

# Strategiepapier – Befristete Arbeitsverhältnisse im Projektbereich an der BOKU

*Beschluss des Rektorats vom 23. 04. 2013*

## § 1 Präambel - Ausgangssituation – BOKU heute

In der Teilrechtsfähigkeit der Universitäten und vor In-Kraft-Treten des Kollektivvertrages wurde die Anstellung von Projektpersonal in den Instituten und Departments der BOKU mangels einheitlicher Richtlinien hinsichtlich Befristung des Arbeitsverhältnisses versus unbefristete Arbeitsverträge unterschiedlich durchgeführt.

Mitte 2012 hatte die BOKU bei insgesamt 1.725 wissenschaftlichen MitarbeiterInnen 636 Personen, die über Drittmittel finanziert werden. Von diesen 636 MitarbeiterInnen haben 116 bereits heute einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Damit hat die BOKU im Verhältnis zu anderen Universitäten einen sehr hohen Anteil an MitarbeiterInnen im Projektbereich, die über einen unbefristeten Vertrag verfügen.

Aufgrund der finanziellen und rechtlichen Rahmenbedingungen (bei Ausfall des Projektbudgets und Departmentrücklagen haftet die Universität subsidiär für die Gehälter aus Projekt-Anstellungen, Dauer der Arbeitsverhältnisse gem. Universitätsgesetz 2002 sowie erweiterter Kündigungsschutz gem. Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer/innen der Universitäten) wird eine Universitätsweit einheitliche Vorgangsweise notwendig. Neben den im KV geregelten Bedingungen sind insbesondere auch die sonstigen gesetzlichen Schutzrechte der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer zu beachten.

In einer **Arbeitsgruppe ‚Befristungen‘** – zusammengesetzt aus Betriebsrat und Rektorat - wurde von Mitte 2012 bis April 2013 in mehrfachen Diskussionsrunden- auch mit DepartmentleiterInnen - der Umgang der Universität für Bodenkultur Wien mit Befristungen/Entfristungen diskutiert. Dieses Papier basiert auf diesen Gesprächen und Anregungen aus der Arbeitsgruppe.

Darüberhinaus wurden von dieser Arbeitsgruppe **drei generelle Empfehlungen** verabschiedet:

- Einführung eines ‚Trainingspasses‘
  - o Jede/r Mitarbeiterin/Mitarbeiter soll - wenn sie/er länger als ein Jahr an der BOKU beschäftigt ist - gewisse Grundkenntnisse über Universitätsprozesse in Verwaltung/Forschung/Lehre erhalten. Ein Umsetzungskonzept soll von der Personalentwicklung zusammengestellt werden. Ziel der Beginn der Umsetzung ist Mitte 2014 vorgesehen.
- Bildung eines Department-übergreifenden Fonds
  - o Für Zwischenfinanzierung von Projektpersonal wurde die Einrichtung eines von den Departments gespeisten Fonds angeregt. Struktur und Ausgestaltung des Fonds soll noch 2013 entwickelt werden und soll danach den Departments vorgestellt werden. Beitritt zum Fonds soll auf Freiwilligkeit basieren. Die Unterstützung der Departments kann in Form einer ‚Versicherungsleistung‘ die Risikolasten breiter verteilen.
- Verstärkung der Karriereentwicklung Perspektive in den MitarbeiterInnengesprächen.

- Die Verpflichtung der/des Vorgesetzten in den MitarbeiterInnengesprächen auf die Karriereentwicklung/Karrierperspektiven einzugehen soll noch stärker institutionalisiert werden. Dazu sollen die Formulare ab 2014 entsprechend angepasst werden.

## § 2 befristete Dienstverhältnisse

Grundsätzlich ist davon auszugehen, dass Arbeitsverträge für Projektpersonal, welches in zeitlich befristeten wissenschaftlichen Projekten mitwirkt, entsprechend befristet abgeschlossen werden. Zeitlich **befristete Verlängerungen** sind nach den Rahmenbedingungen des § 109 UG bis zu folgender Maximaldauer möglich:

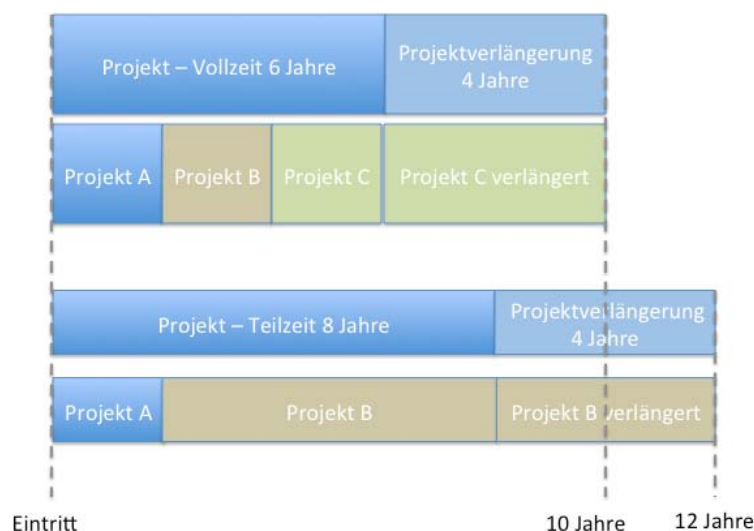
- bei Vollbeschäftigung bis zu sechs Jahren, bei sachlicher Rechtfertigung darüber hinaus eine EINMALIGE Verlängerung bis zu insgesamt zehn Jahren
- 
- bei Teilbeschäftigung bis zu acht Jahren, bei sachlicher Rechtfertigung darüber hinaus eine EINMALIGE Verlängerung bis zu insgesamt zwölf Jahre

