

Jetzt wird gewählt!

Ab heute haben auch die **AK-Wahlen in den Betrieben begonnen: von 11. bis 24. März wählen jene Beschäftigten, die in ihren Betrieben Wahllokale eingerichtet haben, ihre AK-Vollversammlung.** Rund 60 % der ArbeitnehmerInnen haben diese Möglichkeit. Alle anderen wählen per Briefwahl – die schon zwei Wochen vor dem offiziellen Wahltermin begonnen hat..

Aber Achtung! Die Wahllokale in den Betrieben sind meist nur an einzelnen Tagen, nur zu bestimmten Zeiten zwischen 11. und 24. März geöffnet. Unter unserer Rubrik „[Wahlsprenkel](#)“, sind alle Wahlzeiten und -orte an Unis und FHs zu finden, an denen eigene Betriebswahlsprenkel eingerichtet sind!

Am 24. März werden die Wahlergebnisse aus den Betrieben in den Bezirkswahlkommissionen ausgezählt. Und spätabends sollte schließlich das erste vorläufige Endergebnis vorlegen. Dann sollten wir wissen, wie sich die künftige AK-Vollversammlung in Wien mit hoher Wahrscheinlichkeit zusammensetzt – hoffentlich mit einer deutliche gestärkten AUG/UG.

Wählen in öffentlichen Wahllokalen

Ebenfalls von 11. bis 24. März können **BriefkartenwählerInnen in öffentlichen Wahllokalen wählen.** Auch z.B. wenn sie ihre Wahlkarte irrtümlich weggeschmissen haben, oder sich „verwählt“ haben. Die abgegebene Stimme im öffentlichen Wahllokal sticht jedenfalls die Briefwahl, die Wahlkarte wird ungeöffnet geschreddert. Wo es öffentlichen Wahllokale in Wien gibt, kann auf der [Homepage der AK-Wien](#) eingesehen werden.

Sozialpartnerschaft in Männerhand

Politologe Tálos: Sozialpartner haben Interessen der erwerbstätigen Männer in der Vergangenheit stärker wahrgenommen als jene der Frauen

Regelmäßig fordert die Arbeiterkammer Quotenregelungen für Unternehmen. Erst kürzlich verlangte sie einmal mehr eine „gesetzliche Geschlechterquote“ von 40 Prozent bei der Besetzung von Aufsichtsratsmandaten. Die Einführung sollte schrittweise erfolgen, und bei Nichteinhaltung sollten wirksame Sanktionen wie spürbare Geldstrafen oder eine Eintragung im Firmenbuch drohen. „Mit Selbstverpflichtung und Freiwilligkeit kommt Frau in Österreich offenbar nicht weiter“, erklärte AK-Vizepräsidentin Dwora Stein.

Nicht nur für Unternehmen in Österreich trifft Steins Diagnose zu. Auch die Präsidentenposten bei den Sozialpartnern sind in Männerhand. So auch bei der Arbeiterkammer. Der Präsident der Bundesarbeiterkammer ist ein Mann. Der Präsident der Arbeiterkammer Steiermark ist ein Mann. Auch der Präsident der Arbeiterkammer Kärnten ist ein Mann. Gleiches gilt für alle übrigen Bundesländer. Selbst ein historischer Rückblick wirft kein besseres Bild auf die Arbeiterkammer. Seit 1945 hat sie nur eine Präsidentin hervorgebracht. Die ehemalige Sozialministerin Lore Hostasch war von 1994 bis 1997 Präsidentin der Bundesarbeiterkammer und der AK Wien. Auf sie berufen sich ranghohe Funktionäre gerne, wenn die Männerdominanz in ihren Reihen kritisiert wird.

Ungleiche Verteilung der Arbeitslast

„Nicht nur die Arbeiterkammer, auch die Wirtschaftskammer, die Gewerkschaft sowie die Industriellenvereinigung sind auf Funktionärsesebene Männerdomänen“, sagt Politologe Emmerich Tálos. Die ungleiche Verteilung der familiären Arbeit zwischen Mann und Frau sei ein wesentlicher Grund für die männliche

Vorherrschaft in den Sozialpartnerverbänden. Nach wie vor seien in erster Linie Frauen für Kind und Haushalt verantwortlich. Deshalb sei es für sie ungleich schwerer, eine Betriebsratsfunktion zu übernehmen, die oft am Beginn einer Arbeiterkammerkarriere steht.

