

Gemeinsamer Antrag Nr. 32

der Fraktion Sozialdemokratischer Gewerkschafter:innen,
der Fraktion Christlicher GewerkschafterInnen – Österreichischer ArbeitnehmerInnen Bund,
der Freiheitlichen Arbeitnehmer - FPÖ,
der Alternativen, Grünen und Unabhängigen GewerkschafterInnen,
der Grünen Arbeitnehmer,
der Liste Perspektive,
der Liste Fair und Transparent,
der Arbeitsgemeinschaft unabhängiger Arbeitnehmer,
des Gewerkschaftlichen Linksblocks,
der Liste Türk-Is,
der Kommunistischen Gewerkschaftsinitiative-International,

an die 179. Vollversammlung der Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien
am 25. Mai 2023

Sichere Anstellungsverhältnisse an den Universitäten

Öffentliche Universitäten sind ein Hort der Wissensvermittlung und -generierung (Forschung), sie bilden aus und sind regional und international wichtige Institutionen, die aus dem Ortsbild nicht wegzudenken sind.

Ohne die Arbeitnehmer:innen an den Universitäten - sowohl im wissenschaftlichen als auch im allgemeinen Personal - könnten diese nicht existieren. Immer wieder wird seitens der Politik betont, wie wichtig die öffentlichen Universitäten in unserem Land sind und welchen wertvollen Beitrag sie für die Bildung leisten.

Leider sind genau diese Institutionen Einrichtungen, in denen der Großteil der Arbeitnehmer:innen unter unsicheren oder sogar prekären Verhältnissen arbeiten muss. Kettenverträge, befristete Verträge und bei hoher und extrem flexibler Arbeitslast verhältnismäßig niedrige Bezahlung prägen die Arbeit. Neben dem Mittelbau, der den größten Teil des wissenschaftlichen Personals ausmacht, sind mittlerweile alle Personalgruppen davon betroffen. In vielen Bereichen herrscht hohe Arbeitsverdichtung und ein eklatanter Mangel an qualifizierten Arbeitskräften.

Aus der Praxis ist hinlänglich bekannt, dass Befristungen auf Dienstgeberseite oftmals als eine „verlängerte Probezeit“ oder auch bequeme Praxis der Umgehung von Kündigungsgesprächen gesehen und verwendet werden. Das etabliert eine vom Arbeitsrecht so nicht gewünschte Praxis, die einerseits den Arbeitnehmer:innen wertvolle Zeit bei der Suche nach einem sicheren Arbeitsverhältnis kostet und andererseits der Arbeitgeberseite nur scheinbar einen Vorteil bringt. Denn auf lange Sicht kostet das einem Betrieb wertvolle Ressourcen: einerseits durch Know-How Verlust aufgrund höherer Fluktuation und Brain Drain und andererseits durch sinkende Standortqualität.

Dass gerade im Lichte dieser komplexen Herausforderungen an moderne und im internationalen Wettbewerb stehende Wissensorganisationen, wie sie Universtäten sind, in dieser Novelle weiterhin auf eine verpflichtende Personalstrukturplanung und auch den Nachweis zu einer qualifizierten Personalführungskompetenz der Leitungsorgane verzichtet wird, ist unverständlich.

Dazu haben die prekär Universitätsbeschäftigten das „Netzwerk Unterbau Wissenschaft“¹ gebildet. Die Plattform NUWISS arbeitet mit Betriebsrät:innen und Interessensvertretungen zusammen. Die primären Forderungen des Netzwerkes sind:

¹ Netzwerk Unterbau Wissenschaft: <https://www.nuwiss.at/>

- Bessere Arbeitsbedingungen, die mit einer grundlegenden Demokratisierung der Universitäten einhergehen müssen.
- Verstärkte Mitspracherechte.
- Mehr Transparenz und größere Diversität.
- Verpflichtende Planung und Entwicklung aller Personalbereiche.

Erst damit können die Beschäftigten Lebens-, Wohnort- und Familienplanung denken und finanzieren. Wem immer wieder Arbeitslosigkeit droht, ist darin massiv gehemmt.

Die 179. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien fordert den zuständigen Minister für Bildung, Wissenschaft und Forschung auf, den Paragraph 109 im Universitätsgesetz so zu reformieren, dass öffentliche Universitäten keine Schlupflöcher mehr haben in vermehrt befristeten Anstellungen oder sich wiederholenden befristeten Anstellungen (Kettenverträge) anzustellen und angehalten sind mehr Sicherheiten in Anstellungsverhältnissen anzubieten (= unbefristete Stellen)

Die Arbeiterkammer Wien setzt sich für eine Verpflichtung der Universitätsleitungen zur nachhaltigen Personalstrukturplanung ein.

Angenommen <input checked="" type="checkbox"/>	Zuweisung <input type="checkbox"/>	Ablehnung <input type="checkbox"/>	Einstimmig <input checked="" type="checkbox"/>	Mehrheitlich <input type="checkbox"/>
--	------------------------------------	------------------------------------	--	---------------------------------------