



universität
wien

DER Mittelbau

Evangelisch-Theologische Fakultät
Schenkenstraße 8-10
1010 Wien
mittelbau.etf@univie.ac.at
[https://etf.univie.ac.at/ueber-uns/
der-mittelbau/](https://etf.univie.ac.at/ueber-uns/der-mittelbau/)

»Exzellente im Prekariat? Dem Mittelbau reicht's!«

Diese Stellungnahme des Mittelbaus der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien kritisiert die Prekarisierung des wissenschaftlichen »Nachwuchses« als Folge unterfinanzierter Universitäten, die mit einer neoliberalen Wettbewerbslogik und einer feudalen Hierarchiestruktur das Schlechteste aus zwei Welten kombinieren.

Die Mittelbauvertretung der Evangelisch-Theologischen Fakultät der Universität Wien weist mit Nachdruck darauf hin, dass sich trotz des universitären Narrativs der Exzellenz die prekäre Situation der wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau finanziell und strukturell massiv verschlechtert hat. Der Druck auf PraeDocs, PostDocs, Studienassistent:innen, Lektor:innen und weiteres wissenschaftliches Personal im Mittelbau sowie auf ihre Arbeitsanforderungen in Lehre, Forschung und Verwaltung hat sich deutlich erhöht. Die politisch gewollte Unterfinanzierung der Universitäten drückt zudem eine Geringschätzung wissenschaftlicher Arbeit und akademischer Ausbildung aus.

Wir fordern daher die Verantwortlichen in der Universitätsleitung sowie im Ministerium dazu auf, gegen Prekarisierung in Form von Befristung und Verarmung vorzugehen.

Aufgrund der brisanten Gesamtlage und der akuten Problemzuspitzung fordern wir kurzfristig:

- **eine adäquate Inflationsanpassung ohne Spott und Häme**

Während bei anderen Berufsgruppen in Österreich eine Erhöhung der Gehälter bereits erfolgt ist – nämlich um **6,3 bis 8,9 %** (Ø 7,44 %) in der Metalltechnischen Industrie¹ bzw. um **8,0 bis 10,2 %** in der Sozialwirtschaft² –, erhielten prekär beschäftigte Wissenschaftler:innen im Mittelbau bis zuletzt nur höhnische Aussagen des zuständigen Ministers: Laut Bundesminister Polaschek sollten die Gehälter

1 Vgl. FACHVERBAND METALLTECHNISCHE INDUSTRIE: OTS-Pressemeldung vom 04.11.2022 (01:08), online unter: <https://bit.ly/3gVxvF4>; UNGERBOECK, LUISE: Metaller bekommen im Schnitt um 7,44 Prozent mehr, Standard-Artikel vom 04.11.2022 (01:17), online unter: <https://bit.ly/3gOuFSL>.

2 Vgl. GEWERKSCHAFT GPA / ÖSTERREICHISCHER GEWERKSCHAFTSBUND (ÖGB): Kollektivvertragsabschluss SWÖ 2023 – alle Details, Artikel vom 17. November 2022, online unter: <https://bit.ly/3XY8Y3d>; ferner STANDARD (Red.): Einigung auf Sozialwirtschaft-KV. Löhne steigen um bis zu 10,2 Prozent, Standard-Artikel vom 17. November 2022 (05:35), online unter: <https://bit.ly/3GZVsWz>.

bekanntlich gar nicht an die Inflation angepasst werden, sondern in geheizten Büroräumen ausgezahlt werden – solche Aussagen sind nicht nur ungebührlich, sondern eine Chuzpe sondergleichen.

Wir fordern eine redliche Gehaltsanpassung auf Basis der Inflationsdaten für prekär Beschäftigte im Mittelbau und eine versachlichte Debatte in finanziellen Belangen – ohne Häme oder Herabwürdigung der vom Kaufkraftverlust massiv betroffenen Beschäftigten im wissenschaftlichen Prekariat.

Für verbeamtete Professor:innen wurde bei den jüngsten Gehaltsverhandlungen mittlerweile eine Gehaltserhöhung von **7,15 bis 9,41 %** erreicht.³ Für den Mittelbau und sein befristetes Personal muss bei den Verhandlungen am 06.12.2022 eine Gehaltserhöhung erzielt werden, die nennenswert über dem GÖD-Gehaltsabschluss liegt. Wissenschaftliche Beschäftigte im Mittelbau haben schließlich angesichts ihrer prekären Arbeitsbedingungen und ihrer befristeten Teilzeitanstellungen weniger finanziellen Spielraum. Sie sind aufgrund der geforderten Mobilität und Flexibilität oft gezwungen, wiederkehrend neue Mietverträge zu hohen Marktpreiskonditionen abzuschließen. Von der hohen Inflation sind sie deutlich mehr betroffen als verbeamtete Professor:innen. Das muss sich bei der anstehenden Gehaltsanpassung widerspiegeln!

