

Kollektive Interessensvertretung an der Universität im Spannungsfeld Personalplanung und Ansprüche aus der Belegschaft

Ausgehend von der Analyse der Personalstruktur anhand des Universitätsberichts > 2020 werden die Funktionen der kollektiven Interessensvertretung im Hinblick auf die Praxiserfahrungen an den Universitäten kritisch diskutiert. Nicht nur im Vorfeld der UG-Novelle 2020/21 wurde und wird über die im deutschsprachigen Wissenschaftsraum weit verbreitete hohe Befristungsquoten gesprochen. In Österreich liegt hier laut dem aktuellen Universitätsbericht das derzeitige Verhältnis von unbefristeten Stellen vs. befristeten Stellen bei rund 30 : 70. Die Wirkungen dieser Personalplanungspolitik ist merkbar. Initiativen wie die Kampagne „Frist ist Frust“ (<https://frististfrust.net/>) bringen die abschreckende Wirkung für ein gesamtes Berufsfeld auf den Punkt.

Dieser Praxisbeitrag aus Sicht zweier Vertreterinnen der Bundesvertretung 13 der GÖD (Universitätengewerkschaft) geht folgenden Fragen nach: Welche Funktionen werden von den Beschäftigten im wissenschaftlichen Personal derzeit von der kollektiven Interessensvertretung erwartet und wie können diese erfüllt werden? Inwieweit lassen sich aus den Erfahrungen eine Nachschärfung der wesentlichen Anforderungen für eine attraktive Zusammensetzung der Personalstrukturen ableiten, damit das derzeit dominierende Personalsteuerungsinstrument der Befristung von Arbeitsverhältnissen abgelöst wird?

Als kollektive Interessensvertretung wurde im Zuge der Ausgliederungen der Universitäten eine ganz wesentliche Aufgabe in deren Hände gelegt: ein Aushandlungspouvoir für die Ausgestaltung der Arbeitsbedingungen, wie z.B. Arbeitszeit oder -ort, sowie auch die Gestaltung von Entlohnungsbestandteilen. Das Universitätsgesetz (UG) 2002 legte fest, dass zwischen Arbeitgebervertreter*innen der Universitäten und der kollektivvertragsfähigen freiwilligen Interessensvertretung (= Gewerkschaft, die GÖD) ein Kollektivvertrag (Uni-KV) für die Mitarbeiter*innen abzuschließen ist. Der Uni-KV trat mit 1. Oktober 2009 in Kraft, er regelt das privatrechtliche Angestelltenverhältnis. Ihn verhandelt arbeitnehmerseitig ein Team aus Mitgliedern des GÖD-Präsidiums, der Bundesvertretungen 13 (Hochschullehrer*innen) und 16 (Allgemeines Personal). Für beide Gruppen sind langjährige Uni-Betriebsrät*innen, also selbst Uni-Bedienstete aktiv. Auf der Arbeitgeber*innenseite agiert ein Team bestehend aus Rektor*innen und Vize-Rektor*innen aus dem Dachverband der österreichischen Universitäten. Verhandelt werden nun stets die Gehaltsvalorisierungen als auch inhaltliche Regelungen des Uni-KV – die seit dem Inkrafttreten einen wichtigen Rahmen für die entsprechende Ausgestaltung der lokalen Personalmanagementpraktiken darstellt.

Dem Kollektivvertrag wird nun oft zugeschrieben, auch der Grundstein für beobachtbare Dominanz der Befristungen an vielen Standorten zu sein. Das trifft so nicht zu. Das Fundament dafür ist in den über die Jahre hinweg immer wieder nachgeschärften Regelungen des Universitätsgesetzes zu suchen, werden hier doch ganz wesentliche Determinanten festgelegt, die übliche Regelungen des österreichischen Arbeitsrechts außer Kraft setzen (z.B. Arbeitszeitregelungen § 110 UG, Regelungen zur Dauer von Beschäftigungsverhältnissen § 109 UG). Gleichzeitig werden wesentliche Hebel über Personalkennzahlen für die Grundfinanzierung der Universitäten durch das zuständige Bundesministerium betätigt. Dies wird auch im aktuellen Universitätsbericht deutlich. Darin wird für den Zeitraum 2018-2020 erläutert, dass die Personalstrukturplanung in der LV-Periode 2019–2021 wesentlich von der Steuerungslogik der neuen Universitätsfinanzierung geprägt ist und dass mit der UG-Novelle 2021 eine Stärkung des Wissenschaftsstandorts Österreich geplant ist.

