raa](http://www.argedaten.at/php/cms_monitor.php?q=PUB&s=55833raa)



Sie haben soeben das ULVnetInfo 5/2021 gelesen. Danke!

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an  
[elizabetha.jenko@univie.ac.at](mailto:elizabetha.jenko@univie.ac.at) und [wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)

Wenn Sie das ULVnetInfo regelmäßig etwa achtmal im Jahr lesen möchten,  
wenden Sie sich bitte an [univie@ulv.at](mailto:univie@ulv.at)

Kontaktmöglichkeiten: <http://univie.ulv.at>  
[univie@ulv.at](mailto:univie@ulv.at)  
<https://twitter.com/ULVUniWien>

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

