



Der Kollektivvertrag für die Universitäten Stand Herbst 2007

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:

<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
- Fazit

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 (**Beamte und übergeleitete VBs**), **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
- Frühjahr 2007: Einigung der Verhandlungspartner
- Mai 2007: Diskussion des Verhandlungsergebnisses im Zentralausschuss der UniversitätslehrerInnen und in der erweiterten Bundesvertretung 13 der GÖD
- Sommer 2007: letzte, überwiegend redaktionelle Anpassungen
- 14. September 2007: Endfassung liegt vor ([Volltext bei GÖD im Web, Link von BR-Website](#))
- Vom Dachverband bereits verabschiedet
- GÖD: Beschluss für Mitte Dezember 2007 geplant

Stand der Verhandlungen – Gegenwart und Zukunft

- GÖD Beschlussfassung:
 - Mitte Dezember 2007 erweiterte Bundesvertretung 13
 - Konferenz der BR-Vorsitzenden + Stv. (Wiss. u. Allg.)
- Verhandlungen mit BMF und BMWF über Bedeckung der Mehrkosten des KV (höhere Einstiegsgehälter)
 - Anfrage Abg. Grünewald (Grüne): beide Ministerien wiesen finanzielle Verantwortung von sich
- Derzeit laufen die ersten wirklich ernsthaften Berechnungen der Mehrkosten, dann wird vermutlich mit den Ministerien ernsthaft verhandelt werden
- Wenn Verhandlungen positiv:
Inkrafttreten, z.B. mit 1.10.2008 oder 1.1.2009

Alternativen bei Scheitern der Finanzverhandlungen

- **Neuverhandlung KV mit geringeren Gehältern** bzw. einer anderen Gehaltskurve (Einstieg weniger, mehr Zuwachs im Verlauf der Dienstzeit)
- **Aufnahmestopp, Personalabbau** (Kostenausgleich)
- **Vertragsloser Zustand** wie derzeit, d.h.:
 - für nichtwiss. Personal, AssistentInnen mit Doktorat und ProfessorInnen gilt das **VBG**;
 - für Drittmittelpersonal und AssistentInnen ohne Doktorat wie jetzt, d.h. weitgehend **frei** vereinbar;
 - evt. Regelungen auf Ebene einzelner Unis durch Betriebsvereinbarungen
- **Erllass eines neuen gesetzlichen Dienstrechts** durch den Bund, mit oder ohne sozialpartner-schaftliche Verhandlungen

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

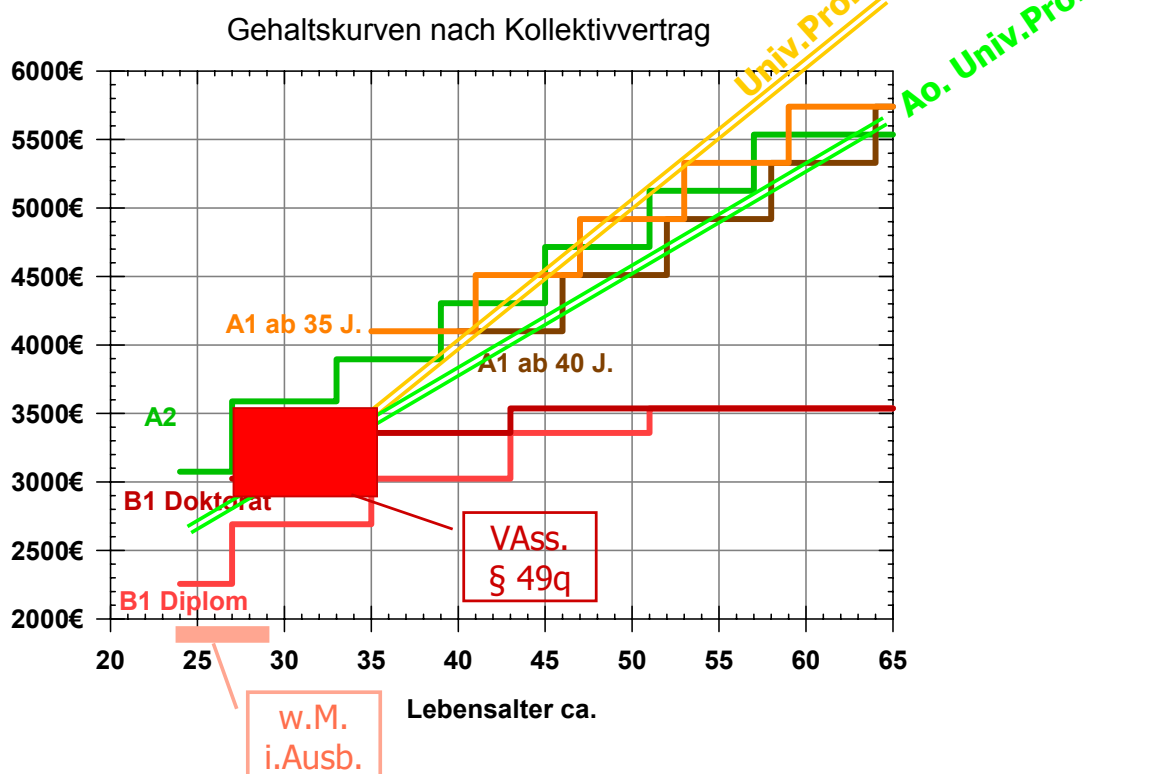
Erreichen der Qualifikation:
Titel **assoziierte/r ProfessorIn**,
nur selbständige Lehre und
Forschung, auf jeden Fall
unbefristete Anstellung