Durch diese Schieflage hätten die Sozialpartner die Interessen der erwerbstätigen Männer in der Vergangenheit stärker wahrgenommen als jene der Frauen. Nun sei diesbezüglich aber „einiges im Fluss“. Trotzdem seien die Sozialpartnerverbände gefordert, Vorkehrungen zu treffen, um mehr Frauen in ihren Spitzenfunktionen zu etablieren. Und: Wäre die Arbeiterkammer konsequent, müsste sie in all ihren Gremien Quotenregelungen einführen, sagt Tálos.

„Ich wünsche mir eine Präsidentin“

Für Ulrike Stein, Arbeiterkammerrätin bei der Fraktion **AUGE/UG**, sind es die „Männer und ihre Bünde“, die auch bei den Sozialpartnern nach wie vor existieren und für die Schieflage verantwortlich sind. An der Qualifikation der Frauen würde es nicht scheitern: „Es gibt genug gute Frauen. Diese werden aber lieber in der zweiten Reihe gesehen.“ Eine Geschlechterquote, und zwar im Verhältnis 50:50, sei auch für die Arbeiterkammer wünschenswert. Gerade viele Frauen stünden in prekären Arbeitsverhältnissen. „Sie brauchen eine starke Vertretung. Ich wünsche mir eine Präsidentin“, sagt Stein.

Die „Leichtigkeit“ fehlt

Im Gegensatz zur Arbeiterkammer kann der ÖGB in seiner Geschichte auf keine einzige Präsidentin verweisen. Auch die diversen Teilgewerkschaften sind in der Regel in Männerhand. Sabine Oberhauser, Vizepräsidentin des ÖGB und SP-Abgeordnete, sagt, dass man bei Frauen ungleich mehr Überzeugungsarbeit leisten müsse. „Wenn man Frauen fragt, ob sie eine bestimmte Funktion übernehmen würden, überlegen sie dreimal, ob sich das ausgeht, bevor sie zusagen. Bei Männern habe ich das noch nie erlebt.“ Es bräuchte auch bei den Frauen jene „Leichtigkeit“, mit der Männer Positionen annehmen. Während Männer ihre

Topfunktionen als Trophäe der Macht vor sich hertragen, ginge es Frauen eher um die damit verbundene Arbeit und Verantwortung. Zum von Tálos eingebrachten Argument der Doppelbelastung sagt Oberhauser: Viele Frauen fühlen sich verantwortlicher, als sie eigentlich müssten. Aber die Macht der Männernetzwerke spiele nach wie vor eine bedeutende Rolle: „Frauen kommen dann zum Zug, wenn Männer verhindert sind“, sagt Oberhauser.

„Beratende Stimmen“

Während immerhin die Wiener Wirtschaftskammer mit der Nationalratsabgeordneten Brigitte Jank und die Wirtschaftskammer in Niederösterreich mit Bundesrätin Sonja Zwazl an der Spitze Frauen vorzuweisen haben, reiht sich unter dem Bundes-Wirtschaftskammerpräsidenten Christoph Leitl eine männliche Riege von vier Vizepräsidenten. Die beiden Vizepräsidentinnen Renate Römer und Martha Schulz sind mit „beratender Stimme“ ausgestattet. Konkret heißt das: Formal haben sie kein Stimmrecht. Wie der Sprecher der Wirtschaftskammer gegenüber derStandard.at versichert, spiele das in der Realität jedoch „keine Rolle“. Präsident Leitl sei prinzipiell bemüht, Einstimmigkeit im Präsidium herzustellen. „Die beiden Damen stimmen selbstverständlich mit.“ Ein Präsidentin im Bund sucht man im Übrigen auch in der Geschichte der Wirtschaftskammer vergebens.

(Katrin Burgstaller, derStandard.at, 5.3.2014)

Offene und demokratische Universitäten

Wir fordern offene und demokratische Universitäten.

