



## Überlegungen zur gewerkschaftlichen Vertretung von Universitätsbediensteten

Die Universitäten nach Universitätsgesetz 2002 sind öffentliche Einrichtungen mit öffentlichen Aufgaben (Forschung, Lehre und Erschließung bzw. Entwicklung der Künste). Sie werden überwiegend aus Steuermitteln finanziert.

Daher werden die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an diesen Universitäten von der „Gewerkschaft Öffentlicher Dienst“ (GÖD) vertreten, auch wenn es „ausgelagerte“ Betriebe sind.

Diese den Universitäten eigentümliche Doppelrolle führt mitunter dazu, dass selbst innerhalb der GÖD „Wahrnehmungsprobleme“ hinsichtlich unserer im Vergleich tatsächlich kleineren Sektionen 13 für das wissenschaftliche und 16 für das allgemeine Universitätspersonal entstehen können; insofern verzeihbar, als die „Granden“ der GÖD überwiegend aus dem Rechtskontext BDG/VBG/PVG stammen, eine Konstellation, die an den Universitäten nur noch marginal vertreten ist. Der überwiegende Teil unserer Kolleginnen und Kollegen unterliegt dem ArbVG und ist nach dem Kollektivvertrag angestellt.

Dennoch ist es nicht sinnvoll, über eine Vertretung durch eine andere Gewerkschaft nachzudenken. Durch die starke Regulierung der Universitäten nicht nur durch das UG, sondern auch durch die Wissensbilanzverordnung, die Universitätsfinanzierungsverordnung oder die Kosten- und Leistungsrechnungsverordnung (um nur einige zu nennen), vor allem aber durch ihre in Ziel- und Leistungsvereinbarungen mit dem Gesetzgeber unmittelbar gegebene Rückbindung an die öffentliche Hand herrschen andere Rahmenbedingungen, deutlich sichtbar zum Beispiel in der Ausnahme vom Arbeitszeitgesetz von Wissenschaftler:innen und Künstler:innen.

Natürlich ist es mehr als verständlich, dass angesichts eines unbestritten schlechten Gehaltsabschlusses wie im Dezember 2025 die Frage nach der Schlagkraft und – noch weitreichender – nach dem Engagement der gewerkschaftlichen Vertretung gestellt wird. Hier ist aber Folgendes zu bedenken:

Es ist eine Sache, als unmittelbare Vertretung einer Teilgruppe einen Standpunkt einzunehmen und diesen auch der Gewerkschaftsspitze gegenüber deutlich zu vertreten; eine andere ist es, dass es eben diese Gewerkschaftsspitze ist, die eine Vereinbarung mit der Arbeitgebervertretung unterzeichnet, und – leider – eben nicht die Vertretung der betroffenen Teilgruppe selbst. Und oft ist jene anderen Argumenten zugänglicher als diese.

Bei Vergleichen von Gehaltsverhandlungen „außeruniversitärer“ Forschungseinrichtungen ist zu sagen, dass diese meist Auftragsforschung betreiben müssen und nicht so frei sind, wie wir an den Universitäten. In diesen Forschungseinrichtungen finden Grundlagenforschungen und nicht unmittelbar wirtschaftsrelevante Fächer auch in der Regel keinen Platz.

Eine Gewerkschaft, ein „Verein“, kann nur von innen heraus durch die Mitglieder und Funktionär:innen geändert werden.

Also: Change the union from within the union!

Christian Cenker, Vorsitzender des ULV Österreich

ULV

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den österreichischen Universitäten  
ZVR 066489821

13.04.2026



## ULV-Charta

*Universitäten sind Einrichtungen mit unverwechselbaren und verantwortungsvollen gesellschaftlichen Funktionen. In ihnen bringen wissenschaftlich und künstlerisch Tätige durch Einzelleistungen sowie in Teams neues Wissen hervor. Sie generieren, sichten, dokumentieren, bewahren und bereiten Wissen für weitere Forschung, Erschließung der Künste und deren Lehre sowie für die Gesellschaft auf, entwickeln es weiter und sorgen zum Nutzen der Gesellschaft für dessen Verbreitung. Das Zusammenwirken des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals mit den Studierenden, die Unterstützung durch das allgemeine Universitätspersonal sowie die erkenntnisgeleitete Lehrtätigkeit sind konstitutive Merkmale der Universitäten.*

- 1. Geistige Unabhängigkeit:** Grundsätzlich muss garantiert sein, dass die Forschung, die Erschließung der Künste sowie die erkenntnisgeleitete Lehre an den Universitäten unabhängig von politischen, ideologischen, religiösen oder anderen, durch Partikularinteressen gesteuerten Einflüssen stattfinden kann.
- 2. Methodenfreiheit:** Das wissenschaftliche und künstlerische Personal hat das Recht und die Pflicht, die Arbeitsmethoden unter Berücksichtigung von rechtlichen und ethischen Rahmenbedingungen frei zu wählen und die so erlangten Erkenntnisse zu kommunizieren.
- 3. Wirtschaftliche Unabhängigkeit:** Schöpferische und erfolgreiche Tätigkeiten an den Universitäten in Forschung, Erschließung der Künste sowie deren Lehre stellen höchste Ansprüche an das wissenschaftliche und künstlerische Personal. Im Gegenzug muss es eine angemessene Entlohnung sowie bei nachweislicher Befähigung planbare Karrieremöglichkeiten geben, die das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Sorge um den eigenen täglichen Unterhalt und den ihrer Familie auch für die Zukunft nachhaltig enthebt.
- 4. Mitwirkung:** Alle an den Universitäten Tätigen haben das Recht und die Pflicht, verantwortungsbewusst an der Erfüllung der universitären Aufgaben für die Forschung, Kunst und die damit verbundene Lehre mitzuwirken, Vorschläge einzubringen sowie diese zu vertreten.
- 5. Gleichbehandlung:** Die Bewertung von Leistungen des wissenschaftlichen, des künstlerischen und des allgemeinen Personals muss angemessen ohne Unterschiede in Geschlecht, Alter, ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung oder Behinderung erfolgen.
- 6. Gleichrangigkeit:** Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Universitäten besteht aus gleichberechtigten Personen einer einheitlichen Gemeinschaft, in der in gegenseitiger Wertschätzung kommuniziert und gearbeitet wird.
- 7. Ressourcen:** Zur Erfüllung der an das wissenschaftliche und künstlerische Personal gestellten hohen Anforderungen müssen die notwendigen Arbeitsmittel sowie entsprechende zeitliche Ressourcen im Rahmen des Arbeitsvertrages bereitgestellt werden. Ein optimales Arbeitsumfeld ist zu schaffen, wissenschaftliche und künstlerische Passion ist zu fördern, Selbstaussbeutung zu verhindern.
- 8. Kommunikation und Mobilität:** Das wissenschaftliche und künstlerische Personal an den Universitäten hat die Pflicht und das Recht, am wissenschaftlichen sowie künstlerischen Austausch teilzunehmen – frei von unsachlichen Einschränkungen.
- 9. Information:** Das wissenschaftliche, das künstlerische und das allgemeine Personal an den Universitäten hat das Recht, über alle das Arbeitsumfeld betreffenden Angelegenheiten zeitgerecht und vollständig informiert zu werden.
- 10. Weiterbildung:** Den Angehörigen des wissenschaftlichen, des künstlerischen und des allgemeinen Personals an den Universitäten muss im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses die Möglichkeit zur fachlichen Weiterbildung gewährleistet werden. Insbesondere sollen sie Kompetenzen der Personalführung, des Wissenschaftsmanagements sowie des Konfliktmanagements erwerben.