

UNABHÄNGIGE IN DEN BRAUP WÄHLEN! LISTE 1 - UVAB-UG



Spezialist*innen brauchen einen starken Betriebsrat

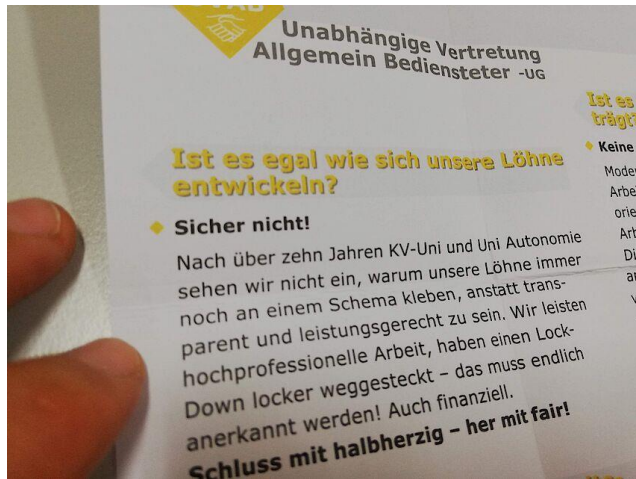
7 Fragen, 7 Antworten, 7 Punkte - Unser Programm für Euch

1. Einkommensgerechtigkeit
2. Qualitätsvolle Personalführung
3. Faire Arbeitsverhältnisse
4. Moderne Arbeitszeitregelungen
5. Nachhaltigkeit im Betrieb
6. Regeln für die Digitalisierung
7. Gesunder und sicherer Arbeitsplatz

1. Einkommensgerechtigkeit: Ist es egal, wie sich unsere Löhne entwickeln?

Müssen wir froh sein, überhaupt einen Arbeitsplatz zu haben und bei immer weniger Personal immer höherwertigere Leistungen bei gleichbleibendem Gehalt bringen? Ohne Chance auf leistungsorientierte Gehaltserhöhungen?

Sicher nicht!



Nach über zehn Jahren KV-Uni und Uni Autonomie sehen wir nicht ein, warum unsere Löhne immer noch an einem Schema kleben, anstatt sich an transparenten und leistungsgerechten Kriterien zu orientieren.

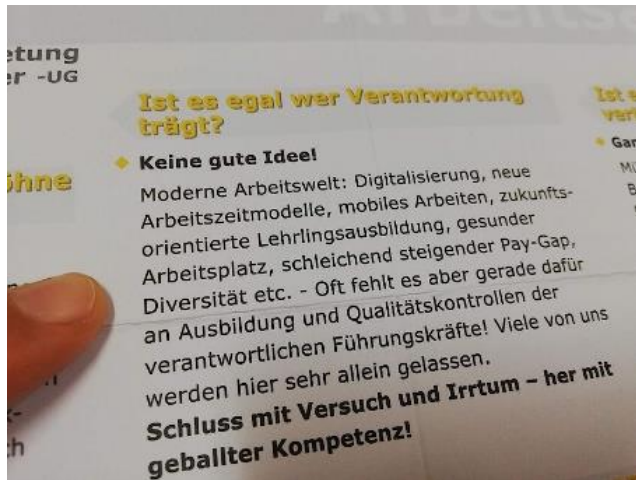
Wir leisten hochprofessionelle Arbeit, haben einen Lock-Down locker weggesteckt – das muss endlich anerkannt werden!

Schluss mit halbherzig – her mit fair!

2. Qualitätsvolle Personalführung: Ist es egal, wer Verantwortung trägt?

Viele von uns müssen sich selbst um die Arbeitsorganisation und die Weiterentwicklung ihrer Jobs kümmern – arbeiten unter Selbstführung sozusagen. Warum werden Führungskräfte oft nicht nach Personalführungskompetenzen ausgewählt? Welche Qualitätskontrolle haben diese verantwortlichen Positionen? Müssen wir in Strukturen arbeiten, die nicht mehr zeitgemäß sind?

Keine gute Idee!