Das beinhaltet vor allem:

- **Die Abschaffung der Studiengebühren für alle Studierenden**, an Universitäten wie Fachhochschulen. Überschreitungen von Studienzeiten sind oft nicht freiwillig, sondern Umständen wie etwa Berufstätigkeit oder Kinderbetreuung geschuldet. Universitäten sollten offene Einrichtungen sein, weshalb nicht einzusehen ist, warum Studierende aus Drittstaaten finanziell mit Studiengebühren belastet werden. Vor allem potentiellen StudentInnen aus Ländern des Südens wird dadurch ein Studium in Österreich geradezu verunmöglicht.
- **Keine Zugangsbeschränkungen bzw. Studieneingangs- und Orientierungsphasen (STEOP)** zum Studium. Zugangsbeschränkungen erschweren vor allem Angehörige sozial benachteiligter Gruppen und Frauen den Zugang zu universitärer Bildung.
- **die Verbesserung der Arbeits-, Lehr- und Lernbedingungen** sowohl für die Angehörigen des allgemeinen als auch des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals sowie für Studierende.
- **Deutliche Anhebung des Globalbudgets für die Universitäten**, Gebäudesanierung, besserer Betreuungsschlüssel zwischen Studierenden und Lehrenden. Schnüren eines konkreten und verbindlichen Konjunkturpaketes für tertiäre Bildung und Forschung.
- **Strukturierte Karrieremöglichkeiten für das allgemeine Personal** z.B. durch die Einsetzung von InstitutsmanagerInnen. Das Leiten von Instituten, Departements, Organisationseinheiten etc. kann nicht nur Aufgabe des wissenschaftlichen Personals sein.
- **Nachvollziehbare und transparente Dokumentation über den Mitteleinsatz an den Universitäten** um einen entsprechend objektiven Überblick über die finanzielle Situation, Finanzierungsengpässe und zweckmäßige bzw. am Bedarf orientierte Mittelverwendung zu erlangen.

- Eine grundlegende **Reform des Universitätsgesetzes**: d. h. Wiederherstellen der universitären Selbstverwaltung, Entmachtung der Uni-Räte, breitere Verankerung betriebsrätlicher Mitbestimmungsrechte für das allgemeine sowie wissenschaftliche/künstlerische Personal in den universitären Gremien (z.B. in Berufungskommissionen; Aufhebung der ProfessorInnenmehrheit sowie Sitz und Stimmrecht für die BetriebsrätInnen). Darüber hinaus stehen wir für eine Stärkung des Uni-Senats: keine Vormachtstellung der ProfessorInnenkurie, stärkere Vertretung des allgemeinen Universitätspersonals mit jedenfalls mehr als einem/r VertreterIn.
- Für Führungskräfte: verpflichtende Aus- und Weiterbildung zur Aneignung und Stärkung sozialer Kompetenz und von Führungsqualitäten.
- Die **Förderung des Zugangs von bildungsfernen, finanziell schlechter gestellten Schichten an Universitäten und Fachhochschulen**: Ermöglichung der Absolvierung fachspezifischer universitärer Kurssysteme für ArbeitnehmerInnen mit Lehrabschluss bis hin zur Öffnung des Studiums für ArbeitnehmerInnen mit Lehrabschluss. Das Ablegen der Studienberechtigungsprüfung bzw. der Berufsreifeprüfung, welche in der Frage des Hochschulzugangs mit einer Matura gleichzusetzen ist, soll verstärkt beworben und gefördert werden.
- Gleichzeitig muss **berufsbegleitendes Studieren** erleichtert werden, etwa über ein besseres Angebot an Blockseminaren, Abendveranstaltungen, Lehrveranstaltungen an Wochenenden und speziellen Prüfungsterminen für Berufstätige, die außerhalb der klassischen Kernarbeitszeiten liegen.
- Die Ermöglichung einer **durchgängigen universitären Laufbahn** für wissenschaftliches Personal (z.B.

Abschaffung der Kettenvertragsregelung, Vermeidung prekärer Beschäftigungsverhältnisse).

Konsequente Frauenförderung an Universitäten

Wir fordern eine konsequente Frauenförderung an den Universitäten durch:

- eine deutliche **Erhöhung der Frauenquoten** (Professorinnen, Führungskräfte, Frauen auf Qualifikationsstellen, etc.)
- die Einführung eines **finanziellen Anreizsystems zur Gleichstellungs- und Frauenförderung**
- **geschlechtergerechte Personalentwicklungsmaßnahmen und Nachwuchsförderung** (z. B. institutionelle Betreuung von Doktorandinnen, Mentoringprogramme für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Karrierebegleitung und -beratung von Frauen, etc.)
- die Herausbildung eines **Genderforschungsprofils**: Genderprofessuren, Lehrangebote, interdisziplinäre Genderforschungsschwerpunkte, Förderung von Abschlussarbeiten mit genderspezifischen Themen
- Maßnahmen zur **besseren Vereinbarkeit** einer wissenschaftlichen Karriere, eines Arbeitsplatzes an der Universität, aber auch eines Studiums mit Familie bzw. Kindern (z. B. durch spezielle, an die jeweiligen Bedürfnisse der Beschäftigten, Lehrenden, Forschenden und Studierenden angepasste Kinderbetreuungsangebote)
- die Durchforstung der Studien nach geschlechterspezifischen Barrieren bzw. Diskriminierungen und entsprechende Umgestaltung der

Curricula.

