

ULVnetinfo 1/2023

Die Internet-Version des ULVinfo!

Universitätslehrer*innenverband an der Universität Wien



ULVnetinfo 1/2023

<http://univie.ulv.at>

ZVR 371289070

Redaktion dieser Folge:

Elizabeta Jenko

elizabeta.jenko@univie.ac.at

Wolfgang Weigel

wolfgang.weigel@univie.ac.at

- Editorial
- Im Dschungel des universitären Dienstrechts
- Exzellent
- Wissen aktuell oder *fünf vor zwölf?*
- Entschleunigung als Ausweg aus der Krise?
- Literaturempfehlungen
- Speziell für Mitglieder
- Zeckenschutzimpfung 2023
- Nützliche Links





Editorial

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe ULV-Mitglieder!

Ich hoffe, Ihr seid gut in das Neue Jahr gestartet, das auch schon wieder in den üblichen Semesterendeturbo übergeht.

Das heutige ULVnetinfo konzentriert sich auf die Kernaufgabe des ULV und der Universitätspolitik überhaupt: Dem Arbeitsrecht. Das Arbeitsrecht an Universitäten hat seine Spezifika und ist aufgrund der Zweigleisigkeit von Beamtendienstgesetz, Vertragsbedienstetengesetz und privatem Arbeitsrecht sowie der vielen Novellierungen des Universitätsgesetzes äußerst komplex. Die dadurch entstehenden Verzerrungen und Ungleichbehandlungen von Kolleginnen und Kollegen mit gleichem Arbeitsaufgaben werden unter anderem bei den Kollektivvertragsverhandlungen sichtbar, die im Winter 2022 nach harten Diskussionen abgeschlossen wurden. (Darf ich diese Gelegenheit nutzen um festzuhalten, dass die KV-Verhandlungen umso erfolgreicher verlaufen, je mehr Universitätsangestellte Gewerkschaftsmitglieder sind!).

Exzellenz muss auch adäquat abgegolten werden – um Exzellenz geht es auch in einem weiteren Beitrag. Weiters denken wir über vermeintliche Arbeiterleichterung nach und versorgen Euch mit aktuellen Informationen. Am 26. 1. 2023 fand eine Senatssitzung statt. Da wichtige Dokumentationen noch nicht im Wortlaut vorgelegt wurden und wir wie immer auch das Kleingedruckte sorgfältig lesen und bewerten, folgt ein Bericht erst in der nächsten Ausgabe des ULVnetinfos.

Einen erfolgreichen Semesterabschluss wünscht Euch

Michaela Schaffhauser-Linzatti, Vorsitzende

Im Dschungel des universitären Dienstrechts

Die Kollektivvertragsverhandlungen für die Universitäten: Eine unrunde Geschichte

Analysen zu den Erfahrungswerten aus Gehaltsverhandlungen der letzten Jahre für das Universitätspersonal müssen vor dem Hintergrund der schrittweisen Ablösung vom öffentlichen Dienstrecht hin zum Regime des privaten Arbeitsrechts für das gesamte Universitätspersonal erfolgen. Denn bis zum heutigen Tag forschen und lehren noch immer vom Bund zugewiesene beamtete Universitätsprofessor*innen einerseits und Vertragsbedienstete als Arbeitnehmer*innen der jeweiligen Universitäten andererseits, für die das Vertragsbedienstetengesetz als Inhalt des Arbeitsvertrags definiert wird. Beide Gruppen werden von Jahr zu Jahr deutlich kleiner, aber es gibt sie noch und solange das der Fall ist, sind zwei komplett unterschiedliche Arten von Systemen der Entlohnungsregeln und -schemata mit unterschiedlichen Lebensverdienstkurven und verschiedenen Rahmenbedingungen auf das in der alltäglichen Praxis eigentlich ziemlich homogen in Erscheinung tretende Universitätspersonal anzuwenden. Der skizzierte Systemunterschied fällt



bei den alljährlichen Verhandlungsrunden zu den Gehaltsanpassungen besonders auf: Für die Vertragsbediensteten und Beamteten gilt der Bundesabschluss für den öffentlichen Dienst, während die Gehaltssteigerungen für die Kollektivvertragsbediensteten zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst auszuverhandeln sind. Jedes Jahr spitzt sich der Verhandlungsgalopp auf die Frage zu, ob den dem Kollektivvertrag (KV) unterliegenden Mitarbeiter*innen eine ähnlich hohe inflationsbedingte Valorisierung gewährt wird, wie jenen Kolleg*innen, die den öffentlich-rechtlichen Regeln zuzuordnen sind.

