



Der Kollektivvertrag für die Universitäten Stand 1.4.2009

Petra Seibert

Inst. f. Meteorologie, Dept. Wasser-Atmosphäre-Umwelt
Stv. Vors. des Betriebsrats für das wiss. Personal der BOKU
Delegierte in der erweiterten Bundesvertretung 13 der GÖD
(Universitätsgewerkschaft – wiss. Personal)

Website des Betriebsrats f. d. wiss. Personal:
<http://www.boku.ac.at/br-wiss.html>

Übersicht

- Für wen wird der KV gelten?
- Stand der Verhandlungen
- Personalkategorien und Laufbahn wiss. Personal
- Gehälter
- Pensionkassenzusage
- Kündigungsschutz
- Übergangsbestimmungen
- Was passiert als nächstes?
(wenn KV unterschrieben ist)

Für wen wird der KV gelten?

- Alle **Angestellten der Universität** nach UG 2002, d.h.
 - alle, die ab dem 1.1.2004 eingetreten sind
 - alle Drittmittelangestellten (auch jene, die vor dem 1.1.2004 in einem Dienstverhältnis im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gestanden sind)
- Alle Bundesbediensteten (**übergeleitete VBs** – Frist für Beamte ist abgelaufen), **die** für den Übertritt in den KV **optieren** (3 Jahre Frist für Entscheidung)
- Kollektivvertrag gilt sowohl für wissenschaftliche als auch für nichtwissenschaftliche Angestellte (mit jeweils gruppenspezifischen Regelungen)

Stand der Verhandlungen - bisher

- Verhandlungspartner sind
 - Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD)
 - Dachverband der Universitäten
- 14. September 2007: Endfassung liegt vor ([Volltext bei GÖD im Web, Link von BR-Website](#))
- Von Dachverband und GÖD paraphiert, aber noch nicht unterschrieben (in Kraft gesetzt)
- **Zwei Jahre Warten und Tauziehen wegen Finanzierung**
- **März 2009: Ministerium finanziert Mehrkosten nicht zu 100%**
- **30.3.2009: Rektoren wollen Inkrafttreten mit 1.10.2009 mit finanziellen Zugeständnissen**
- **GÖD ist am Zug**

Wissenschaftliches Personal – Kategorien

C

- Studentische MitarbeiterInnen (max. 20 Wochenstd.)

B2

- LektorInnen (befristet [Minimum 6 Monate] oder unbefristet, ausschließlich Lehre)

B1

- ProjektmitarbeiterInnen (befristet [laut Gesetz max. 6 Jahre] dürfen auch lehren)
- UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists / Artists, Senior Lecturers
(Mittelbaustellen ohne Qualifikationsvereinbarung, befristet oder unbefristet)

A2

- AssistenzprofessorInnen u. assoziierte ProfessorInnen
(Mittelbau-Stellen mit Qualifikationsvereinbarung)

A1

- UniversitätsprofessorInnen
(Gastprof. bis 2 Jahre, oder unbefristet)

Gehaltsgruppen

Wiss. Personal – Drittmittelangestellte

- Können entweder
 - befristet angestellt werden:
ProjektmitarbeiterIn
mehrfach verlängerbar, max. 6 Jahre, bzw. 8 Jahre bei Teilzeit, vom UG 2002 vorgegeben
 - unbefristet angestellt werden:
Senior Scientist
gleiche Rechte und Pflichten wie andere Senior Scientists
- In beiden Fällen Gehaltsgruppe B1

Wiss. Personal – Mittelbau ohne Qualifikationsvereinbarung

- **UniversitätsassistentInnen**
 - nach Master / Diplom oder Doktorat / PhD
 - Vertiefung und Erweiterung der wiss. Bildung, bzw. auch Vorbereitung auf Bewerbung für Professur
 - in der Regel befristet, max. 6 Jahre (Gesetz)
 - **Senior Scientist**
 - nach Master/Diplom oder Doktorat / PhD
 - "nicht nur vorübergehende Verwendung"
 - Drittmittelangestellte, "Systemerhalter", ...
 - **Senior Lecturer**
 - wie Senior Scientist, aber überwiegend Lehre
- Aufgaben u.a. Mitwirkung bei Lehre und Forschung sowie selbständige Lehre und Forschung, Gehaltsgruppe B1