- um mehr Chancengerechtigkeit zwischen Männern und Frauen im Bereich der Forschung und Lehre an den Universitäten herzustellen, dürfen sich Karrierechancen im wissenschaftlichen Bereich nicht an klassischerweise männlichen Erwerbsverläufen orientieren (z.B. Berücksichtigung von geschlechtertypischen Karriereunterbrechungen, wie z. B. Kinderkarenzzeiten)

Unsere Forderungen für die Fachhochschulen

Im Bereich der Fachhochschulen geht es uns vor allem um:

- Die **arbeitsrechtlich abgesicherte Beschäftigung aller Lehrenden** an den Fachhochschulen, nicht nur um die betriebliche Mitbestimmung an Fachhochschulen für alle Beschäftigten sicherzustellen, sondern auch um die Vertretungsorgane den tatsächlichen Bedingungen an den Fachhochschulen anzupassen.
- Die **fixe Einbeziehung nebenberuflich Lehrender an Fachhochschulen in das Kollegium** (deszentrale Steuerungsinstrument jeder Fachhochschule). Universitäten speisen ihr Know-how aus der Forschung, Fachhochschulen generieren ihr Know-how über die PraktikerInnen, die 86 % des lehrenden Personals darstellen. Ein Mitspracherecht dieser 86 % ist daher dringend geboten und entsprechend sicherzustellen. Hauptberuflich und nebenberuflich Lehrende sollenzumindest mit je drei Sitzen im Kollegium verankert sein.

- Die **Vertretung der Studierenden** soll im Kollegium weiter gestärkt werden.
- Die **Überarbeitung des Fachhochschulstudiengesetzes** hinsichtlich eines einheitlichen Gesetzes für den gesamten Sektor. Beginn eines Prozesses, der Kollektivvertragsverhandlungen zum Ziel hat. Die bisher gehandhabte Autonomie der Fachhochschulen gibt ausschließlich den ArbeitgeberInnen Rechte in die Hand.
- Die Einbeziehung der nebenberuflich Lehrenden in der **Qualitätssicherungsagentur des Ministeriums (AQA)**. Studierende haben ein Anhörungsrecht in der AQA; dieses muss hauptberuflich Lehrenden und nebenberuflich Lehrenden in gleichem Maße (und gesondert) zugestanden werden.
- Konsequente Überprüfung jener Bildungseinrichtungen durch die Rechnungshöfe, die von öffentlichen Geldern in hohem Maße abhängig sind. Dies betrifft vor allem Fachhochschulen. **Die Verwendung der Budgetmittel muss offen gelegt werden und öffentliche zugänglich sein.**
- Verpflichtung der ErhalterInnen von Fachhochschulen zumindest 30 % des Gesamtbudgets einer Fachhochschule bereitzustellen.

**Chancen gerecht verteilen –
für Bildung ohne soziale**

Barrieren!

Bildungschancen sind in Österreich ungleich verteilt. Wie Reichtum und Armut ist auch der Zugang zu Bildung in gewissem Maße erblich. Der Zugang zu Bildung hängt in hohem Maße vom Bildungs- und Einkommensniveau der Eltern ab. Das österreichische Bildungssystem erweist sich also als wenig durchlässig, es ist sozial selektiv und verstärkt die ungleichen Bildungs- und Lebenschancen in unserer Gesellschaft.

