



Univ. Prof. Dr. Jörg SCHMIEDMAYER
Atomic and Quantum Physics

An
Die Österreichische
Universitätenkonferenz

Tel: +43-1-588 01-14101
Vermittlung: +43-1-588 01-14111
Fax: +43-1-588 01-14199
E-mail: schmiedmayer@atomchip.org
Internet: www.AtomChip.org

Ihr Zeichen / Ihre Nachricht vom

Bearbeiter / Nebenstelle

Datum
28.02.2009

Betrifft: Wer hat Angst vor Tenure Track?
Kollektivvertrag, Karrierestellen

An Die Österreichische Universitätenkonferenz
An die Rektorinnen und Rektoren der Österreichischen Universitäten und Kunsthochschulen

als MentorInnen vieler junger erfolgreicher NachwuchswissenschaftlerInnen schreiben wir Ihnen, weil wir um die Zukunft und Möglichkeiten der jungen Nachwuchswissenschaftler in Österreich sehr besorgt sind. Jene herausragenden und enthusiastischen jungen WissenschaftlerInnen, die aus der ganzen Welt nach Österreich (zurück) gekommen sind, waren in den letzten 10-15 Jahren eine wesentliche Triebkraft hinter der international oft bewunderten positiven Entwicklung von Wissenschaft, Forschung und Technologie in Österreich.

Die APA Meldung **Uni-KV: Berechenbare Karriere aber kein "tenure track"** (APA0444 2009-02-26/13:59) zur geplanten Umsetzung des neuen Kollektivvertrags stimmt uns sehr nachdenklich. Darin werden ziemlich unverhohlen "Hauskarrieren" von der "Inskription bis zur Bahre" als das einzig erstrebenswerte Karrieremodell der Wissenschaft dargestellt. Dies wäre unserer Ansicht ein gravierender Rückschritt, schlichtweg eine Katastrophe für die Universitäten, die Lehre und die Wissenschaft in Österreich. Ein Schritt, der geradewegs in die Mittelmäßigkeit führt. Die Hauptleidtragenden sind neben den jungen WissenschaftlerInnen dabei die Ausbildung und die Konkurrenzfähigkeit unserer Absolventen. Zur Information haben wir Ihnen die Meldung der APA unten angefügt.

Als MentorInnen vieler junger erfolgreicher NachwuchswissenschaftlerInnen hier in Österreich (und an vielen anderen Institutionen weltweit) ist uns sehr wohl bewusst, dass Karrieren planbar sein und eine Perspektive haben müssen. Doch dies ist NUR dann gegeben, wenn das System offen bleibt, Bewegung und Wettbewerb zulässt.

Der Kollektivvertrag darf daher so genannte "Hauskarrieren" auf keine Fall fördern und damit den sinnvollen wissenschaftlichen Wettbewerb bremsen. Auslandserfahrung darf nicht nur noch sekundär sein. Ganz im Gegenteil, Bewährung im Ausland sollte Voraussetzung für eine Karrieremöglichkeit sein. In Israel führt ein solches System der Bewährung zu sehr eindrucksvollen Erfolgen, wie z.B. die Auszeichnung vieler junger WissenschaftlerInnen an israelischen Universitäten bei den letzten ERC junior grants zeigt (IL:AUT – 24:4). Drittmittel finanzierte MitarbeiterInnen und Gewinner von prestigeträchtigen Preisen und Fellowships, die

von Außen kommen, dürfen beim Eintritt in eine Karrieremöglichkeit in Österreich nicht benachteiligt sein.

Wenn es Karrierestellen gibt, dann müssen diese für alle gelten, und in offenen Wettbewerb vergeben werden. Wenn sie wie Assistenz Professoren gelten sollen, dann müsste es zur Besetzung eine hochkarätige Vergabekommission geben, gepaart mit einer zielstrebigen und breiten Suche nach ausgezeichneten BewerberInnen.

Karrierestellen sollten als unabhängige, nicht weisungsgebundene WissenschaftlerInnen, als wirklich Assistenz ProfessorInnen und nicht als 'PostDoc' definiert werden. (Die Gleichstellung von Assistenz Professoren und PostDoc, wie in der APA Meldung gefordert, zeugt von einer erschreckenden Unkenntnis internationaler Standards)

Die Qualifikationsvereinbarung darf nicht eng definiert werden (ein Project, ein paar Doktoranden, eine Anzahl von Papers/Zitate, Habilitation ...). Qualifikationsvereinbarung sollte als Mindestmass den Vergleich mit den Besten im eigenen Fachgebiet namentlich einschließen, und von unabhängigen Komitees und GutachterInnen (die weder mit dem/der zu evaluierenden, noch mit seinem MentorIn eine Beziehung haben) beurteilt werden. So wie es in erfolgreichen Institutionen weltweit praktiziert ist.

Warum hat man/frau vor dem sehr erfolgreichen "Tenure Track" System Angst?

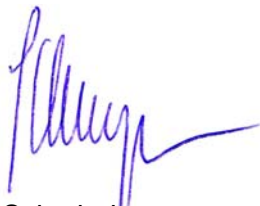
Unsere NachwuchswissenschaftlerInnen haben berächtigerweise vielmehr Angst vor den In-Haus Seilschaften, wie sie sie vielerorts leider sehr oft selbst erleben müssen.

Wir appellieren daher an Sie als Leiter der Universitäten durch Offenheit, Qualität und Wettbewerb die Karrieremöglichkeiten junger WissenschaftlerInnen zu sichern und diese nicht durch die Taschenträger und Hauskarrierementalität für lange Sicht zu verbauen.

Im Rahmen der Autonomie muss den Universitäten, Fakultäten, Fachbereichen, Wissenschaftszentren usw. die Möglichkeit erhalten werden, die Karrieremöglichkeiten ihrer jungen WissenschaftlerInnen selbst zu gestalten. Der oben angegebene Richtgedanken sollten nur ein Mindestmass darstellen. Weiterführende qualitätssichernde Maßnahmen müssen im Rahmen der Autonomie möglich sein und dürfen durch einen Kollektivvertrag oder durch seine enge Auslegung nicht verhindert werden. Letzteres wäre eine echte Katastrophe.

Als AnsprechpartnerInnen mit langjähriger Erfahrung in vielen verschiedenen international sehr erfolgreichen Systemen stehen wir Ihnen gerne für weitere Diskussionen, auch im Speziellen zu der Gestaltung von Karrieremöglichkeiten junger Nachwuchswissenschaftler, jederzeit zur Verfügung.

Im Namen aller WittgensteinpreisträgerInnen



Jörg Schmiedmayer
Sprecher der WittgensteinpreisträgerInnen