

Warum ich mich für eine bessere, faire Uni engagiere

Moritz Hackl

Eine schrecklich nette Familie

Traditionell nennt sich unsere Arbeitgeberin die „Alma Mater“ – die „nährende Mutter“ ihrer Angehörigen. Für uns als an der Universität Arbeitende sorgt sie nicht nur für das sprichwörtliche Brot auf dem Tisch, sie fühlt sich auch oft an wie eine Familie.

Viele könnten andernorts mehr verdienen oder schneller Karriere machen, bevorzugen aber die sinnstiftende Arbeit für Westösterreichs größte Bildungseinrichtung gegenüber der Erzeugung von Mehrwert für profitorientierte Unternehmen. Egal ob als UniversitätslehrerIn, TechnikerIn, Verwaltungskraft, HilfsarbeiterIn, Laborassistent, als Lehrling oder als RektorIn, wir sind alle Teil dieser großen Gemeinschaft, und sollten uns gegenseitig mit Respekt und auf Augenhöhe begegnen.

Leider hat unsere große Familie auch dysfunktionale Seiten. Das große Engagement mancher KollegInnen etwa wird durch schlechte Aufgabenteilung und mangelnde Vertretung ausgenutzt, Mehrleistung nur unzureichend belohnt und in Extremfällen Überarbeitung bis hin zum Burnout provoziert. Gleichzeitig wird durch schlechte Kommunikation, mangelnde Mitbestimmung an Arbeitsprozessen und schlechte Aufstiegsmöglichkeiten das Potential vieler Kolleginnen bei weitem nicht genutzt. Zunehmend kopflastige Strukturen erhöhen den Arbeitsdruck auf einfache ArbeiterInnen und Angestellte, während sich Führungskräfte unter oftmals schlechter werdenden Rahmenbedingungen mit den Schwierigkeiten der MitarbeiterInnenführung konfrontiert sehen.

Die Universitätsfamilie sollte uns allen Sicherheit und Stabilität bieten, auch weit über ihre gesetzliche Fürsorgepflicht als Arbeitgeberin hinaus. Nur so kann sie intakt bleiben, und weiter engagierte MitarbeiterInnen anziehen, die ihrerseits die Universität am Leben erhalten und stetig verbessern.

Die Enkelkinder der „Alma Mater“

Im letzten Jahr mussten für uns ArbeitnehmerInnen viele Grenzen übertreten werden, die unser Arbeitsleben grundlegend definieren. Während einige – auch unter Gefährdung ihrer Gesundheit – vor Ort am Arbeitsplatz für die Aufrechterhaltung des Betriebes sorgten, haben viele andere ihren Job erstmals in ihr Zuhause gelassen. Genauso flexibel wie sich die MitarbeiterInnen der Universität in dieser Notsituation gezeigt haben, sollte auch die Universität uns gegenüber sein, wenn es das Privatleben nötig macht.



Gerade wenn die private Familie – egal *Desksharing im Home Office*

ob Hund, Katze, enge Freunde, Eltern oder Kinder – unsere Aufmerksamkeit erfordert, sollte unsere Dienstgeberin uns Raum dafür geben. Insbesondere die Entscheidung, ein Kind großzuziehen, kann sich einschneidend auf das Arbeitsleben auswirken. Es ist deshalb heute vielerorts selbstverständlich, zusätzlich zu gesetzlichen Karenzansprüchen auch großzügig bezahlte Freistellungen für derartige Lebensrealitäten anzubieten (der Pharmakonzern Novartis etwa bietet allen MitarbeiterInnen zur Geburt des eigenen Kindes 14 Wochen bezahlte Elternzeit – die Universität gewährt hier 3 Tage Sonderurlaub). Die Rücksichtnahme auf Bedürfnisse von Eltern an den Arbeitsplatz sind die Nagelprobe für ein gesundes Arbeitsumfeld: Wo die Aufgaben und Kompetenzen gut verteilt sind, ist es kein Problem, wenn einE KollegIn für längere Zeit in Elternkarenz geht, oder kurzfristig zur

Betreuung des Kindes zuhause bleiben muss. Die familienfreundliche Universität ist dadurch ein Garant dafür, dass auch wenn es zu anderweitigen Ausfällen von Personal kommt (etwa nach einem Schicksalsschlag oder einer Pensionierung), nicht sofort die Überlastung der restlichen MitarbeiterInnen droht.

If You Love Something, Set It Free

Die Universität muss es verkraften, wenn ihre Angestellten nicht ununterbrochen nur für sie da sein können. Man muss Feierabend und gar Urlaub machen können, ohne im Notfall aus persönlichem Pflichtbewusstsein heraus doch einzurücken. Die Arbeit muss so verteilt werden, dass es kein Problem ist, wenn es unerwartete Ausfälle gibt, und niemand sich über einen Berg liegendegebliebener Arbeit sorgen müssen. Niemand sollte sich wegen eines Krankenstandes schuldig fühlen. Eltern sollten sich um ihre Kinder kümmern können, wann immer es nötig ist. Keinem sollte seine Arbeitssituation schlaflose Nächte und Bauchschmerzen bescheren. Teams müssen groß genug sein, um Ausfälle abzufedern, ohne dass dadurch weitere KollegInnen überlastet werden.

Wir sind bereit unseren Teil dazu zu tun. Aber: Wann immer KollegInnen außertourlich ihre Freizeit für die Universität opfern, muss das selbstverständlich gerecht entlohnt und angemessen überbezahlt werden. Dadurch ist auch gewährleistet, dass nicht aus falsch verstandener Sparsamkeit heraus auf die Einstellung von ausreichend Personal verzichtet wird.

Kein Almosen: Ein fairer Ausgleich

Den MitarbeiterInnen in der Wahl ihrer Arbeitszeiten und – wo sinnvoll – ihres Arbeitsortes entgegenzukommen ist kein Akt der Nächstenliebe, es ist Teil eines ständigen Geben und Nehmens zwischen der Universität und ihren Angehörigen. Wertschätzung – sowohl auf individueller Ebene als auch dem Personal im Gesamten gegenüber – ist unbedingt nötig für den erfolgreichen Fortbestand der Universität. Was die Universität in ihre MitarbeiterInnen investiert, bekommt sie auch zurück.

Die gesetzliche Aufgabe des Betriebsrates als unsere Interessensvertretung ist „die Herbeiführung eines Interessenausgleiches zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebes“ (§ 39 Abs 1 ArbVG). Er muss also dafür sorgen, dass das Geben und Nehmen zwischen Arbeitgeberin und ArbeitnehmerInnen fair ablaufen kann. Er kann aber nur für einen fairen Ausgleich sorgen, wenn er frei von Interessenskonflikten und unkonstruktiven Machtkämpfen bleibt, aber gleichzeitig energischer und proaktiver handelt. Das Team Fairplay und der stellvertretende Betriebsratsvorsitzende Andreas Holzner sind meiner Überzeugung nach der Garant für einen Betriebsrat, der diesem Anspruch gerecht wird – fair, konstruktiv und konsequent.