Digitalisierung, neue Arbeitszeitmodelle, moderne Lehrlingsausbildung, Maßnahmen gegen Arbeitsverdichtung, Maßnahmen gegen den schleichend immer größer werdenden Pay-Gap, Diversität etc. - Führungskräfte müssen Up-To-Date sein!

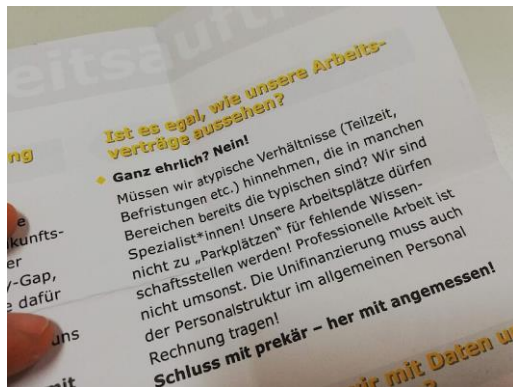
Wir wollen hochqualitative Aus- und Weiterbildung für unsere Führungskräfte! Nur so ist die Universität auf die zukünftigen Herausforderungen gut vorbereitet.

Schluss mit Versuch und Irrtum – her mit geballter Kompetenz!

3. Faire Arbeitsverhältnisse: Ist es egal, wie unsere Arbeitsverträge aussehen?

Müssen wir hinnehmen, dass die atypischen Verhältnisse (Teilzeit, Befristungen etc.) in manchen Bereichen bereits die typischen sind? Auch besteht der Irrglaube vielerorts, man könne unsere Arbeit mal so nebenbei auch neben der Ausbildung machen, was oft junge Wissenschaftler*innen verantwortungslos in eine Mehrfachbelastungsfalle lockt und die verbleibenden, unterbesetzten Admin-Bereiche noch mehr belastet.

Ganz ehrlich? Nein!



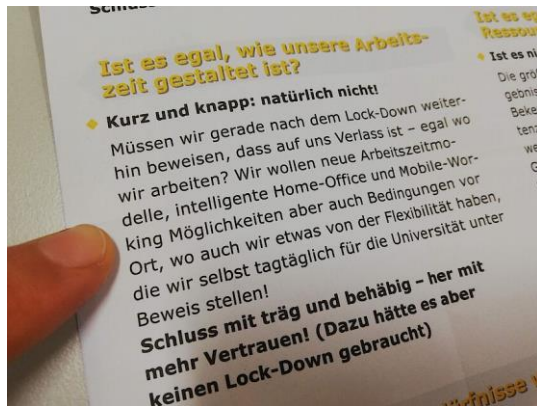
Wir sind Spezialist*innen! Wir wollen Arbeitsplätze, die unserer Expertise entsprechen. Wir wollen unsere Jobs gut ausgestattet und hochkonzentriert für die Universität ausüben. Professionelle Arbeit beim Forschungs- und Lehrsupport wächst nicht von allein und ohne jedes Zutun nach. Neben Knowhow ist es zuletzt auch eine Geldfrage: die Unifinanzierung muss auch den Spezialist*innen im allgemeinen Personal Rechnung tragen.

Schluss mit prekär – her mit angemessen!

4. Moderne Arbeitszeitregelungen: Ist es egal, wie unsere Arbeitszeit gestaltet ist?

Müssen wir gerade nach dem Lock-Down weiterhin beweisen, dass auf uns Verlass ist? Dass wir auch selbstständig in der Lage sind, unsere Arbeit auch ohne ständige Kontrolle hochprofessionell abzuliefern? Dass wir eher weniger auf die Uhr schauen als oft gut für uns ist, wenn Einsatz von uns verlangt wird?

Kurz und knapp: natürlich nicht (Dazu hätte es aber keinen Lock-Down gebraucht)!



Wir wollen neue Arbeitszeitmodelle, wo auch wir etwas von der Flexibilität haben, die wir tagtäglich für die Universität unter Beweis stellen! Arbeitszeitregelungen, die auf die unterschiedlichen Bedürfnisse Rücksicht nehmen: sei es Lebensalter oder Lebenssituation.

Wir wollen Mitspracherechte bei individuellen Betriebszeiten.