Doppelte Benachteiligung für KV Personal der ausgegliederten Universitäten

Hinter dieser formalen Unterscheidung verbirgt sich das gehaltsmäßig äußerst relevante Faktum, dass automatische Gehaltssteigerungen im öffentlichen Dienst im 2-Jahres-Rhythmus (Biennalsprünge) stattfinden, während der KV nur achtjährige (Ausnahme Professor*innen: sechsjährige) Gehaltssteigerungen vorsieht. Schließen also die Mitarbeiter*innen des öffentlichen Dienstes auch bei den Valorisierungsergebnissen besser ab, als die über den KV zu Entlohnenden, so sind letztere doppelt benachteiligt. Diese Situation hat sich in den letzten Jahren etabliert, wenn auch in Dezimalbereichen. Im Rückblick auf die letzten zehn Jahre und in der Vorausschau auf die nahe Zukunft, wird uns als KV-Verhandler*innen dieses Thema noch eine Weile begleiten. Auf Seiten der Arbeitgeberinnen, der Universitäten, steht es erwartungsgemäß nicht im Vordergrund, vielmehr ist es die Budgetsituation an den einzelnen Universitäten, die ins Spiel gebracht wird um nachzuweisen, dass Gehaltsanpassungen in der Höhe des öffentlichen Dienstes nicht möglich seien. Das geht bis zur unverhohlenen Drohung, dass eine Rechtspflicht zur Gehaltsvalorisierung nicht bestehe. Und in der Praxis passiert es jedes Jahr, dass jene Universität das Maß der Gehaltsvalorisierung bestimmt, die budgetär am schlechtesten aufgestellt ist.

Einstimmig zum Nachteil des Personals

Dieses Prinzip wird dadurch kultiviert, dass sich der Dachverband der Universitäten einem Einstimmigkeitsprinzip verpflichtet fühlt, das nirgendwo normiert ist. Das Instrument eignet sich auch hervorragend, um die endgültige Validierung einer Einigung bis über den Jahreswechsel hinauszuzögern, mit ein Grund, warum die erhöhten Gehaltsansätze erst ab dem 1. Februar und nicht am 1. Jänner in Kraft treten.

„Sozial“ auf Kosten langdienender Arbeitskräfte?

Noch ein Wort zu den sozialen Gehaltsabschlüssen: Diese wären im universitären Bereich nicht so absurd, wie es scheinen mag, in Wirklichkeit aber kamen und kommen sie aus einem anderen Grund zustande, denn höhere Prozentsätze sehen auf dem Papier gut aus. Sie werden jedoch enorm dadurch konterkariert, dass – wie im letzten Jahr – starre Höchstbeträge vereinbart werden, welche zu einer Benachteiligung höherer Gehaltsgruppen des KV bis hin zur Unterschreitung der rollierenden Inflationsabgeltung führen. In der Praxis spielte das in vergangenen Jahren eine relativ geringe Rolle, weil



der KV erst 2009 in Kraft trat und die hohen Gehaltsstufen von den Betroffenen wegen der vorhin erwähnten sechs- bzw. achtjährigen Wartezeiten erst nach und nach erreicht werden. Für die Arbeitnehmer*innenseite wird es in Zukunft jedoch eine zentrale Aufgabe sein, solche Benachteiligungen zu vermeiden und Schief lagen zu verhindern.