Mit Blick auf die Personalplanung und -struktur an Universitäten erscheinen die Bekenntnisse des BMBWF erwähnenswert. So sieht dieses das „Ziel der Neuregelung ist es nun, eine klare, europarechtskonforme Regelung zu schaffen,... Aus diesem Grund wird für die zu Beginn des Jahres 2021 geplante Änderung des UG eine Lösung vorgeschlagen, die – im Unterschied zur bisherigen Regelung – erstmals den gesamten Karriereverlauf einer wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiterin oder eines wissenschaftlich-künstlerischen Mitarbeiters von der Praedoc-Phase bis zur Erlangung einer Professur abbildet.“ (BMBWF 2021, S. 70) Als Grundlage für wissenschaftliche Karrieren bietet das Ministerium den Universitäten nun folgende neue Möglichkeiten: „eine rasche und flexible Besetzung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern geschaffen“ (der neue § 99a UG) „das Laufbahnmodell, um dem wissenschaftlichen Nachwuchs attraktive, durchgängige Karrierewege zu ermöglichen.“ (§ 99 Abs. 5 UG) und strukturierte Doktoratsprogramme (BMBWF 2021, S. 68).

Das Bekenntnis zu gesamten Karriereverläufen, attraktiven und durchgängigen Karrierewegen erscheint auf den ersten Blick so, als ob die Verantwortlichen hier die Wünsche und Forderungen von Betroffenen bzw. uns als Repräsentantinnen der Belegschaften nachgekommen sind. Werden jedoch die Personalstrukturdaten im selben Universitätsbericht näher analysiert zeigt sich, dass 82 % der Beschäftigten auf Basis des KV (80,5% der Professor*innen §§ 98 und 99 UG) beschäftigt sind. Davon sind 23,7% des wiss. Personals DM-Beschäftigte gemäß §§ 26 und 27 und 10,3% Professor*innen und Dozent*innen. Der Rest sind Praedocs, Postdocs, Lektor*innen und studentische Mitarbeiter*innen. Fast 80% des wiss. Personals ist in befristeten Verhältnissen tätig, bei Professuren §§ 98 und 99 liegt die Unbefristigtenrate zw. 63,4 und 98,2%. Die Kernbelegschaft (jene mit unbefristeten Verträgen) im Mittelbau an den Universitäten ist sehr klein.

Wie schon oben angeführt, gibt das Ministerium mit UG und Budget-Steuerinstrumenten den Rahmen für das Arbeitsrecht vor. Die Budgetplanung, UG als auch der KV sollten demnach den Entwicklungen im Bildungsbereich wie auch den Neuerungen im arbeitsrechtlichen Bereich Rechnung tragen. Für die Gewerkschaft stellen sich insb. Fragen in Bezug auf die Personalstruktur und auch die Karrieremodell. Zum einen gehört geklärt, was sind „adäquate“ Zusammensetzungen und sind die jetzigen Zusammensetzungen der Personalstrukturen gut für die Erhaltung der Basisfunktionen an den Universitäten? Einforderung von Transparenz und Kommunikation von den Anforderungen für Entfristungen erscheinen zudem unumgänglich. Zum anderen wo beginnt bzw. endet die „umfassende“ Karriereperspektive? Welche Grundverständnisse liegen hinter Ausbildungs-, Nachwuchs- und Laufbahnstellen? Inwiefern gibt es Alternativen zur Befristung, um „Generationengerechtigkeit“ zu gestalten? Einforderung von klarer Darstellung von Ausbildungs- und Qualifizierungsstellen, Ausbau von Laufbahnstellen – insbesondere im Kunstbereich als auch die Ermöglichung von alternativen Karrieremodellen wie auch von Umstiegen (bei Verwendungen / Quereinstiegen) ist zu beachten.

In allen seinen Aktivitäten sollte die Gewerkschaft der prinzipiellen Frage agieren, was macht den Wissenschaftsstandorts (wieder) attraktiv und wie kann sich die Gewerkschaft proaktiver positionieren und Allianzen mit Verbündeten bilden. Entsprechend möchten wir in unserem Beitrag diese aufgeworfenen Fragen kritisch beleuchten und gleichzeitig auch (neue) Ansatzpunkte für Handlungsfelder generieren.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) 2021. Universitätsbericht > 2020, Wien.