

## *Das war das Dialogforum in Linz*

Thomas Mayer, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der JKU und LV13 GÖD OÖ

Am 14. Juni 2023 lud die Universitätengewerkschaft (BV13) der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD) zum zweiten Dialogforum unter dem Motto „Prekäre Uni: Universitätsbudgets und deren Wirkung“ an der Johannes Kepler Universität Linz. Die Veranstaltung war gut besucht, mehr als 100 Leute nahmen teil. Diesmal lag der Fokus auf dem Dialog über Personalstrukturen und welche Auswirkungen nicht nur die Budgets, die den Universitäten zugewiesen werden, sondern auch die Steuerung durch das BMBWF aus diese hat. Sowohl der Dachverband der Universitäten, vertreten durch Brigitte Hütter (Rektorin der Linzer Kunstuni), als auch das BMBWF, vertreten durch Sektionschef Elmar Pichl, konnten daher zu einem besseren Verständnis der Thematik aus Sicht der jeweiligen Akteure beitragen. Vertreter:innen der Gewerkschaft (Martin Tiefenthaler, Vorsitzender der BV13 der GÖD, und Jasmin Benesch, Abteilung Kollektivvertrags- und Arbeitsverfassungsrecht) boten die Gegenposition und machten auf unterschiedliche Problemlagen aufmerksam. Michaela Schaffhauser-Linzatti's Vortrag zur Finanzierungsstruktur und Steuerung der Universitäten durch das BMBWF gab wertvollen Input, der als Basis für die anschließenden Statements sowie Diskussion mit dem Publikum diente.

Im Eingangsstatement wies Sektionsleiter Pichl darauf hin, dass Budgets zwar vom BMBWF vergeben werden, das BMBWF jedoch nicht festlegt, wie diese verwendet werden. Dies sei Aufgabe der Rektorate. Wie viel Budget die Universitäten vom BMBWF bekomme, hänge unter anderem auch von der Wertschätzung der Wissenschaft in Österreich ab, die von Jahr zu Jahr schwanke. Das Ziel der „Unifinanzierung NEU“ sei es jedoch, die Lehre an den Universitäten wieder in den Vordergrund zu bringen. Dies geschehe durch die neu eingeführten Basis- und Wettbewerbsindikatoren. Durch diesen neuen Fokus des BMBWF soll auch die Legitimität der Wissenschaft gefördert werden. Rektorin Hütter entgegnete, dass Budgets zwar frei für Rektorate zu verwenden sind, jedoch sind auch die Rektor:innen an unterschiedliche Kostenstellen gebunden. Wichtig sei es jedoch, strategisch vorzugehen und für jede Organisationseinheit zu überlegen, wo es unbefristete und wo es befristete Stellen benötige.

Das Statement von Stephan Pühringer, wissenschaftlicher Mitarbeiter an der JKU und Mitinitiator von Netzwerk Unterbau Wissenschaft (NUWiss) zielte exakt auf diese Problematik ab. Er verwies darauf, dass immer mehr befristete Stellen an Universitäten vergeben werden. Genau dies führe auch vermehrt zu Schwierigkeiten der Universitäten, ihre Aufgaben, wie Lehre und Forschung, zu erfüllen. So gäbe es wenig Wissenstransfer, für den die Universitäten gesellschaftlich die Hauptverantwortung tragen. Frau Benesch von der GÖD setzte einen Fokus auf die hohe Inflation, die aus der Sicht der Gewerkschaft die größte Herausforderung der kommenden Gehaltsvalorisierungen, und zwar nicht nur bei den Universitäten, sondern in allen Berufssparten, darstellt. Herr Tiefenthaler (BV13 Vorsitzender in der GÖD und Betriebsrat an der Medizinischen Universität Innsbruck) kritisierte konkret die Gehälter im B-Schema des Uni-Kollektivvertrags. Diese seien um 20.000€ im Jahr niedriger als von AHS-Lehrer:innen. Durch Gehaltsbedingungen wie das derzeit der Fall sei, könne der Wissenschaftsstandort Österreich europaweit nicht mithalten. Schon jetzt sei es schwierig Personal zu halten, daher brauche es mehr unbefristete Stellen und höhere Gehälter. Wichtig sei es jedoch auch, alternative Karrieremöglichkeiten an den Universitäten zu schaffen.

Die Diskussion mit dem Publikum erwies sich als äußerst informativ für viele. So wurde von Sektionsleiter Pichl auf Nachfrage erklärt, dass das BMBWF für die nächste Verhandlungsrunde 2024 daran arbeite Anreize für Rektorate zu setzen mehr Dauerstellen zu besetzen. Wo regelmäßig Drittmittel eingeworben werden, dort soll entfristet werden und Beschäftigungsverhältnisse wie aus dem Globalbudget behandelt werden.

Zudem zeigt sich eine Verteilungsungleichheit zwischen drittmittelaffinen und Organisationseinheiten mit weniger Drittmittelinwerbungen. Es ist ersichtlich, dass Einheiten mit mehr Drittmittelprojekten im Moment auch mehr Tenure Track stellen bekommen, während Entwicklungspotenzial bei Einheiten mit weniger Projekten als eher niedrig eingeschätzt wird. Diese Einheiten, so Tiefenthaler, sollten daher auch eine Art Basisabteilung für deren Förderung bekommen.

Zuletzt wurden die nach Universität variierenden Stammpersonalquoten erwähnt. Speziell die JKU weise eine niedrige Stammpersonalquote auf. Es brauche mehr Planungsmöglichkeit für Mitarbeiter:innen, mehr unbefristete Stellen. Herr Pichl verwies darauf, dass diese in der Verantwortung der Rektorate stehen. Es brauche eine Neuaufsetzung des Kollektivvertrags, der heutzutage schon zu veraltet ist. Wichtig hierfür seien neue Karriereperspektiven an den Universitäten, die nicht immer ausschließlich auf die Besetzung einer Professur hinführten.