Budget fürs große Ganze

Vor dem Jahr 2023 standen wir vor der einmaligen Herausforderung, dass das Universitätsbudget auf noch nie zuvor provozierte Art und Weise unterdotiert war, der Budgetvoranschlag somit weder Energie- und Erhaltungskosten, noch die Personalkosten decken konnte. Die Regierung ging uneinsichtig und sturen Blicks in den offenen Konflikt, wodurch sich für die Anliegen der Personalvertretungen unerwartete Möglichkeiten für Koalitionen ergaben. Ob das angemessen und notwendig ist, sei dahingestellt. Offensichtlich sollte die Probe aufs Exempel statuiert werden, ob Personal an den Universitäten zum Arbeitskampf fähig ist. Die Antwort lautet „Ja“ und liefert das Ergebnis, dass erstmals seit vielen Jahren der Gehaltsabschluss nominell im Ausmaß jenes des öffentlichen Dienstes ausfällt. Was sich die Seite der Arbeitgeber*innen durch das „Spiel mit dem Feuer“ eingehandelt hat, ist der freie Blick auf die Substanz. Sie besteht darin, dass die Gehaltsschemata insbesondere im internationalen Vergleich unattraktiv sind, dass an Österreichs Universitäten Überzahlungen zu den KV-Gehältern generell bescheiden ausfallen und dass mit Blick auf die Lebensverdienstkurven kein Lohnanreiz vorhanden ist und somit keine Nachwuchsförderung gelingt. Die Universitäten werden so nicht imstande sein, auf die Pensionierungswelle mit einem offensiven Recruiting von hochqualifiziertem Personal zu antworten. Sie können das seriöser Weise nur mit einer garantierten Budgetdeckung und nicht mit der aktuell lancierten Lösung einer Lockerung der Bilanzierungsvorgaben verbunden mit der Möglichkeit, die Budgets zu überziehen. Statt Budgettricks wäre dringend das Bekenntnis zu einer ordentlichen Ausfinanzierung des tertiären Bildungsbereichs notwendig und genau das wurde im Budgetvoranschlag für 2023 versäumt.

Stefan Schön

Exzellent

Exzellent – ein boomender Begriff in der Universitätswelt.

Wir blättern im Duden¹ und erfahren, dass es *hervorragend, ausgezeichnet* bedeutet und finden folgende Verwendungsbeispiele: *ein exzellenter Kenner, exzellente Ausstattung, das Frühstück war exzellent, war exzellent zubereitet*. Im Online-Wörterbuch der Synonyme² werden weitere Optionen angeboten, wie *bedeutend, geschätzt, genial*,

¹ <https://www.duden.de/rechtschreibung/exzellent>

² <https://synonyme.woxikon.de/synonyme/exzellent.php>



unentbehrlich, großartig, eindrucksvoll, perfekt, vorbildlich, erstklassig, prächtig, optimal, außergewöhnlich, fantastisch, brillant, hochwertig, um nur einige Beispiele zu nennen.

Die Universität Wien bekennt sich zur Exzellenz im Sinne von Spitzenforschung à la Zeilinger. Wie sieht es aber mit Exzellenz in den vielen Teilbereichen der Universität aus? Viele Menschen tragen ja zum exzellenten Funktionieren der Universität bei, der *universitas magistrorum et scholarium*.

Die allseits bekannte Ernährungspyramide³ empfiehlt, Süßes und Salziges selten, Butter und Schlagobers in Maßen, Fleisch, Fisch und Eier hingegen wöchentlich zu verzehren.

Stellen wir uns nun eine Universitätspyramide vor. Wer stellt die lebensnotwendigen Milchprodukte, Kohlenhydrate, Ballaststoffe, Spurenelemente, das Obst und Gemüse, die Vitamine und die Flüssigkeit zur Verfügung?

Organisationsassistent*innen, Reinigungskräfte, Studienassistent*innen, Techniker*innen, unbefristete und viel zu viele befristete wissenschaftliche Mitarbeiter*innen von den Lektor*innen über Senior Lecturers und Senior Scientists, Prä- und Postdocs, Projektmitarbeiter*innen über alle „Arten“ von nicht berufenen Professor*innen, und, last but not least, die Studierenden, sie alle machen Universität aus.⁴ Exzellenz braucht und gibt es in allen diesen Bereichen: Wer in den Genuss einer *exzellenten* Verwaltung kommt, weiß diese zu schätzen, andere sehnen sich danach. *Unentbehrlich* sind *perfekt* gereinigte Toiletten. Nicht alle beherrschen gefinkelte Details des Computermangements, alle jedoch wissen über den Wert einer *genialen* EDV-Betreuung Bescheid. Für eine *optimale* Ausbildung der uns anvertrauten Studierenden ist *erstklassige* Lehre *bedeutend*, *hochwertige* Ausstattung und *großartige* Arbeitsbedingungen für alle vorausgesetzt.

Torte, Schlagobers und Schnitzel alleine gefährden die Gesundheit.

