



## Ge(ring)fällig machen!?

*Zum KV-Abschluss für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten*

Ein Plus von 1% (wörtlich: ein Prozent) für 2017 ist die Ausbeute für das wissenschaftliche und künstlerische Personal der Universitäten aus den Kollektivvertragsverhandlungen mit dem Dachverband der Universitäten. Dabei geht es aber keineswegs nur um eine Abgeltung für die Inflation! Diese ist ja für alle Arbeitnehmer\_innen mit 0,9% für 2016 dieselbe! Und schon deshalb ist es völlig uneinsichtig, warum Beschäftigte an anderen ausgegliederten Einrichtungen sowie jene im Bund für den gleichen Zeitraum 1,3 Prozent, also um ein Drittel mehr erhalten. Mit diesem Abstand erreicht die Schieflage der Kolleginnen und Kollegen zu ihren glücklicheren Bundesbeschäftigten einen Rekordwert.

Die Steigerung von 1% liegt also einen Zehntel Prozentpunkt über der Inflationsrate: Na Danke schön! Aber das ist nicht der entscheidende Punkt. Gehaltssteigerungen betreffen auch, oder sogar in erster Linie, Leistungen! Sie sind eine faire Entschädigung für Produktivitätssteigerungen, die es im universitären Bereich tatsächlich in erheblichem Ausmaß gibt. Dazu muss man sich nur die Veränderungen in den erbrachten Leistungen zu den Veränderungen im Personalstand ansehen!

Man kann nämlich in Zahlen recht simpel nachweisen, dass seit 2009 deutlich mehr Studierende einer Reduktion des Ausmaßes wissenschaftlicher und künstlerischer Lehre gegenüberstehen und gleichzeitig die effektive Arbeitsleistung des Personals gemessen an den Studienabschlüssen um 27% gestiegen ist.

Man steht dann umso mehr ziemlich ratlos – und auch ziemlich verärgert – vor der Tatsache, dass sogar die Geringfügigkeitsgrenze in diesem Zeitraum stärker gestiegen ist als die Gehälter des lehrenden und forschenden Personals. Dem Vernehmen nach hat die GÖD mit diesen aufgezeigten Fakten gegenüber dem Dachverband argumentiert. Dem Vernehmen nach musste der Dachverband ablehnen, weil einige Universitäten wenig-vorausschauend budgetieren und sich angeblich nicht einmal den Beamtenabschluss leisten hätten können (von anderen Universitäten hört man indessen, dass sie nicht unbeträchtliche Rücklagen bilden können und durchaus mit einer höheren Gehaltsanpassung gerechnet haben). Wenn das mit den Budgetnöten einzelner Universitäten stimmt, dann darf schon gefragt werden: Was haben die Universitätsräte in solchen Fällen beim zustimmenden Beschluss zum jeweiligen Rechnungsabschluss eigentlich geprüft – immerhin sieht ja das Konzept der Strukturen der Universitäten vor, dass die Universitätsräte dem Aufsichtsrat aus der Privatindustrie entsprechen (der allerdings auch schon so manchen Konkurs mit geschlossenen Augen befördert hat)?

Jenseits der nachweislichen Mehrleistungen des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals: Es fehlt eine Demarkationslinie zur Abwehr der mangelnden Berücksichtigung der Wertschätzung seiner Leistungen. Es ist darüber hinaus hoch an der Zeit, die allseits immer so wichtig gehaltenen Anreize für den Erhalt und die Steigerung der Leistungsbereitschaft zu setzen.

Wolfgang Weigel  
für das Präsidium des ULV

Anfragen an [wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)