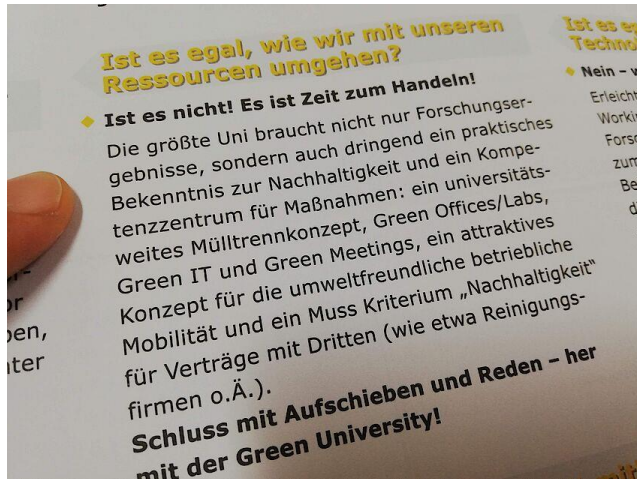
Wir wollen ein „Solidaritätsprämienmodell“ (<https://www.ams.at/unternehmen/service-zur-personalsuche/foerderungen/solidaritaetspraemien-modell>) für die Universität: angelehnt an das Modell der Altersteilzeit - befristete Arbeitszeitreduktion wo es möglich ist – dafür neue Arbeitsplätze schaffen, wo es notwendig ist!

Schluss mit träge und behäbig – her mit mehr Vertrauen!

5. Nachhaltigkeit im Betrieb: Ist es egal, wie wir mit unseren Ressourcen umgehen?

Müssen wir zusehen, wie wir als größte Uni zwar laufend richtungsweisende Forschungsergebnisse zu Nachhaltigkeit und Klimawandel produzieren, aber für den täglichen Betrieb keine einheitliche Linie oder Anreize zur Nachhaltigkeit haben?

Ist es nicht! Es ist Zeit zum Handeln!



Daher muss ein Kompetenzzentrum für Nachhaltigkeit her und ein „Code of Sustainability“!

Wir haben Vorbildfunktion und wir können Nachhaltigkeit: ein flächendeckendes Mülltrennkonzert, Umsetzung von Green Offices, Green IT und Green Meetings, ein attraktives Konzept für die betriebliche Mobilität und Angebote zur umweltfreundlichen Mobilität für alle Mitarbeiter*innen wie Job Ticket, Job Fahrrad, E-Mobilität etc.

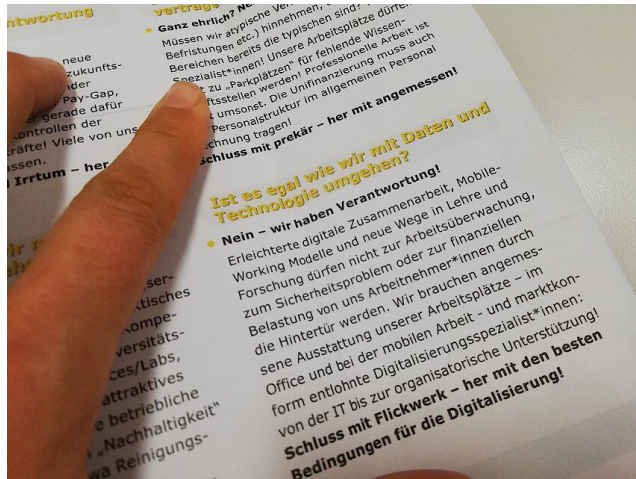
Und ein klares Bekenntnis der Universität, dass Nachhaltigkeit ein Muss Kriterium für Verträge mit Dritten (wie etwa Reinigungsfirmen o.Ä.) ist.

Schluss mit Aufschieben und Reden – her mit der Green University!

6. Regeln für die Digitalisierung: Ist es egal, wie wir mit Daten und Technologie umgehen?

Müssen wir uns vor mehr Digitalisierung fürchten oder bringt sie uns Chancen für erleichterte Arbeitsabläufe und mehr positive Flexibilität? Wissen wir was wir dürfen – egal ob Führungskraft oder Mitarbeiter*in? Sind wir gut vorbereitet?