„Die Ernährungspyramide besteht aus sechs Lebensmittel- und einer Getränkegruppe. Je weiter unten ein Lebensmittel in der Ernährungspyramide zu finden ist, desto mehr sollte davon konsumiert werden bzw. desto häufiger sollte es Bestandteil im Speiseplan sein. /.../ Unter [Sicher kochen](#) finden Sie wertvolle Tipps zum sicheren Umgang mit Lebensmitteln.“³

Wertvolle Tipps zum *vorbildlichen* Umgang mit allen Angehörigen der Universität stehen den *geschätzten* Leser*innen unter [Code of Conduct](#), [Managing for Dummies Cheat Sheet](#) oder in *Mythos Motivation* von Reinhard Sprenger (vgl. Literaturempfehlungen) zur Verfügung, z. B. während des Genusses eines exzellent zubereiteten Frühstücks.

Elizabeta Jenko

³ <https://www.ages.at/mensch/ernaehrung-lebensmittel/ernaehrungsempfehlungen/die-oesterreichische-ernaehrungspyramide?limit=all&cHash=4f72a52b2f863b51ca8a23eeca29dea>

⁴ Die Aufzählung der Personengruppen erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit.



Wissen aktuell oder *fünf vor zwölf*?

Candidus Zwick

Forschungsinstitut für Memorandumsforschung
der Universität zu Schilda

Koundry Wogenglatt

Dzt. Forschungsstelle zur Erforschung des Unerforschbaren
Freie Universität Atlantis

Liebe und verehrte Kollegin Koundry!

Ja, es gibt einen sehr ernsten Grund Ihnen zu schreiben und dabei noch auf ihr feinsinniges Lächeln der Nachsicht zu hoffen, weil ich Ihre Großzügigkeit und Gelassenheit in Sachen „Zwicks Klagemauer“ (schon) wieder nutze. Koundry, haben Sie es vernommen, wahrgenommen? – *Wissen aktuell* ist wieder da. Neues aus der Wissenschaft wird jetzt an Werktagen um fünf vor acht im Radioprogramm Ö1 ausgestrahlt (wie es heißt).

Das ist ja schon grundsätzlich sehr zu begrüßen. Denn das einzige, was noch bereitwilliger missverstanden wird als die Wissenschaft, ist die Politik. Aber diese Art Zweitrangigkeit ist kein Makel. Allen Ernstes: Die sachliche und polemikbereinigte Vermittlung wissenschaftlicher Ergebnisse, Einsichten und Anregungen muss nicht nur uns Wissenschaftler*innen, nein sie muss – verzeihen Sie mir, Hochgeschätzte, meine bombastisch klingende Worte – der Gesellschaft Anliegen höchster Priorität sein. Aber nur während der Intensivphase von Corona verging kein Tag, ohne dass Wissenschaftler*innen mit und vor universitären Hintergründen medial präsent waren. Es mangelte allerdings – diese Spitzfindigkeit erlauben Sie mir gewiss – an journalistischer Aufklärung darüber, weshalb es keine Abnormität sein konnte, dass die Wissenschaftler*innen manchmal nicht einer Meinung zu sein schienen. Wir wissen ja, dass das in einer diskursifizierten Welt ganz normal ist. Aber die Hörerinnen und Hörer, Seherinnen und Seher – ach Koundry!

Nein, ich sage zu mir selbst: „Think positive!“ Das fällt mir allerdings, und damit komme ich zum Kern der Sache, nicht leicht, wenn ich die neue Sendezeit *fünf vor acht* betrachte: Der eine Teil der Bürgerinnen und Bürger beginnt da an die erste Kaffeepause in der Arbeit zu denken und der andere Teil hat noch Frühstück sowie die Planung des Tages vor sich und beide haben sicher kein offenes Ohr für – Wissenschaft.

Mit Staumeldungen käme man da vielleicht noch durch, aber Wissenschaft?

Hochgeschätzte Koundry, sofort beginnt das Gedankenexperiment. Wie wäre zum Beispiel eine Sendezeit *fünf vor zwölf*? Das hätte für viele Sachfragen zweifellos den Charme eines gewissen Problembezugs. Bei den Einschaltziffern indes wäre ich mir da nicht so sicher. Aber diesbezüglich ist es ja in vielen Bereichen ohnehin schon *zehn nach zwölf*, meint, Sie mit den innigsten Wünschen versehend

Ihr Zwick



Entschleunigung als Ausweg aus der Krise?