Eine sachliche Rechtfertigung ist für folgende Fälle gegeben: Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen, international vergleichbare Stipendien (APART, Herta-Firnberg, Elise-Richter), „Selbstantragstellerprojekte“ beim FWF.

Bei einem Wechsel von Voll- und Teilzeitbeschäftigung ist eine aliquote Hochrechnung nach dem ‚pro rata temporis‘ Prinzip vorzunehmen.

Kurzfristige Unterbrechungen des Arbeitsverhältnisses zum Zwecke einer neuerlichen befristeten Anstellung über die vorgegebene Rahmenzeit hinaus sind als Umgehung einer arbeitsrechtlichen Bestimmung zu werten und können nicht akzeptiert werden.

Eine schematische Darstellung einiger Möglichkeiten von befristeten Dienstverhältnissen mit Bezug auf Dauer und Projektfinanzierung sind unten in Abbildung 1 dargestellt.



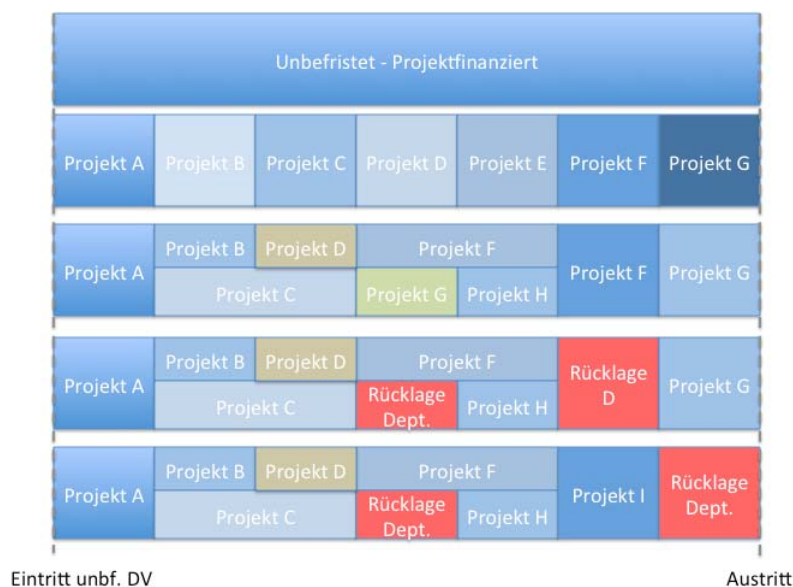
**Abbildung 1:** Schema befristete Dienstverträge – oben Vollzeit, unten Teilzeit

### § 3 unbefristete Dienstverhältnisse

Unter folgenden Voraussetzungen können Departments die **unbefristete** Verlängerung von Arbeitsverträgen für Projektpersonal beantragen:

1. Hohe strategische Bedeutung der Aktivität des/der Mitarbeiter/in für das Department
2. Definition der Karriereentwicklung/Perspektive für den/die Mitarbeiter/in (Mitwirkungsmöglichkeit in weiteren zu planenden Projekten, Selbstantragsteller)
3. Finanzierung aus Projektmittel auf Dauer gegeben
4. Für event. Finanzierungslücken stehen ausreichend Rücklagen am Department zur Verfügung - damit auch Abdeckung von Härtefällen und sonstigen gesetzlich geregelten Erfordernissen möglich.

Die rechtlichen Grundlagen, nicht zuletzt in Zusammenhang mit dem erweiterten Kündigungsschutz, verlangen von den Departments frühzeitige Überlegungen für den Einsatz von Projektpersonal und eine vorausschauende Planung, wie viele Positionen in einem unbefristeten Anstellungsverhältnis auch zukünftig finanzierbar sein werden.

