

Workshop

**„Personalrecht, Personalentwicklung und Berufungspolitik
unter den Vorzeichen des Universitätsgesetzes 2002“**

der Österreichischen Forschungsgemeinschaft

Probleme des neuen
Personalrechts für UniversitätslehrerInnen

Walter J. Pfeil, Universität Salzburg

Gliederung

1. Die wichtigsten Änderungen durch das *UG* im Überblick
 - 1.1 Vorbemerkungen
 - 1.2 Personal im engeren Sinn
 - 1.3 Differenzierte Überleitung
 - 1.4 Neues Dauerrecht
2. Allfällige Regelungsdefizite/ grundsätzliche Perspektiven für Kollektivvertrag
3. Mögliche Kollektivvertragsregelungen
 - 3.1 Grundsätzliche Fragen
 - 3.2 Struktur, Laufbahn
 - 3.3 Entgelt, Pension
 - 3.4 Freiheit, Unabhängigkeit
4. Unterschiedliche Kategorien:
Möglichkeiten/ Notwendigkeit für Vereinheitlichung
5. Fazit

1. Die wichtigsten Änderungen durch das *UG* im Überblick

1.1 Vorbemerkungen

- Vollrechtsfähige **Universitäten** sind nun selbst **Arbeitgeber**.
- Organisations- und Personalrecht (im Prinzip) in **einem** Gesetz verschränkt.
- Ab **1. 1. 2004**: alle neuen MitarbeiterInnen sind **Angestellte**.
- Der Wechsel wurde bereits durch das „*4 Säulen-Dienstrecht*“ 2001 vorbereitet: Keine (neuen) öffentlich-rechtlichen Dienstverhältnisse mehr im wissenschaftlichen Bereich, aber auch rigide Befristungen statt kontinuierlicher Laufbahnperspektive.

1.2 Wer gehört nun zum **Personal im engeren Sinn**?

- Aus dem Kreis der **Universitätsangehörigen** (§ 94) gehören dazu außer den Studierenden **nicht**:

ForschungsstipendiatInnen (§ 95)

ÄrztInnen in Facharztausbildung (§ 96):

Letztere sind zwar Arbeitnehmer, unterliegen aber primär den Regelungen des *Ärztegesetzes* und nicht dem Sonderarbeitsrecht nach *UG*, insb. nicht der Befristungsbegrenzung in § 109.

PrivatdozentInnen, Emeritierte, ProfessorInnen im Ruhestand

Zum Personal im engeren Sinn zählen vielmehr:

- **Allgemeines Universitätspersonal** (§§ 94 Abs 3, 101)

- **Wissenschaftliches (künstlerisches) Personal**

ProfessorInnen, (DozentInnen, vgl. § 122 Abs 3 bis 7,) Wiss. MitarbeiterInnen.

1.3 Die Änderungen durch das *UG* machen eine **differenzierte Überleitung** erforderlich:

- **BeamtenInnen** (§ 125): zur Dienstleistung zugewiesen, **keine Änderung**:

Die Definitivstellung alter Univ.-Ass. (§ 178 *BDG*) erfolgt jedoch abgesehen von einigen kleinen formellen Änderungen wie bisher.

- **Vertragsbedienstete**(§ 126): werden AN der Universität, materiell kommt es im Prinzip zu **keiner Änderung** (VVG gilt zwingend weiter, **aber**: keine neuen Sonderverträge sowie 2004/05 keine „Organisationskündigung“ möglich):

Auch hier erfolgt die Verlängerung alter AssistentInnen (§§ 52, 52a, 52b VVG/§ 175a BDG) im Grunde wie bisher.

Für zugewiesene BeamtInnen und übergeleitete Vertragsbedienstete besteht jedoch die Möglichkeit zum **Wechsel** ins neue Recht (einschließlich des KollV!) innerhalb von **drei Jahren**.

