

Kettenverträge und andere Zumutungen.

Der Arbeitsplatz Universität anhand der Hochschulbefragung der AK Wien 2018 und Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung

Abstract für Forschungsbeitrag

Mehr als drei Viertel der künstlerischen und wissenschaftlichen Beschäftigten an den österreichischen Universitäten sind in einem befristeten Arbeitsverhältnis.¹ Viele MitarbeiterInnen versuchen daher, sich von einem Vertrag in einen anderen wiederum befristeten zu retten und haben oft mehrere Arbeitsverträge gleichzeitig. Die Prekarität des derzeitigen akademischen Jobmarkts wird in Österreich aufgrund besonderer arbeitsrechtlicher Ausnahmen verstärkt. Dadurch werden die Universitäten als Arbeitgeber de facto aus der Verantwortung für eine langfristige und nachhaltige Personalpolitik genommen. Entgegen der medialen Wahrnehmung betrifft diese Problematik jedoch nicht nur künstlerisch-wissenschaftliche Beschäftigte, sondern zunehmend auch das allgemeine Universitätspersonal.²

Der vorgeschlagene Beitrag beleuchtet anhand einer Befragung von Hochschulbeschäftigten den Arbeitsplatz Universität und die Herausforderungen für kollektive Interessensvertretung. Im Rahmen dieser Studie, die das IFES-Institut im Auftrag der AK Wien 2018 durchgeführt hat, wurden ungefähr 2.300 Beschäftigte an Wiener Universitäten befragt. Die Ergebnisse geben einen Einblick in deren Arbeitsbedingungen und Probleme am Arbeitsplatz. Neben den sogenannten Kettenverträgen, die auch mit der Novelle des Universitätsgesetzes vom März 2021 nicht beseitigt wurden, wurden von vielen Befragten die mangelnden Zukunftsperspektiven, unbezahlte Mehrarbeit sowie eine hohe Arbeitsbelastung als Probleme genannt.

Gleichzeitig macht die Studie auch die Herausforderungen für kollektive Interessensvertretungen deutlich: Viele wissenschaftliche Beschäftigte wenden sich bei einschlägigen Problemen vorrangig an KollegInnen oder direkte Vorgesetzte und seltener an

¹ Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2021): Universitätsbericht 2020, S. 83.

² Ebd.

den Betriebsrat, die Gewerkschaft oder auch die Arbeiterkammer. Außerdem wenden sich vor allem jüngere KollegInnen, die oft in befristeten Verträgen und daher abhängiger sind, eher an KollegInnen, während ältere MitarbeiterInnen häufiger zu Betriebsrat, Dekanat oder Gewerkschaft gehen.

Der große Anteil von befristet Beschäftigten und die Individualisierung von (internationalen) Karrieren im akademischen Feld führen zusätzlich auch zu einer Repräsentationslücke in Gremien betrieblicher Mitbestimmung, bei Betriebsrat oder auch Gewerkschaft. Die Organisation kollektiver Interessen wird unter diesen Bedingungen eine besondere Herausforderung.

Kontakt

Matthias Falter
AK Wien - Service und Information
Prinz Eugen Straße 20-22
1040 Wien
Mail: matthias.falter@akwien.at
Mobil: +43 664 8815 6281