Immer wieder müssen wir die Erfahrung machen, dass Technologie, und hier insbesondere die Informationstechnologie (IT), nicht die Lösung aller Probleme liefert, sondern möglicherweise alte Probleme verschärft oder aber neue schafft. Die IT macht vordergründig vieles einfacher, bequemer und oft auch schneller, allerdings müssen wir die gewonnene Zeit auch sinnvoll nutzen dürfen: Nicht durch noch mehr „Arbeitsleistung“ in der gleichen Zeit, also ungesunde Arbeitsverdichtung, sondern durch mehr Freizeit bzw. längere „Erholungsphasen“.

Wenn uns Technologie schon hülfe, Zeit zu gewinnen, so sollte diese sich in mehr Erholungs-, Regenerations-, Frei-, Familien-, Pflege-, Kultur- und sonstige Privatzeit auswirken, also etwa in verkürzten Arbeitszeiten (bei gleichem Entgelt): Wir arbeiten um zu leben und nicht umgekehrt. Geringere Zeit „in die Arbeit“ investiert, führt oft zu qualitativ hochwertigeren Ergebnissen – oder aber zumindest zu gleichem Output. Außerdem wäre oft auch mehr „Klasse statt Masse“ sinnvoller, kostengünstiger und energiesparender.⁵

Es gibt aber auch allzu bequeme Technologie, die nicht uns, sondern multinationalen Konzernen – und möglicherweise auch Arbeitgeber*innen – hilft, die Menschen besser zu überwachen, zu mikromanagen, zu kontrollieren, zu leiten und zu verleiten. Wir bezahlen unsere Bequemlichkeit oft mit der Herausgabe unserer intimsten Daten. Big Data Analysis kann aus diesen Daten vieles ableiten – einerseits zu unserem Nutzen, andererseits aber auch zu unserem Nachteil oder von uns so gar nicht gewollt. Wollen wir wirklich, dass nicht nur das entsprechende Gegenüber weiß, wo wir uns wann befinden, wenn wir elektronisch mit dem Handy bezahlen, sondern auch die Betreiber*innen des Handynetzes, die Hersteller*innen des Betriebssystems oder des Handys selbst und möglicherweise auch die Hersteller*innen der jeweils benutzten App?

Wir stellen tagtäglich „freiwillig“ unsere Daten zur Verfügung – und ja, es gibt Gesetze, die uns und unsere Daten schützen wollen oder sollen. Allerdings wird der Missbrauch der Daten unter Umständen einfacher, insbesondere bei Datenlecks in den „Systemen“. Und ist der Schaden einmal passiert, lebt es sich nicht mehr ungeniert!

Technologie soll die Menschen unterstützen. Wenn dadurch mehr in kürzerer Zeit produziert werden kann, sollte die gewonnene Zeit dem Wohle der Menschen dienen – und nicht in der noch höheren Produktion von Dingen, die niemand wirklich benötigt. Nicht zuletzt der Umwelt zuliebe.

Dazu haben wir für Euch einige „Literaturempfehlungen“:

⁵ Wieviel mehr Energie verbrauchen Kryptowährungen als „normale“ Bankkonten? Eine Anfrage an ChatGPT soll 200-mal mehr Energie verbrauchen als eine Internetsuche, da die AI dahinter „denken“ muss.



Die Welt geht unter, und ich muss trotzdem arbeiten? Sara Weber (2023)

Eine deutsch-amerikanische Journalistin und ehemalige Redakteurin denkt u. a. über die Entwicklung der Arbeit, der Arbeitsverdichtung und der damit zusammenhängenden Gründe nach, warum der Arbeitsmarkt so ist, wie er ist. Schreibt sie nicht all das nieder, das wir ohnehin wissen, aber nicht zu sagen oder schreiben wagen?

Vgl. auch: <https://www.derstandard.at/story/2000142543860/sara-weber-eine-abrechnung-mit-dem-prekaeren-zustand-unserer-arbeitswelt?ref=article>

The Cambridge Handbook of Undergraduate Research

Harald A. Mieg, & Angela Brew u. a. (Hg.) (2022)

Dieses Werk mit 160 Autoren und Autorinnen bietet eine Übersicht zu Undergraduate Research – d. h. forschendem Lernen im Bachelor – für alle Fächer in allen Ländern und allen Kontinenten. Das Buch setzt Standards im Bereich forschenden Lernens und zeigt die Rolle eines guten Mentorings auf.