Angesichts der Tatsache, dass auch in einem reichen Land wie Österreich über 20 % der Bevölkerung nicht sinnerfassend lesen und schreiben können, ist eine Reform des österreichischen Bildungssystems dringend notwendig. Gute Bildung und Ausbildung erhöhen die Chancen am Arbeitsmarkt, wirken der auch in Österreich wachsenden Armut entgegen, bedeuten in der Regel höhere Einkommen und bessere Aufstiegsmöglichkeiten im Beruf. Nur ein öffentlich organisiertes und finanziertes, allen frei zugängliches Bildungssystem, das Lust am Lernen sowie Fähigkeiten und Neugierde fördert und fordert, das für alle Beteiligten motivierende und produktive Lehr- und Lernbedingungen schafft, kann das sicherstellen. Öffentliche Bildungseinrichtungen, die sozial integrieren statt ausschließen, die nicht bereits im frühen Kindesalter selektieren, sondern allen annähernd gleich Bildungschancen und den Zugang zu qualitativ hochwertigen Bildungsangeboten ermöglichen, sind daher ein Gebot der Stunde.

Bildung ist allerdings mehr als die bloße Vorbereitung auf die Herausforderungen des Arbeitsmarkts. Bildung hat eine wichtige emanzipatorische und demokratische Funktion. Eine lebendige Demokratie braucht umfassend gebildete Menschen, die eigenständig denken und kritisch reflektieren gelernt haben, die Bestehendes in Frage stellen, soziale Kompetenz besitzen, die neugierig sind und Zusammenhänge herstellen können, die bereit sind, sich gesellschaftlich und politisch zu

engagieren.

Bildung beginnt für uns bereits im Kleinkindalter. In Kinderkrippen und -gärten sollen auf spielerische Art und Weise Neugierde und Lust auf Neues gefördert, soziale und individuelle Fähigkeiten weiter entwickelt und Benachteiligungen ausgeglichen werden.

Wir wollen daher eine breite Bildungsinitiative, die beim flächendeckenden Ausbau ganztägiger, hochwertiger Kinderbetreuungseinrichtungen ab dem ersten Lebensjahr beginnt, die Einführung einer Gesamtschule aller 6- bis 15-Jährigen beinhaltet, die für alle SchülerInnen zum Pflichtschulabschluss führt und auf die weitere Bildungslaufbahn bzw. Bildungswegentscheidung – Lehre, BMHS oder AHS – optimal vorbereitet. Wir wollen eine Weiterentwicklung der nichtakademischen Berufsausbildung und den offenen Zugang zu höherer, universitärer Bildung für alle Bevölkerungsschichten. Lebens- und berufsbegleitendes Lernen müssen erleichtert, möglich und leistbar werden. Wir wollen ein Bildungssystem, das Chancengerechtigkeit unabhängig von der sozialen Herkunft sicherstellt. Kein Kind soll verloren gehen. Kein Kind darf beschämt und zurückgelassen werden.

Antrag 2 zur 161. Vollversammlung: Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – Einkommensberichte

Dieser Antrag wurde mehrheitlich zugewiesen.

GLB, Komintern, BDFA: ja;

ÖAAB: nein;

FSG, FA, GA, Persp., BM, Türkis: für Zuweisung

- In der derzeitigen Form sind Einkommensberichte für Gruppen von Arbeitnehmer_innen zumindest in manchen ausgegliederten Einrichtungen, beispielsweise den Universitäten, nicht verpflichtend, da das B-GLBG nur auf Beamt_innen und Vertragsbedienstete eingeht und nicht auf Arbeitnehmer_innen in privatrechtlicher Anstellung.
- Die gesetzlichen Grundlagen zu Einkommensberichten müssen für alle Arbeitnehmer_innengruppen ident sein.

Die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien fordert die österreichische Bundesregierung auf, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GLBG) in den bestehenden Punkten betreffend Einkommensbericht an das Gleichbehandlungsgesetz (GLBG) anzupassen und zukünftige Verbesserungen des GLBG auch im B-GLBG nachzuziehen.

Antrag 3 zur 161. Vollversammlung: Gleichbehandlungsgesetz – Einkommensberichte

Dieser Antrag wurde mehrheitlich angenommen.

FSG, FA, GA, Persp., BM, GLB, Komintern, BDFA: ja;

ÖAAB, Türkis: für Zuweisung

Die 161. Vollversammlung der AK Wien möge beschließen:

Die Arbeiterkammer Wien fordert die österreichische Bundesregierung auf, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (B-GlBG) in den bestehenden Punkten betreffend Einkommensbericht an das Gleichbehandlungsgesetz (GlBG) anzupassen und zukünftige Verbesserungen des GlBG auch im B-GlBG nachzuziehen.