Wiss. Personal – Qualifikationsvereinbarung

- Qualifikationsvereinbarung kann allen Univ.Ass. / Senior Scientists / Senior Lecturers angeboten werden "sofern bereits erbrachte wiss. Leistungen das Erreichen der hohen geforderten Qualifikation erwarten lassen", Doktorat aber keine bindende Voraussetzung
 - spätestens 2 Jahre nach Eintritt
 - in maximal 4 Jahren erfüllbar
 - sofort Titel **AssistenzprofessorIn**, Gehaltsgruppe **A2**
 - während der vereinbarten Zeit nicht normal kündbar

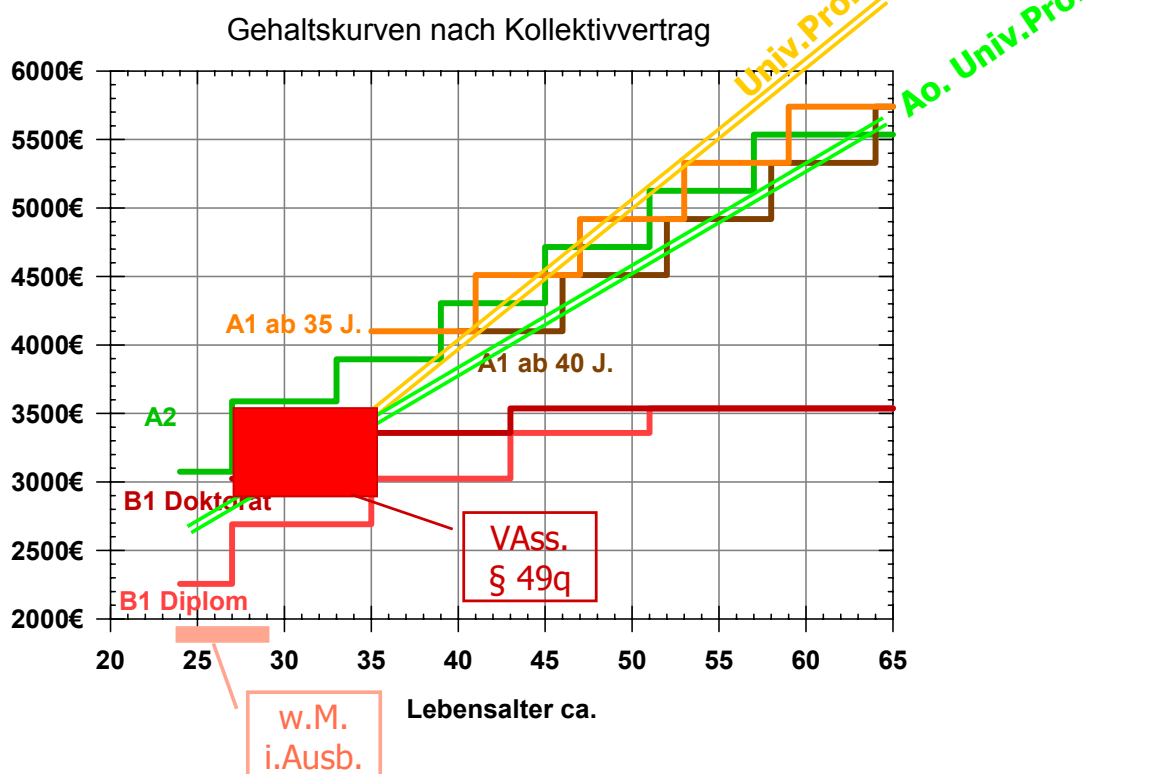
Erreichen der Qualifikation:
Titel **assoziierte/r ProfessorIn**,
nur selbständige Lehre und
Forschung, auf jeden Fall
unbefristete Anstellung

**Nichterreichen der
Qualifikation:** befristetes
Arbeitsverhältnis läuft
aus, unbefristetes darf
gekündigt werden

Wiss. Personal – UniversitätsprofessorInnen

- Aufnahme nach § 99 UG:
 - vereinfachtes Berufungsverfahren,
 - befristet auf max. 2 Jahre ("GastprofessorIn"). *Evt. Gesetzesänderung zur Verlängerung der Frist wurde vorgeschlagen*
- Aufnahme nach § 98 UG:
 - aufwändiges Berufungsverfahren
 - unbefristeter Vertrag ausser bei
 - Ersatzkraft
 - Stiftungsprofessur
 - besondere fachspezifische Notwendigkeit, die im Entwicklungsplan festgelegt ist
 - unbefristete Verlängerung bei Bedarf und positiver Evaluierung möglich
 - *Gesetzänderung zur Vereinfachung Berufung wurde vorgeschlagen*