- **die sofortige Veranlassung von Maßnahmen zur Entfristung**

Während § 109 zur Kettenvertragsregelung seit seinem Inkrafttreten weitreichende Folgen nach sich gezogen hat, sind die Regelungen in § 13 UG über Maßnahmen zur Verstetigung von Beschäftigungsverhältnissen und zur attraktiven Ausgestaltung von Karrierewegen für den sog. »wissenschaftlichen Nachwuchs« bis heute folgenlos geblieben. Konkrete Maßnahmen zur Entfristung von befristeten Arbeitsverhältnissen, wie von uns gefordert (Stellungnahme vom 6. April 2021) und vom Gesetzgeber intendiert, wurden bis dato nicht umgesetzt. Die Regelungen in § 13 sind zu einer zahnlosen, unverbindlichen Absichtserklärung verkommen. Weil uns bereits hochqualifizierte Kolleg:innen verlassen haben und längerfristige Forschungsprojekte akut gefährdet sind, sind Sofortmaßnahmen für Entfristungen dringend geboten.

- **angemessene Anstellungsverhältnisse und Bezahlung nach tatsächlicher Arbeitszeit**

Es ist nicht tragbar, dass Anstellungen auf 50%- oder 75%-Basis erfolgen, während für die Erfüllung der tatsächlich zu bewältigenden Arbeitsaufgaben 100%, 125% oder 150% der Arbeitszeit notwendig wären. Von Vorgesetzten wird diese unbezahlte Mehrarbeit vielfach wie selbstverständlich eingefordert – in der Praxis (v.a. in der Lehre) mitunter über die vereinbarte Vertragslaufzeit hinaus.

Diese Situation droht sich durch den akuten Einstellungsstopp zuzuspitzen: Das wissenschaftliche Personal wird verpflichtet, die Folgen der universitären Unterfinanzierung aufgrund von Fehlentscheidungen seitens der Universitätsleitung sowie des zuständigen Ministers durch den Einsatz zusätzlicher Arbeitskraft und -zeit zu kompensieren.

Die exzessive, in der Regel unbezahlte Mehrarbeit von Angehörigen des Mittelbaus lässt sich nicht institutionalisieren, weil sie in Erschöpfung führt und Forscher:innen ausbrennen lässt. Die Anzahl von Personen im Mittelbau, die bereits psychische Unterstützung erhalten oder unmittelbar überlegen, solche in Anspruch zu nehmen, ist hoch. Wir benötigen und fordern daher im Kontext akademischer Wissenschaft ein Arbeitsumfeld, in dem es praktisch möglich ist, im Rahmen der vertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit und zur finanziellen Abgeltung zu arbeiten.

3 GEWERKSCHAFT ÖFFENTLICHER DIENST (GÖD): Gehaltserhöhung durchgesetzt! Ergebnisbericht vom 23.11.2022, online unter: <https://bit.ly/3ueaSPi>; ferner KURIER (Red.): Bis zu 9,41 Prozent mehr für Beamte. Gehälter steigen kräftig an, Kurier-Artikel vom 23.11.2022 (09:31), online unter: <https://bit.ly/3VDoWxE>.

- **Zusicherungen in Bezug auf die Teilnahme an Protestveranstaltungen**

Es sollte vom universitären Leitungspersonal auf allen Ebenen unmissverständlich klargestellt werden, dass sich für Mittelbau-Angehörige aufgrund der Beteiligung an Protestveranstaltungen (Demonstrationen, Voll- oder Teilversammlungen u.Ä.) keine Nachteile entstehen.

Lang- und mittelfristig bedarf es eines grundlegenden Kulturwandels, um der Prekarisierung des Mittelbaus nachhaltig entgegenzuwirken. Ein solcher Kulturwandel würde folgende Maßnahmen und Veränderungen einschließen:

- **Kommunikation auf Augenhöhe**

Wir wünschen uns eine Kommunikationskultur, die deutlich werden lässt, dass sich die Vertreter:innen der universitätsleitenden Gremien tatsächlich für eine Verbesserung der Situation im Mittelbau einsetzen und konkrete Lösungen zur Ent-Prekarisierung auf den Weg bringen, weil sie sich der tragenden Bedeutung des Mittelbaus für nachhaltige Erfolge der Universität in Forschung, Lehre und Wissenschaftsorganisation bewusst sind.