Begründung

- In der derzeitigen Form sind Einkommensberichte für Gruppen von Arbeitnehmer_innen in ausgegliederten Einrichtungen nicht verpflichtend, da das B-GlBG nur auf Beamt_innen und Vertragsbedienstete eingeht und nicht auf Arbeitnehmer_innen in privatrechtlicher Anstellung.
- Die gesetzlichen Grundlagen zu Einkommensberichten müssen für alle Arbeitnehmer_innengruppen ident sein.

Antrag 7 zur 161. Vollversammlung: Studierende sozial besser absichern

Dieser Antrag wurde mehrheitlich zugewiesen.

GLB, Komintern, BDFA: ja;

FSG, ÖAAB, FA, GA, Persp., BM, Türkis: für Zuweisung

Die soziale Lage Studierender in Österreich stellt sich alles andere als rosig dar. Die soziale Absicherung Studierender ist in vielen Bereichen unzureichend und erschwert insbesondere Studierenden aus einkommensschwachen Schichten das Studium

bzw. verunmöglicht einen entsprechenden Abschluss.

Insbesondere folgende Sachverhalte stellen sich dabei für Studierende hinsichtlich ihrer sozialen bzw. sozialversicherungsrechtlichen Absicherung als besonders problematisch dar:

- Die Mitversicherung bei den Eltern ist abhängig von Kriterien wie Leistungsnachweis und Alter (bis 27). Wird eine entsprechender Leistungsnachweis nicht erbracht bzw. das Alter überschritten besteht die Möglichkeit einer studentischen Selbstversicherung (51,55 Euro) im Monat, wenn u.a. ein Jahreseinkommen von Euro 8.000 nicht überschritten wird, bzw. die Mindeststudiendauer plus ein Semester pro Abschnitt um nicht mehr als vier Semester überschritten wird. Werden diese Kriterien – z.B. aufgrund nebenberuflicher Tätigkeiten, mangelnden Lehrangebots etc. – nicht erfüllt, fällt die allgemeine Selbstversicherung an (Beitragssatz 369,72 Euro/Monat), die insbesondere für ältere Studierende eine besonders schwerwiegende Belastung darstellt und diese in eine finanziell prekäre Situation bringt.
- Die Verdienstfreigrenzen bei Bezug von Studienbeihilfe, Studienzuschuss (Ersatz der Studiengebühren) und/oder SelbsterhalterInnenstipendium liegt derzeit bei über 8000 Euro im Jahr. Die Zuverdienstgrenze bei der Familienbeihilfe liegt dagegen bei 10.000 Euro brutto jährlich. Sinnvoll wäre es, die Zuverdienstgrenze beim Stipendium jener der Familienbeihilfe anzupassen, nicht zuletzt, da das durchschnittliche Stipendium zwar ohnehin kaum zum Leben reicht, eine Überschreitung der Grenze von 8000 Euro allerdings eine Kürzung der Studienbeihilfe mit sich bringt.
- Nur 15 % der Studierenden beziehen – laut Studierenden-Sozialerhebung des IHS 2011 – die konventionelle Studienbeihilfe. Die Höchstbeihilfe auswärtiger Studierender bzw. von Vollwaisen beläuft sich dabei auf

monatlich Euro 679, jene der Studierenden mit Eltern am Studienort bei 475 Euro. Die durchschnittliche konventionelle Studienbeihilfe beläuft sich allerdings bei lediglich 272 Euro/Monat, liegt also deutlich unter den möglichen Höchstbeihilfen und deckt nicht annähernd die Kosten für den Lebensunterhalt..