Gehälter (brutto, 14x, all inclusive, Stand 2007)



Pensionskassenzusage

- Anspruch ab 2 Jahre Beschäftigungsdauer, rückwirkend ab Beginn
- Drittmittelangestellte mit Beginn Dienstverhältnis vor Inkrafttreten KV ausgenommen!! (gleichheitswidrig?)
- Beitrag des Dienstgebers:
 - Univ.Prof. 10% des Bruttobezugs
 - Andere: 3% bis ASVG Höchstbeitragsgrundlage, 10% für übersteigenden Anteil
- Beitrag ArbeitnehmerIn bis zur selben Höhe freiwillig möglich
- Für Zeit 1.1.2004 bis Inkrafttreten KV sind vom Dienstgeber 0,75% Pensionskassenbeitrag nachzuzahlen
- Bei "zwingenden wirtschaftlichen Gründen" kann Beitragszahlung vorübergehend eingestellt werden

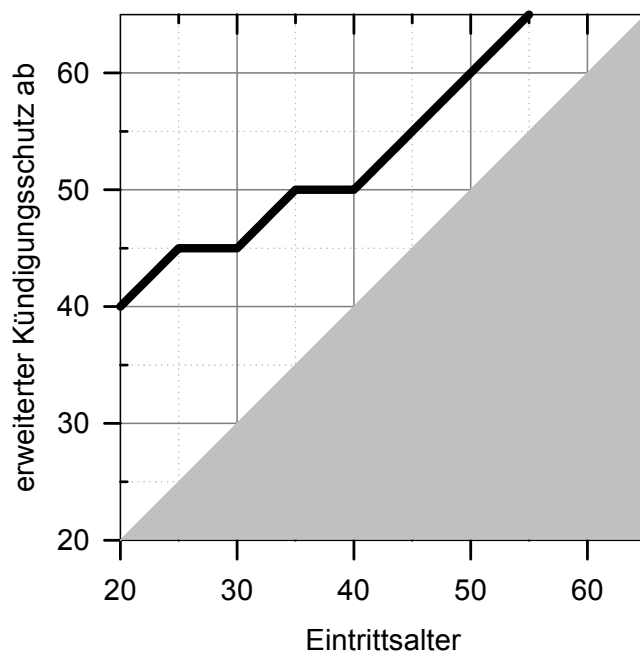
Gehaltssätze wiss. Pers., valorisiert 2009

- **A 1 (ProfessorInnen)**
4.360 / 4.796 / 5.232 / 5.668 / 6.104 €
- **A 2 (Ass. m. QV – Ass. Prof, Assoz. Prof.)**
3.270 / 3.815 / 4.142 / 4.578 / 5.014 / 5.450 / 5.886
- **B 1 (Ass. ohne QV, ProjektMA, Senior Lecturers)**
2.398 / 2.861 / 3.215 / 3.570 / 3.760
- **B2 (Lehrbeauftragte)** wie B1, stundenweise, wobei 1 Std Lehrverpflichtung 7.7% Vollbesch. entspricht.
- **C (TutorInnen, Studienass.)**
halber Satz von B1, je nach Stundenanzahl
(max. 50% Beschäftigung)

Lehrverpflichtung in Sem.-Wochenstd.

