

## **Stellungnahme zum Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan 2028-20233 - Aktualisierung**

Sehr geehrte Damen und Herren,

Als Bundesvertretung 13 (Universitätsgewerkschaft wissenschaftliches und künstlerisches Personal) ist es uns ein zentrales Anliegen, Lösungen und Verbesserungen für das Wirken der Wissenschaftler:innen und Künstler:innen an den Universitäten Österreichs nach dem Universitätsgesetz 2002 zu erreichen. Entsprechend haben die Mitglieder unserer BV 13 mit großem Interesse die Aktualisierung des Gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans 2028-2033 studiert.

In dieser Aktualisierung erscheinen uns insbesondere die Abschnitte Karrieren, Internationalisierung und Gleichstellung/Diversität und Soziale Dimension als wesentliche Bereiche, die sich auch immer wieder in unserer Arbeit mit den lokalen Belegschaftsvertretungen an den einzelnen Universitätsstandorten widerspiegeln. In der Folge werden wir auf einige Vorhaben, die dazu in dem Planungspapier genannt werden, vertiefend eingehen:

### **@Weiterentwicklung der Bewertungssysteme**

Wir begrüßen die Überlegungen, die dazu im Abschnitt 3.2 des GUEP vorgestellt werden. Insbesondere wichtig finden wir, den Fokus von quantitativen zu qualitativen Bewertungsformen zu verschieben.

Unsere Erhebungen, in denen wir ua die Bewertungspraxis für Entfristungen an den verschiedenen lokalen Universitätsstandorten genauer analysiert haben, zeigen auf, dass es hier noch immer eine starke Orientierung an quantitativen Indikatoren gibt und die Verhältnismäßigkeit der herangezogenen Indikatoren immer schwerer vergleichbar werden. Hier braucht es einen weiteren intensiven Austausch, in dem auf eine ausgewogene Beteiligung sowohl von Arbeitgeber- als auch Arbeitnehmervertretungen Bedacht genommen werden sollte.

### **@Weiterentwicklung der Karrieremodelle, neue Verwendungsprofile und mehr entfristete Beschäftigungsverhältnisse**

Dieser Themenkomplex, das ebenfalls im Abschnitt 3.2 hervorgehoben wird, war und bleibt einer der zentralen Themenbereiche für uns als Interessensvertretung. Wir analysieren laufend die Beschäftigungsstrukturen an den verschiedenen Universitätsstandorten und dabei zeigt sich leider wenig Veränderungen im Bereich der Relationen zwischen entfristeten und befristeten Stellen bzw. zwischen verschiedenen Verwendungsprofilen. Aus unserer Sicht wäre es wichtig, gemeinsam mehr Impulse für die Universitätsleitungen zu setzen, einen zunehmend höheren Anteil an entfristeten Vollzeitstellen zu schaffen.

Wir begrüßen in diesem Zusammenhang die Anregung, neue Verwendungsprofile zu entwickeln und stärker auch auf die Verantwortung der Universitäten für die berufliche Weiterentwicklung des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals hinzuweisen.

Dazu bräuchte es aus unserer Sicht jedoch auch eine kritische Bestandsaufnahme der verschiedenen arbeitsrechtlichen Regelungen, die im Rahmen des UGs gesetzt werden. So eine Analyse geht über den intensiv diskutierten § 109 UG hinaus.

Uns ist auch bewusst, dass wir als Universitätsgewerkschaft auch in der Pflicht sind, wenn es darum geht, mittelfristig attraktiver Entlohnungssysteme im Rahmen des Uni-Kollektivvertrags umzusetzen. Erste Erfolge langjähriger, intensiver Verhandlungen gibt es im Bereich der Anpassungen des B-Schemas.

Damit hier die Aktivitäten in diesen Bereichen sich jedoch nicht konterkarieren, sehen wir einen gemeinsamen Dialog zwischen dem Bundesministerium, dem Dachverband und den Gewerkschaften als unverzichtbar und stehen dafür gerne zur Verfügung.

Im Bereich der **Internationalisierung** möchten wir beim Thema der Förderung von Mobilität von Hochschulangehörigen auf einen Aspekt hinweisen, der hier in den Ausführungen kaum Berücksichtigung findet: Mobilität und internationale Erfahrung wird gerade im wissenschaftlichen und künstlerischen Bereich als ein wesentliches Asset von bzw. für Beschäftigte gesehen. Dass diese Mobilitätsaktivitäten, wie sie hier zB unter Punkt 3.3 gefordert werden, auch gut und effizient umgesetzt werden können, bedarf es auch entsprechend noch klarer lokaler Unterstützungsmaßnahmen an den einzelnen Standorten und hier könnte noch stärker auf eine Vernetzung und einen Erfahrungsaustausch zwischen den Standorten eingewirkt werden.

Die Überlegungen, die im Abschnitt 4.1 **Gleichstellung/Diversität und Soziale Dimension** angeführt werden, sind aus unserer Sicht noch stärker auch auf die Belegschaftsstrukturen der einzelnen Universitätsstandorte anzuwenden, denn es gibt gerade auch mit Blick auf den Abbau bestehender struktureller Barrieren oder der Förderung von sozialer Durchlässigkeit auch in Bereich der Belegschaften der Universitäten noch Aufholbedarf.

Um hier eine gute Faktenlage zu schaffen, wäre eine Anregung – ähnlich wie es zB in Nordrhein-Westfalen schon länger erhoben wird –, die Analyse von hochschulstatistischen Daten, um Gleichstellungspraktiken und zB auch um Themen der Anforderungen zum Arbeitsort zu erweitern ([Gender-Report der Hochschulen in NRW: Gender-Report 2025](#)).

Dass so ein Vorschlag für eine erweiterte Datenerhebung in Zeiten von restriktiven Budgetvorgaben möglicherweise nicht gleich umsetzbar sein wird, ist uns bewusst. Vielleicht schafft es dieser Vorschlag zumindest auf eine Liste von geplanten Vorhaben.

Abschließend sehen wir dieses Planungspapier als einen zentralen Wegweiser für die Weiterentwicklung und Verbesserung der Lehr- und Forschungsbedingungen an

österreichischen Universitäten und möchten abschließend nochmals hervorheben, dass wir uns gerne konstruktiv an den zukünftigen Diskussionen und den Austausch zur Ausgestaltung der verschiedenen Handlungsfelder in den verschiedenen Kernbereichen der österreichischen Universitäten beteiligen wollen.

Wir sehen mit Interesse nächsten Einladungen zum Austausch entgegen und verbleiben mit freundlichen Grüßen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

Vorsitzender der Universitätsgewerkschaft wissenschaftliches und künstlerisches Personal)

Bundesvertretung 13