- Praktika sind in einigen Studienrichtungen vorgeschrieben und Grundvoraussetzung für den Studienerfolg. Die meisten Praktika sind allerdings entweder gar nicht oder nur marginal bezahlt. Somit werden StudentInnen in prekäre Arbeitsverhältnisse gezwungen oder können aufgrund notwendiger Lohnarbeit Praktika nicht absolvieren, was den Studienfortgang beeinträchtigt bzw. verunmöglicht.
- Laut der aktuellen Erhebung des IHS und der ÖH zur finanziellen Lage der Studierenden 2013 können sich 20 % der Studierenden bei Bedarf das Semesterticket bzw. die Jahreskarte für öffentliche Verkehrsmittel ohne Unterstützung nicht leisten. Auch Wohnen für Studierende wird immer teurer: Im Schnitt müssen Studierende für ein 9 bis 12 qm großes Einzelzimmer zwischen 280 und 340 Euro zahlen. Da die Bundesregierung öffentliche Fördermittel für die Sanierung und den Neubau von Heimen gestrichen hat, ist mit einer weiteren Verschlechterung der Situation zu rechnen. Heime müssen schließen oder sind gezwungen, ihre Preise deutlich – um etwa 15 bis 20 % – zu erhöhen.
- Die Altersgrenze für den Bezug der Familienbeihilfe wurde 2011 von 26 auf 24 Jahre gesenkt. Betroffen vom Verlust der Familienbeihilfe – einem wichtigen finanziellen Standbein für Studierende – sind einmal mehr insbesondere erwerbstätige StudentInnen. Bei Überschreiten der Zuverdienstgrenze von aktuell 10.000 Euro wird zusätzlich die Familienbeihilfe nicht nur gestrichen, sie muss auch zurückgezahlt werden. Das verursacht zusätzliche soziale Härten. Gleichzeitig dürfen Studierende innerhalb der ersten 2. Semester

maximal zweimal das Studium wechseln, ohne den Anspruch auf Studienbeihilfe/Familienbeihilfe zu verlieren. Ein derartiger Studienwechsel ist allerdings vielfach einer Studiensituation geschuldet, die berufstätigen Studierenden bzw. Studierenden mit Betreuungspflichten einen Wechsel der Studienrichtung geradezu aufzwingt.

- Ausländische Studierende (aus Nicht-EWR Ländern) müssen seit der Novellierung des Universitätsgesetzes im Sommersemester 2013 doppelte Studiengebühren zahlen. Das begünstigt Studierende, deren Eltern für die Lebenserhaltungskosten der Studierenden aufkommen können. Ökonomisch schlechter gestellte Studierende werden somit aus dem Hochschulsystem gedrängt. Zusätzlich haben jene keinen Zugang zum österreichischen Arbeitsmarkt, das heißt sie können sich den Lebensunterhalt nicht einmal erarbeiten.

Es braucht daher ein Bündel an Maßnahmen, um die soziale Situation von Studierenden, insbesondere von berufstätigen Studierenden sowie StudierendInnen aus einkommensschwachen Schichten zu verbessern.

Die 161. Vollversammlung der Arbeiterkammer Wien möge daher beschließen:

Die AK-Vollversammlung fordert die Bundesregierung sowie den Gesetzgeber auf insbesondere folgende Maßnahmen zu einer besseren sozialen Absicherung von Studierenden zu setzen:

- Die studentischen Selbstversicherung muss unabhängig von der Einhaltung der Mindeststudienzeit ermöglicht werden.
- Die Zuverdienstgrenze zur Studienbeihilfe und zur Familienbeihilfe sollen auf 10.000 Euro brutto jährlich vereinheitlicht werden. Die Möglichkeit der Kürzung von Studienbeihilfe/Familienbeihilfe bei Überschreitung der 10.000 Euro-Grenze soll zwar weiterhin möglich sein, die Rückzahlung bereits bezogener Familienbeihilfe soll allerdings als unverhältnismäßige Härte wegfallen.
- Die Studienbeihilfe ist zu valorisieren, der Bezug der

Studienbeihilfe an die Studiensituation der unterschiedlichen Studierendengruppen anzupassen. Insbesondere sind Toleranzsemester auszuweiten.

- Auch Pflichtpraktika müssen entgolten werden. Dazu sind in Kollektivverträgen entsprechende Regelungen zu treffen, wobei als absolute Untergrenze die aktuelle Höhe der Mindestsicherung eingezogen werden muss. Sollte auf KV-Wege keine Regelung möglich sein, hat der Gesetzgeber eine entsprechende Einkommensuntergrenze festzulegen.
- Die AK fordert zusätzlich ein leistbares StudentInnenticket für öffentliche Verkehrsmittel (unabhängig vom Alter) sowie den gezielten Ausbau von leistbaren Studierendenwohnheimen sowie Obergrenzen bei Benützungsentgelten für Studierendenwohnheimen.
- Die Altersgrenze zum Bezug der Familienbeihilfe ist auf 28 Jahre zu erhöhen. Zusätzlich fordert die AK einen Wegfall der Wechselfrist von zwei Semestern da zum Bezug der Familienbeihilfe ohnehin ein Leistungsnachweis erbracht werden muss.
- Der offene und freie Hochschulzugang, wie auch die Öffnung des Arbeitsmarkts muss für Studierende unabhängig ihrer Herkunft möglich sein. Wer hier studiert, muss einer legalen Arbeit nachgehen dürfen.