	Regelausmaß	Maximum
Univ.Prof. A1	nicht im KV geregelt	nicht im KV geregelt
Assoz. Prof. A2	8 (24 h Arb.Z.)	12 (36)
Assist. Prof. A2	4 (12)	6 (18)
Univ.Ass., Senior Sc. B1, nach 3 J. od. Dr.	4 (12)	6 (18)
Univ.Ass., Senior Sc. B1, bis 3 J.	2 (6)	3 (9)
Senior Lecturer B1	16 (48)	18 (54 x 0.75=40)

Erweiterter Kündigungsschutz



- Für alle nach 10-20 J. Beschäftigungsdauer (altersabhängig)
 - Vordienstzeiten an anderen Unis werden nicht gerechnet!!
- Für Univ.ProfessorInnen ohne Wartezeit
- Kündigung nur möglich bei
 - schweren Verfehlungen
 - Dienstunfähigkeit
 - unvereinbare Nebentätigkeit
 - 2x negative Evaluierung
- Bei Organisationsänderung Versetzung und/oder Umschulung möglich

Verwendungsgruppen allgemeines Personal

Verwendungsgruppen		Einreihungskriterien
I	ArbeitnehmerInnen, die einfache, nicht schematische oder mechanische Tätigkeiten nach gegebenen Richtlinien und genauer Arbeitsanweisung verrichten.	Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse bzw. Praxis
IIa	ArbeitnehmerInnen, die nach allgemeinen Richtlinien und Weisungen fachliche oder administrative, überwiegend mitwirkende und unterstützende Tätigkeiten erledigen.	Einschlägige erworbene Kenntnisse oder Nachweise der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss
IIb	ArbeitnehmerInnen, die auf Grund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen fachliche oder administrative Tätigkeiten im Rahmen des ihnen erteilten Auftrages weitgehend selbständig erledigen	Einschlägig erworbene Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. abgeschlossene Lehre, Fachschulabschluss
IIIa	ArbeitnehmerInnen, die qualifizierte Tätigkeiten aufgrund ihrer Kenntnisse und Erfahrungen verantwortlich selbständig ausführen.	Kaufmännische, fachliche und organisatorische Kenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. Matura
IIIb	ArbeitnehmerInnen, die qualifizierte Tätigkeiten verantwortlich selbständig ausführen, wozu besondere Fachkenntnisse und/ oder mehrjährige praktische Erfahrungen erforderlich sind.	Kaufmännische, fachliche und organisatorische Spezialkenntnisse oder Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse, z.B. Fachmatura, postsekundäre und tertiäre Abschlüsse bis sechs Semester
IVa	ArbeitnehmerInnen, die schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/ oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten
IVb	ArbeitnehmerInnen die besonders schwierige, verantwortungsvolle Tätigkeiten mit entsprechendem Entscheidungsspielraum verrichten.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit mit Nachweis der entsprechenden Berufserfordernisse und/ oder mit der Qualifikation zur Führung von Organisationseinheiten zB. Fachhochschul- und Universitätsabschlüsse
V	ArbeitnehmerInnen in leitenden, die Universalität in ihrem Wirkungsbereich entscheidend beeinflussenden Stellungen, mit erhöhtem Verantwortungsbereich, sowie mit umfassenden Spezialkenntnissen und mehrjährigen einschlägigen Erfahrungen.	Wissenschaftliche, kaufmännische, rechtliche, technische und organisatorische Expertentätigkeit. Qualifikation zur Führung großer Organisationseinheiten mit ausgewiesener Erfahrung zur Mitarbeiter(innen)führung,

Gehaltsschema allgemeines Personal

Gehaltsschema allgemeines Universitätspersonal

VwGr	Qualifikationsstufe						
I	Grundstufe						
	1.362,7 (3 J)						
IIa	Grundstufe						
	1.471,7 (3 J)						
IIb	Grundstufe						
	1.580,7 (3 J)						
IIIa	Grundstufe						
	1.689,7 (3 J)						
IIIb	Grundstufe						
	1.962,2 (3 J)						
IVa	Grundstufe						
	2.180,2 (3 J)						
IVb	Grundstufe						
	2.398,2 (3 J)						
V	Grundstufe						
	2.616,2 (3 J)						

€ 1363 – 1853

€ 1417 – 2071

€ 1635 – 2180

€ 1690 – 2671

€ 1962 – 2943

€ 2180 – 3488

€ 2398 – 3761

€ 2616 – 4033

Übergangsbestimmungen 1

- **Automatische Überleitung**
 - Mitteilung über Einreihung binnen 12 Monaten
 - Bessere einzelvertragliche Regelungen bleiben, ausser ihr Wegfall beim Inkrafttreten des KV ist explizit vorgesehen
 - Höhere Gehaltsansprüche bleiben in jedem Fall aufrecht, aber kein Effekt von Vorrückungen, solange fiktives KV-Gehalt unter aktuellem liegt
 - Vordienstzeiten an derselben Universität werden berücksichtigt (einschl. Säule-1 Zeiten UniAbgG)
 - Für Drittmittelpersonal, das bei Inkrafttreten des KV bereits angestellt ist, treten Gehaltssätze erst 3 Jahre (!) später in Kraft