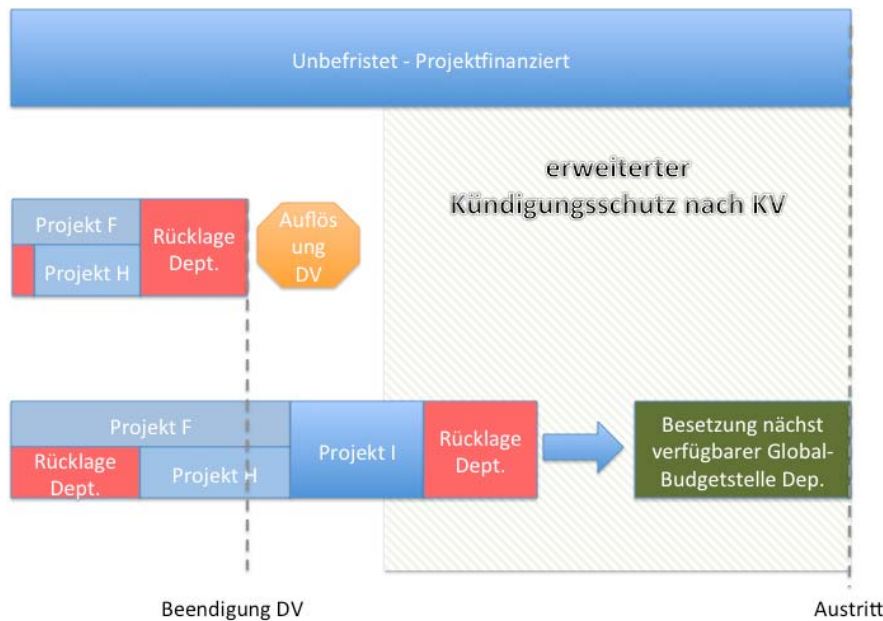


**Abbildung 2:** Schema unbefristete Dienstverträge mit unterschiedlichen Projekt- und Mischfinanzierungen

Die oben angeführten **vier Voraussetzungen** für eine mögliche Entfristung eines Dienstvertrages im Projektbereich kann wie folgt im Detail dargelegt werden:

#### (1) strategische Bedeutung des Fachgebietes für das Department

Die Tätigkeit der Drittmittelaktivität befindet sich im Fokus des Departments und ist aus heutiger Sicht auch weiterhin eine wesentliche Komponente der **wissenschaftlichen Ausrichtung des Departments**. D.h. durch diese Expertise kann die Person langfristig – z.B. bei Ausbleiben einer externen Finanzierung und Greifen des erweiterten Kündigungsschutzes nach KV - auch auf eine mittelfristig freiwerdende Globalbudget Planstelle des Departments gesetzt werden. Das Department verpflichtet sich in diesem Falle, die nächste freiwerdende Stelle mit der Person zu besetzen. Für die Übergangszeit sind entsprechende Rücklagen aus Projektmittel vorzusehen (siehe Abbildung 3 unten)



**Abbildung 3:** Schema Auflösung und Übernahme Projektmitarbeiter bei erweitertem Kündigungsschutz

(2) Definition der Karriereentwicklung/Perspektive für den/die Mitarbeiter/in (Mitwirkungsmöglichkeit in weiteren zu planenden Projekten)

Vorab ist mit dem/der Mitarbeiter/in ein Gespräch über die Vorstellungen der **Karriereentwicklung** zu führen. Die Vorstellungen sind mit der/dem Departmentleiter/in zu akkordieren. **Jährliche MitarbeiterInnengespräche** dienen dazu, diese Vorstellungen auch entsprechend zu überprüfen.

(3) Finanzierung aus Projektmittel auf Dauer gegeben

Das dahinter liegende Modell zur dauerhaften Finanzierung der Stelle muss dem/r Departmentleiter/in vorgelegt werden. Dieses Modell muss auch aus kaufmännischer Sicht mit der notwendigen Sorgfalt erstellt werden.

(4) Für event. Finanzierungslücken stehen ausreichend Rücklagen am Department zur Verfügung - damit auch Abdeckung von Härtefällen möglich

Die Finanzierung muss von Start weg in ausreichender Form vorhanden sein. Ein gut funktionierendes Controlling, welches auch die Auftragsstände berücksichtigt, ist erforderlich. Rücklagen für eventuelle Finanzierungslücken müssen vorgesehen werden. Falls die/der Mitarbeiter/in bereits in den erweiterten Kündigungsschutz fällt, muss die Möglichkeit der Personalübernahme in den Globalbudgetbereich des Departments durch Nachbesetzung einer freiwerdenden Stelle möglich sein. Diese Möglichkeiten sind bei Antrag auf eine unbefristete Projektmittelstelle von Departmentleitung zu prüfen und dem Rektorat vorzuschlagen.

## § 4 Zusammenfassung

Bei Einzelprojekten wird in der Regel eine befristete Anstellung erfolgen. Die Dauer ist max. 6 Jahre bzw. bei Teilzeit 8 Jahre. Eine einmalige Verlängerung um max. 4 Jahre ist möglich.

Für Themenbereiche die eine dauerhafte Projektfinanzierung ermöglichen, kann eine **Entfristung** des Dienstverhältnisses im Projektbereich durchgeführt werden, wenn die folgenden **4 Punkte erfüllt** sind.

1. Hohe strategische Bedeutung der Aktivität des/der Mitarbeiter/in für das Department
2. Definition der Karriereentwicklung/Perspektive für den/die Mitarbeiter/in (Mitwirkungsmöglichkeit in weiteren zu planenden Projekten, Selbstantragsteller)
3. Finanzierung aus Projektmittel auf Dauer gegeben
4. Für event. Finanzierungslücken stehen ausreichend Drittmittelrücklagen am Department zur Verfügung - damit auch Abdeckung von Härtefällen und sonstigen gesetzlich geregelten Erfordernissen möglich.