Antrag 8 zur 161. Vollversammlung: Zusammensetzung der Senate an

Österreichs Universitäten

Dieser Antrag wurde mehrheitlich zugewiesen.

GA, Persp., GLB, Komintern, BDFA: ja;

FSG, ÖAAB, BM, Türkis: für Zuweisung

In § 25 (2) Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) ist festgeschrieben: „Der Senat besteht aus achtzehn oder sechsundzwanzig Mitgliedern. ...“

Die Anzahl der Vertreter_innen der einzelnen Personengruppen ist in §25 (3a) UG 2002 definiert:

Gehören dem Senat achtzehn Mitglieder an:

– *Neun Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind;*

(Anm.: 13 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)

– *Vier Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung;*

(Anm.: 6 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)

– *Vier Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden;*

(Anm.: 6 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)

– *Eine Vertreterin oder ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonal*

(Anm.: ebenfalls 1 Vertreter_in bei 26 Senatsmitgliedern)

Unabhängig von der Anzahl der Senatsmitglieder ist also immer nur eine Vertreterin/ein Vertreter des allgemeinen Universitätspersonals vorgesehen. Diese Vertretung stellt eine absolute Unterrepräsentanz dieser Personengruppe gemessen an ihrer tatsächlichen Kopfzahl dar.

Als Beispiel soll dies an Hand der Medizinischen Universität Wien erläutert werden: es sind rund 130 Universitätsprofessor_innen, rund 3.500 Universitätsdozent_innen sowie wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiter_innen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärzt_innen in Facharztausbildung und rund 1.900 Bedienstete des allgemeinen Universitätspersonals beschäftigt. Außerdem studieren an der MedUni Wien rund 7.500 Studierende.

An Hand dieser Zahlen, die sich an allen Universitäten ähnlich darstellen, zeigt sich deutlich die Überrepräsentanz der Universitätsprofessor_innen und die Unterrepräsentanz der allgemeinen Universitätsbediensteten im Senat.

Es ist aber nun so, dass im Senat bzw. in vom Senat eingesetzten Kommissionen durchaus richtungsweisende und wichtige Entscheidungen getroffen werden. So z.B. setzt der Senat Berufungskommissionen ein, die über die zukünftigen Universitätsprofessor_innen zumindest mitentscheiden. Universitätsprofessor_innen sind aber nicht zuletzt auch Führungskräfte mit Personalverantwortung und demnach wäre es sehr entscheidend, dass hier in angemessener Form Repräsentant_innen aller an der Universität Beschäftigten mitbestimmen können. Außerdem hat der Senat u.a. auch dem Entwicklungs- und dem Organisationsplan der Universität (Papiere, die richtungsweisend für die Zukunft einer Universität sind) zuzustimmen.

Der Senat trifft somit Entscheidungen, die für alle Bediensteten und Studierenden einer Universität wichtig und für die Zukunft relevant sind. Aus diesem Grund ist eine ausgewogene Repräsentanz aller Gruppen im Senat zu gewährleisten.

Die 161. Vollversammlung der AK Wien möge daher beschließen:
Die Arbeiterkammer Wien fordert die österreichische Bundesregierung auf, das Universitätsgesetz 2002 dahingehend

zu ändern, dass die Zusammensetzung der Senate wie folgt geändert wird:

Gehören dem Senat achtzehn Mitglieder an:

- Acht Vertreterinnen und Vertreter der Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren einschließlich der Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten mit Forschungs- und Lehraufgaben oder Aufgaben der Entwicklung und Erschließung der Künste und der Lehre der Kunst, die keine Universitätsprofessorinnen und Universitätsprofessoren sind; (11 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)
- Vier Vertreterinnen und Vertreter der Gruppe der Universitätsdozentinnen und Universitätsdozenten sowie der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb einschließlich der Ärztinnen und Ärzte in Facharztausbildung; (6 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)
- Vier Vertreterinnen und Vertreter der Studierenden; (6 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)
- Zwei Vertreter_innen des allgemeinen Universitätspersonals (3 Vertreter_innen bei 26 Senatsmitgliedern)