Übergangsbestimmungen 2

- Wiss. MitarbeiterInnen in Ausbildung (UniAbgG) werden Univ.AssistentInnen (B1) nach KV
- Übergeleiteten "Säule 1" u. "Säule 2" AssistentInnen kann Qualifikationsvereinbarung angeboten werden, ggf. mit gleichzeitiger Zusage von Vertragsverlängerung
- VertragsassistentInnen ("Säule 2" nach VBG §49I), die wegen Übernahme in ein neues Dienstverhältnis keine Abfertigung bekommen haben, haben Anspruch auf Nachzahlung Pensionskassenbeiträge für gesamte VBG-Zeit
- Ehem. VBs bekommen binnen 18 Monaten Mitteilung über allfällige Einreihung und Gehaltsstufe nach KV falls sie optieren würden

Bedingungen der Rektoren

- Gehaltsvorrückungen für LektorInnen erst ab 2 Jahren nach 1.10.2009
(unklar wie Anfangseinstufung gehandhabt wird)
- Wiss. MA in Ausbildung, die im Wesentlichen wie UniAbgG § 6 ff. eingestellt sind (Vertragsbeginn vor 1.10.2009), werden nicht nach KV bezahlt.
Betrifft BOKU nicht, da keine Verträge analog UniAbgG
- Pensionskassenzusage wird erst nach 2 Jahren ab 1.10.2009 voll erfüllt, bis dahin bei Prof. 8% statt 10% und bei den anderen 2% statt 3% des Bruttogehalts.
- Unterstützung der GÖD für Forderung an BM Hahn, nur 1% (wie bisher) des Unibudgets zurückzuhalten. Hahn wollte zuerst 5%, derzeit Angebot 3% + Zusage "in nächsten Jahren nicht voll ausschöpfen".

Was passiert als Nächstes?

- **Einstufung** aller überzuleitenden MitarbeiterInnen in die Laufbahnschemata des KV, Feststellung der anzurechnenden Vordienstzeiten, etc.
- Vergleich bestehender Einzelvertrag – Kollektivvertrag
 - a) **Verträge mit Klausel, dass Vertrag zu 100% durch KV ersetzt wird** (Standardverträge ab 1.1.04):
KV gilt ab 1.10.2009
 - b) **andere Verträge:**
Wo Einzelvertrag besser ist, bleibt diese Regelung erhalten. Wo KV besser ist, gilt KV.
Bei höherem Gehalt nach Einzelvertrag:
"Aufsaugen", d.h. höheres Gehalt bleibt, aber keine Erhöhung bis KV-Gehalt Einzelvertragsniveau erreicht hat

Was sollte ab sofort noch passieren ?

- Zahlreiche Betriebsvereinbarungen müssen ausgehandelt werden, um die allgemeinen Bestimmungen zu präzisieren bzw. anzupassen
- Universität muss Anzahl und Verteilung der Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung festlegen. Neben dem Rektorat werden wohl auch Departments und Institute sich damit befassen müssen.
- Unter welchen Umständen soll bereits im Dienststand befindlichen wiss. MitarbeiterInnen eine Qualifizierungsvereinbarung (inkl. Laufbahnstelle) angeboten werden?
- Wie umgehen mit bereits Habilitierten?

Was passiert ab 1.10.2009 ?

- Vermutlich noch 2009: Nachzahlung der Pensionskassenbeiträge für die Zeit vor Inkrafttreten
- Laufende Zahlungen in die Pensionskassa (vermutlich 2 Jahre in reduzierter Höhe)
- Alle allgemeinen Bestimmungen treten in Kraft, zum Beispiel verbesserter Kündigungsschutz, "Sabbatical" nach 7 Jahren
- Gehälter treten in Kraft für Planstellenpersonal sowie neu einzustellendes Drittmittelpersonal
- Evt. Anpassung Gehälter vorhandenes Drittmittelpersonal ist auszuverhandeln, spätestens ab 1.10.2012 verpflichtend

Danke!

Fragen?