Open Access verfügbar sind das Vorwort von Healey und Jenkins sowie das Vorwort von Lindsay Currie, der Leiterin des US Council on Undergraduate Research.⁶

Kritisches Denken – Critical Thinking von Harald Mieg & Frank Havemann (Hg.) (2022)

Das Buch beschäftigt sich mit den Möglichkeiten und Grenzen des kritischen Denkens im Kontext der Universitäten.⁷

Mythos Motivation: Wege aus einer Sackgasse

Reinhard K. Sprenger, Campus Verlag, (Ausgabe 2021)

Glaut man dem Autor, ist es das meist verkaufte Managementbuch – allerdings auch das am wenigsten umgesetzte. Leider u. E. insbesondere in Universitäten, die es besser wissen sollten. Auf Youtube⁸ heißt es: „An zahlreichen Beispielen analysiert Reinhard Sprenger die weitverbreiteten Anreizsysteme und ausgeklügelten Antreibertechniken in unseren Unternehmen sowie ihre fatalen Folgen, und unterbreitet Alternativen /.../“⁹

⁶<https://www.cambridge.org/core/books/cambridge-handbook-of-undergraduate-research/E1D32AAE44B8672063FF2B31CD08CF51>

⁷ <https://www.wvberlin.com/pages/bakery/kritisches-denken-critical-thinking-1792.php>

⁸ Hinweis: Beim Betrachten von Videos auf Youtube werden möglicherweise personenbezogene Daten übermittelt und verarbeitet, wie etwa System- und Browser-Fingerprints, personenbezogene Profile u. Ä. und dies möglicherweise nicht DSGVO-konform.

⁹ <https://www.youtube.com/watch?v=-yCvRjey5q8>



Sinnlose Wettbewerbe im Bildungswesen von Mathias Binswanger (2016)

Erfahren wir mehr über Fehlentwicklungen im Bildungsbereich. „*Wenn schon kein Markt, dann doch wenigstens Wettbewerb – also inszenieren wir einfach Wettbewerbe und dann wird das Bildungswesen auch effizient*“, kritisiert Dr. Mathias Binswanger zum Beginn seines Vortrags. Er ist der Meinung, dass Wettbewerbe, egal ob in der Forschung, im Gesundheitswesen oder in der Bildung nicht zum gewünschten Ziel führen – nämlich Forschung, Gesundheitswesen oder Bildung zu verbessern, sondern sie fördern oftmals die ‚Produktion von Unsinn‘. Dem zu Grunde liegt mitunter die Messbarkeitsillusion: Binswanger betont, dass sich qualitative Leistungen nicht mit Kennzahlen messen lassen – dies wird aber ständig versucht. Anhand eines Beispiels, wie man die Qualität eines Mittelstürmers messen könnte, zeigt er so manch Absurdität von Leistungsmessungen und deren Sinnlosigkeit – wobei er nur 6 Indikatoren anführt. Britische Hausärzte werden nach 156 Indikatoren bewertet. Der Schweizer Ökonom wirft auch einen Blick auf den PISA-Vorzugsschüler Finnland und zeigt auf, dass nicht alles Gold ist, was glänzt.“¹⁰

Euer ULV-Team

Zeckenschutzimpfung 2023

Laut Intranet <https://wiki.univie.ac.at/display/BGesund/Zeckenschutzimpfung> sind die Termine für die Zeckenschutzimpfung 2023 schon fixiert.

Datum	Zeit	Ort
16. März	9–12 Uhr	UBB Djerassipl. 1, EG, Raum 0.002
21. März	9–12 Uhr und 13–15 Uhr	Hauptgebäude, Erika-Weinzierl-Saal
23. März	9–12 Uhr und 13–15 Uhr	Hauptgebäude, Erika-Weinzierl-Saal
13. April	9–12 Uhr	UBB Djerassipl. 1, EG, Raum 0.002
25. April	9–12 Uhr und 13–15 Uhr	Hauptgebäude, Erika-Weinzierl-Saal

Nähere Informationen zur Anmeldung und Details zur Impfung folgen in Kürze im Intranet.

Euer ULV-Team

Speziell für Mitglieder

Namens des ULV bedanken wir uns bei allen, die den Mitgliedsbeitrag 2023 beglichen haben. Das ist sehr hilfreich und wichtig, denn der ULV ist ein parteipolitisch unabhängiger Verein, der sich allein aus den Beiträgen seiner Mitglieder finanziert – und er lebt von der unentgeltlichen, ehrenamtlichen Arbeit seiner Funktionär*innen sowie seiner Mitglieder.