- **Drittmittelangestellte**(§ 134): werden AN der Universität, materiell kommt es zu **keiner Änderung** (außer bei wiss. Personal: AZG, ARG nicht anwendbar, sondern Sonderregelungen des § 110 UG).
- **Wiss. MitarbeiterInnen in Ausbildung** (§ 132), **Lehrbeauftragte**, **Stud.-Ass.**, **GastprofessorInnen** (§ 133): laufen aus (bis dahin gilt noch *UniAbgG*): Eine funktionale **Fortsetzung** derartiger Beschäftigungsverhältnisse ist nur nach **neuem** Recht (also in der Regel in Form von Arbeitsverhältnissen) möglich.

1.4 Wie sieht dieses **neue Dauerrecht** nun aus?

Für (fast) alle **neuen MitarbeiterInnen** gilt:

- Allgemeines Arbeitsrecht: **AngG**, aber auch **ArbVG**, **ASchG**, **AKG** ..., wie (teilweise) schon bisher **DHG**, **BMVG**, **MSchG** ...
- **Kollektivvertrag** (§ 128 UG: bis dahin subsidiär VVG; evt. auch *UniAbgG* – Abgeltung von Lehraufträgen etc.).

Meist handelt es sich dabei um (und das ist ein wichtiger Unterschied zur bisherigen Rechtslage nach *BDG*/ *GehG* bzw. *VVG*) **zwingende Mindeststandards!**

Daneben gibt es ein „**Sonderarbeitsrecht**“ im *UG* für wiss. (künstler.) Personal:

- Verwertung von **Diensterfindungen** (§ 106)
- **Begrenzung** (der Aneinanderreihung) von **Befristungen** (§ 109)
- Eigene **Arbeitszeitregelungen** (§ 110)
- **Erweiterter Kündigungs- und Entlassungsschutz** (§ 113)
- KollV zu **Pensionskassenzusage** verpflichtet (§ 115)
- Eigener **Betriebsrat** (§ 135).

2. Allfällige Regelungsdefizite

Das ist natürlich eine Frage des Standpunktes und der Erwartungen. **Fünf Problemfelder** wurden und werden aber immer wieder genannt. Demnach bringt das UG ...

- I. kaum „Mitbestimmung“ im bisherigen Sinn
- II. kaum Differenzierung in Personalgruppen
insb. keine arbeitsrechtliche Erfassung aller MitarbeiterInnen, vor allem im Hinblick auf die bisherigen „Lehrbeauftragten“
sowie kaum strukturierte **Karrierperspektiven**
- III. keine (Leistungs-)Entgeltregelungen
sowie keine Pensionsregelungen
- IV. Weiterbildung(sförderung) lediglich als allgemeines Programm
ganz allgemein: wenig Absicherung der wissenschaftlichen Unabhängigkeit
- V. ein Nebeneinander verschied. Rechtsschichten.

(Wie) kann das Arbeitsrecht, insb. der KollIV, hier Abhilfe schaffen?

Grundsätzliche Perspektiven für den KollIV

- **UG** bringt **Verlagerung** von Entscheidungen an **Universitäten**.
- **Generelle** Regelungen **sinnvoll** und **erwünscht**:
aus Sicht der **Universitäten** (fairer Wettbewerb, interne Gleichbehandlung, Verwaltungsaufwand)
wie aus jener der **MitarbeiterInnen** (sichere Mindeststandards, Gleichbehandlung).
- Ordnung und Schutz sind historisch und aktuell **Kernaufgaben** des KollIV,
- **ABER: Regelungsbefugnis (Normwirkung wie Gesetz):** Rechte/ Pflichten für **Arbeitgeber/ ArbeitnehmerInnen** in eben dieser Rolle,
- daher sind **keine Regelungen** in **Organisationsfragen** möglich: insb. „Kurien-Mitbestimmung“ („**Defizit I**“ durch KollIV nicht lösbar).
- **Weitere Grenzen:** Vorgaben des **UG** im Hinblick auf Ausschreibung, Berufungsverfahren, Entwicklungsplan,
- **UG-Sonderarbeitsrecht** (hier Änderungen nach Günstigkeitsprinzip möglich).