Nein – wir haben Verantwortung und müssen sie auch einfordern!



Erleichterte digitale Zusammenarbeit, mobile Work Modelle und neue Wege in Lehre und Forschung dürfen nicht zur Arbeitsüberwachung, zum Sicherheitsproblem oder zu finanziellen Belastung von uns Arbeitnehmer*innen durch die Hintertür werden!

Gut gewartete Arbeitsgeräte, sichere Verbindungen, bestmöglicher Support und klare Regeln.

Das geht nicht nebenher: wir brauchen mit genügend Stunden ausgestattete und angemessen entlohnte Arbeitsplätze für Digitalisierungsspezialist*innen: von der IT über konzeptionelle und organisatorische Unterstützung bis zum rechtlichen Know-How!

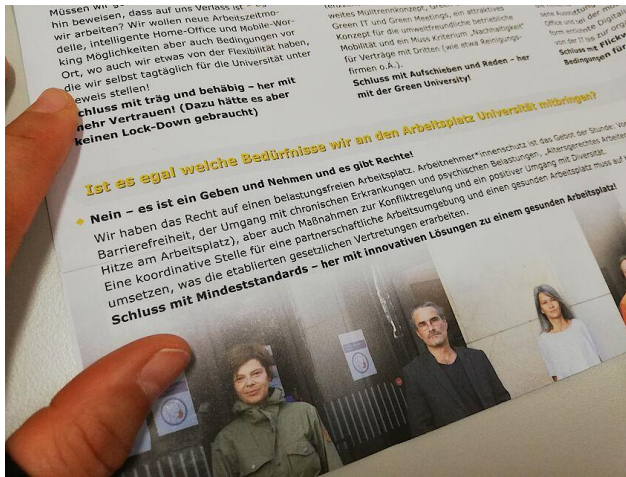
Ein moderner Wissensbetrieb mit professioneller Administration, Spitzenforschung und wegweisender Lehre braucht beste Bedingungen.

Schluss mit Flickwerk – her mit den besten Bedingungen für die Digitalisierung!

7. Gesunder und sicherer Arbeitsplatz: Ist es egal, welche Bedürfnisse wir an den Arbeitsplatz Universität mitbringen?

Ist arbeiten in jedem Lebensabschnitt und für alle Lebensmodelle gleich? Müssen wir unsere Bedürfnisse dem Arbeitsplatz unterordnen? Müssen wir alles aushalten und sind die Bedingungen immer so unumstößlich?

Nein – es ist ein Geben und Nehmen und es gibt Rechte!



Arbeitnehmer*innenschutz geht weit über den ergonomisch/technischen Bereich hinaus – auch wenn dieser natürlich sehr wichtig ist. Bildschirmbrille und adaptierte Arbeitsplätze sind sehr gut – doch es geht noch mehr!

Wir fordern ein Kompetenzzentrum zum Thema Arbeitnehmer*innenschutz, das sich, angefangen vom technischen Arbeitnehmer*innenschutz über Barrierefreiheit in jeder Hinsicht und den Umgang mit chronischen Erkrankungen und psychischen Belastung bis hin zu

Themen wie Vereinbarkeit, „Altersgerechtes Arbeiten“, digitale und flexible Arbeit oder auch der Herausforderung Klimawandel (Stichwort: Hitze am Arbeitsplatz), annimmt. Auch die Herausforderungen die durch Konflikte entstehen, müssen zentral und gebündelt behandelt werden.

Eine koordinative Stelle, die sich um niederschwellige Angebote zu Antidiskriminierung, Diversität und partnerschaftlicher Arbeitsumgebung sorgt, muss auf höchster, neutraler Ebene angesetzt werden und mit den bereits bestehenden gesetzlichen und etablierten Vertretungen zusammenarbeiten.

Schluss mit Mindeststandards – her mit innovativen Lösungen zu einem gesunden Arbeitsplatz!

Eine Weltklasseuniversität braucht Weltklassebedingungen

Nutze deine Stimme – **WÄHLE** – am liebsten natürlich uns - **LISTE 1 UVAB-UG!**

Nur so können wir dich weiterhin stark vertreten.