- **Verlässliche Basisfinanzierung**

Wir wünschen uns räumliche, finanzielle und personelle Rahmenbedingungen, die es auch dem wissenschaftlichen Personal im Mittelbau erlauben, an der Universität Wien exzellente Forschung zu betreiben und ihre Qualifikationsleistungen auch im Rahmen Ihrer Anstellung zu erreichen. Dafür braucht es neben einem vertragskonformen Arbeitsumfeld mit einem realistischen Arbeitspensum (s.o.) vor allem auch eine ordentliche Basisfinanzierung der Universitäten, welche die Planbarkeit von Infrastrukturmaßnahmen sichert.

- **Demokratische Universität**

Wir wünschen uns eine Universität, in der Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit sowie Chancengleichheit für Menschen mit diversen gesellschaftlichen, ökonomischen und kulturellen Hintergründen die unhinterfragte Basis auch der wissenschaftlichen Arbeit bilden. Wir fordern Kritik an gängigen Hierarchien im universitären Betrieb und deren Rück- bzw. Abbau, damit es ausreichend gestaltbaren Raum gibt für engagierte, vielseitige und freie Forschung sowie Wissensvermittlung.

- **Realistische Karriereplanung**

Die Universität verlangt einerseits vom wissenschaftlichen Personal des Mittelbaus hervorragende Leistungen, beeindruckende Lebensläufe, höchste Flexibilität sowie Mobilität und bietet andererseits nahezu ausnahmslos prekäre Arbeitsbedingungen wie befristete Verträge, Teilzeitanstellungen (50%, 75%) oder projektspezifische Honorarvereinbarungen. Wir fordern für die akademische Arbeit Rahmenbedingungen, die mittel- und längerfristige Lebens-, Familien- und Karriereplanungen erlauben.

- **Mindestens 25% unbefristete Beschäftigte**

An unserer Forderung, dass mindestens 25% der wissenschaftlich Beschäftigten im Mittelbau an jeder Organisationseinheit der Universität Wien unbefristet angestellt sein sollten, halten wir als Ziel weiterhin fest. Obwohl es sich hierbei keinesfalls um ein revolutionäres Anliegen handelt, braucht es auch zur Erreichung eines solchen Mindestsatzes mittel- und längerfristige Planungen unter Einbeziehung gewählter Gremienvertreter:innen des Mittelbaus.

Aufgrund der gegenwärtigen, festgefahrenen und folgenschweren Situation, die ohne Veränderungsbereitschaft zwangsläufig eine weitere Prekarisierung des Mittelbaus auch in den kommenden Jahren bedeuten würde, begrüßt die Mittelbauvertretung der Evangelisch-Theologischen Fakultät jene Initiativen, welche aufgrund der katastrophalen Zustände an der Universität derzeit zu Vollversammlungen, Demonstrationen und anderen legitimen Protestformen aufrufen.

Sie empfiehlt all ihren Mitgliedern nachdrücklich, sich hochschulpolitisch zu vernetzen und sich an entsprechenden Protestinitiativen aktiv zu beteiligen, um bessere Zustände herbeizuführen.

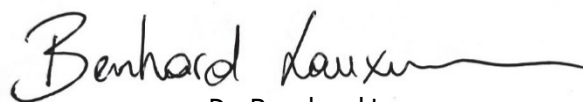
Mit von den Verschlechterungen betroffenen Kolleg:innen, sowohl innerhalb der theologischen Forschung als auch in anderen Feldern akademischer Wissenschaft, sind wir solidarisch.

Im Namen des wissenschaftlichen Mittelbaus
der Evangelisch-Theologischen Fakultät

Wien, am 01. 12. 2022



Dr. Michaela Durst
Mittelbausprecherin



Dr. Bernhard Lauxmann
Mittelbausprecher



Stefan Haider, MTh
Stv. Mittelbausprecher



Dipl.-Theol. Rebekka Rüger
Stv. Mittelbausprecherin

Über diese Stellungnahme wurde auf Vorlage der Mittelbauvertretung hin im Mittelbau der Evangelisch-Theologischen-Fakultät abgestimmt. Die Mitglieder des Mittelbaus haben sie *einstimmig* angenommen (Enthaltungen: 0).

Die Ausarbeitung der Textvorlage erfolgte durch die Arbeitsgruppe UG-Novelle: Dr. Bernhard Lauxmann, Dipl.-Theol. Rebekka Rüger und Dipl.-Theol. Janina Skóra.