¹⁰ <https://www.youtube.com/watch?v=vFKH918BkJY>



ULV-Mitglieder genießen eine subsidiäre Berufsrechtsschutzversicherung (siehe dazu die Bedingungen auf der [Homepage des Dachverbandes](#)). Weiters können sie ihren Jahressteuerausgleich bei Vorlage des Einzahlungsbelegs zur ULV-Mitgliedschaft zu einer ermäßigten Honorarpauschale von ca. 450 Euro inklusive Umsatzsteuer erstellen lassen. Diese Kosten sind zur Gänze steuerlich abzugsfähig und können zu einer entsprechenden Abgabenreduktion führen (Infos unter: www.tatschl.at).

Das Konto des ULV: IBAN: AT93 6000 0000 0727 5223. Den steuerlich absetzbaren Betrag könnt Ihr im Rahmen von € 25 bis € 50 selbst bestimmen. Ihr unterstützt so unsere Tätigkeit, gewinnt eine Plattform für eigene Anliegen und seid berufsrechtsschutzversichert. Macht Eure Kolleg*innen auf die Vorzüge einer Mitgliedschaft beim ULV aufmerksam! Denn gemeinsam sind wir stärker! Informationen auf ulv.at/mitmachen.

Euer ULV-Team

Nützliche Links

Universitäten

<https://www.derstandard.at/story/2000142664477/chat-gpt-an-unis-hat-die-hausarbeit-ausgedient>

<https://www.moment.at/uni-kettenvertrag-lehre-forschung#comment-4798>

<https://science.apa.at/power-search/18062203761192127598>

<https://www.derstandard.at/story/2000142678852/universitaetenkonferenz-warnt-erneut-vor-mehrkosten-fuer-hochschulen>

<https://www.derstandard.at/story/2000142640446/hochschulplan-sieht-insgesamt-mehr-abschluesse-und-bessere-betreuung-an-unis>

<https://www.derstandard.at/story/2000142814133/uni-dienstrecht-rechtswidrige-kettenbefristung>

https://www.ris.bka.gv.at/Dokument.wxe?Abfrage=Justiz&Dokumentnummer=JJT_20221024_OGH0002_008OBA00021_22D0000_000&Suchworte=RS0075866+

Wissenschaft und Forschung

<https://openknowledgemaps.org/>

https://www.zeit.de/2023/04/it-sicherheit-hochschule-sicherheitsluecken-hacker?utm_campaign=ref&utm_source=twitter.zonaudev.int&utm_medium=sm&wt_zmc=sm.int.zonaudev.twitter.ref.zeitde.redpost.link.sf&utm_content=zeitde.redpost+link.sf&utm_referrer=https%3A%2F%2Ft.co%2F

<https://www.nature.com/articles/d41586-023-00056-7>

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/wissen/klima/2174172-Vom-Elfenbeinturm-auf-die-Strasse.html>

<https://blog.oecd-berlin.de/lehren-aus-ichbinhanna>



Gesellschaft und Diverses

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/betriebsrat-fuer-das-wissenschaftliche-personal/newsletter/br-info-4-2022/microsoft-365/>

<https://www.wu.ac.at/universitaet/organisation/interessensvertretungen/betriebsrat-fuer-das-wissenschaftliche-personal/newsletter/br-info-6-2022-16122022/interview-ms-365-teil-2/>

https://www.ots.at/presseaussendung/OTS_20230117_OTS0103/schluss-mit-dem-aufteilen-unserer-kinder-im-volksschulalter

https://www.oegb.at/themen/arbeitsrecht/gesundheit-und-krankheit-am-arbeitsplatz/praesentismus-_das-unsichtbare-phaenomen

<https://www.sn.at/politik/innenpolitik/pension-laenger-arbeiten-weniger-geld-das-sind-die-folgen-der-gestaffelten-pensionsanpassung-132714937>

<https://futurezone.at/netzpolitik/chatgpt-schule-oesterreich-bildung-digitale-bildung-ki-kuenstliche-intelligenz/402293822>

<https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/welt/2174466-Die-Krise-des-demokratischen-Kapitalismus.html>

Ihr habt soeben das ULVnetinfo 1/2023 gelesen. Danke!

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

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

univie@ulv.at

Kontaktmöglichkeiten:

<http://univie.ulv.at>
univie@ulv.at
<https://twitter.com/ULVUniWien>

Dachverband:

<https://www.ulv.at>