**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)



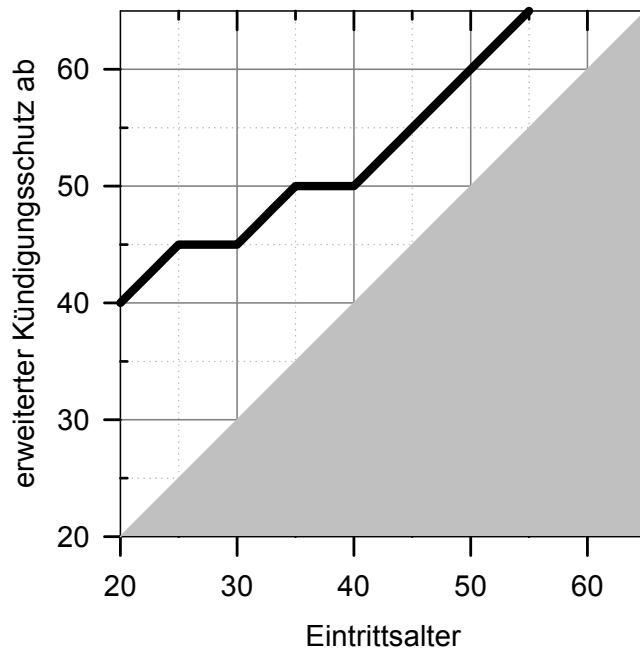
Pensionskassenzusage

- 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

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

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 und Beamte, die Recht auf Übertritt in KV haben, bekommen binnen 18 Monaten Mitteilung über allfällige Einreihung und Gehaltsstufe nach KV

PLUS

- ➔ Deutlich verbesserte Einstiegsgehälter
- ➔ Attraktive durchgehende Karrieremöglichkeit (A2)
- ➔ Mindeststandards für alle
- ➔ Pensionskassenzusage in signifikanter Höhe für alle*
- ➔ Kündigungsschutz für Prof.
- ➔ Verbesserungen der Kündigungsregelungen gegenüber derzeitiger Praxis

- ↓ "Lex Tulln": erst ab 3 Arbeitsorten Anspruch auf Dienstreisen zwischen den Arbeitsplätzen

Fazit

- ↓ Keine Verpflichtung der Universitäten, Qualifikationsvereinbarungen (A2) auch tatsächlich anzubieten
- ↓ Für Mittelbau-Angehörige erst ab ca. 45 erweiterter Kündigungsschutz (auch im A2-Schema!)
- ↓ Diskriminierende Übergangsbestimmungen im Drittmittelbereich *u.a. bei Pensionskassa
- ↓ Mobilitätsfeindlich (keine Anrechnung von Vordienstzeiten an anderen Unis)
- ↓ Doktorat wird zuwenig gewürdigt, A2 ab Diplom mögl.

MINUS