3. Mögliche KollIV-Regelungen

3.1 Grundsätzliche Fragen

Nach **intensiven interne Debatten** im Dachverband und bisher fünf großen (und zahlreichen kleinen) **Verhandlungen mit GÖD** besteht

- **Übereinstimmung:** Es soll einen **einheitlichen KollIV** (mit wenigen Sonderregelungen) geben, der möglichst **bis Oktober 2004** wirksam wird.

Durch gemeinsame Erarbeitung von den Universitäten zur Verwendung empfohlenen „**Musterverträgen**“ konnten zahlreiche Sachfragen bereits vorweg gelöst und eine zu große Auseinanderentwicklung der Vertragsgestaltungen vermieden werden.

- o Weiters besteht eine **Grundsatz-Einigung** über die **Struktur** für das **allgemeine Personal**:
 - Voraussichtlich wird es **sechs Verwendungsgruppen** mit jeweils **drei Gehaltsstufen** („Einstiegs-, Regel- bzw. ExpertInnenstufe“) geben: Zeitvorrückung als Ausnahme (Aufstieg in „Regelstufe“ spätestens nach drei Jahren, evt. zusätzliche Vorrückungen in unteren Verwendungsgruppen); höhere Einstiegsgehälter, grundsätzlich all-inclusive (wenige spezifische Zulagen, zB. Strahlen- oder Infektionszulage).
 - Diese Umstellung erfordert zumindest **kurzfristig höhere Aufwendungen** und ist daher **aus UG-Globalbudgets nicht finanzierbar !**

Es besteht die Möglichkeit (und grundsätzlich auch die gemeinsame Absicht der KollIV-Parteien), an diesem Schema auch für das **wissenschaftliche** (künstlerische) **Personal** anzuknüpfen.

3.2 Mögliche KollIV-Regelungen: Struktur, Laufbahn

(ad „**Defizit II**“: *Differenzierung, Erfassung, Karriere*)

- o **ProfessorIn:** *UG-Vorgaben:* Berufung, Entwicklungsplan
 - In der Regel unbefristet (aber Kündigungsmöglichkeit), Voll- oder Teilzeit (ermöglicht bessere Bewältigung des Problems Nebenbeschäftigung!), weitere **Differenzierung** insb. beim Entgelt: zB. „associate professor“, „GastprofessorIn“
- o **Sonstiges wissenschaftliches (künstlerisches) Personal:**
 - UG-Vorgaben:* Ausschreibung, Weiterbildung

- „**LehrveranstaltungsleiterIn**“: *UG-Vorgaben*: Befristungsbegrenzung
Problem: *UG* setzt **Arbeitnehmereigenschaft** voraus, die aber **nicht immer** erfüllt ist: Arbeitsvertrag liegt nur bei hohem Maß an **Einbindung** vor. KollV kann nur Regelungen für Arbeitsverträge treffen sowie **klar stellen**, ab wann **AN-Eigenschaft** besteht (zB. ab x Semesterwochenstunden liegt jedenfalls ein Arbeitsvertrag vor).
- „**Studentische MitarbeiterIn**“: grundsätzlich befristet, Teilzeit, Mitarbeit
- „**ProjektmitarbeiterIn**“: idR. befristet, Teil- oder Vollzeit, idR. keine Lehre, keine Weiterbildung
- „**Wissenschaftl. MitarbeiterIn**“: idR. zunächst befristet, Teil- oder Vollzeit, grundsätzlich Lehre, aber begrenzt; Freiraum für Dissertation; hier auch (für Entgelt) Einstufung für ÄrztInnen in Facharztausbildung
- „**Wissenschaftl. MitarbeiterIn in dauernder Verwendung**“: unbefristet (aber Kündigungsmöglichkeit), Teil- oder Vollzeit, Lehre und/ oder Forschung.

Daraus könnte sich folgende (zunächst, aber nicht ausschließlich an der erreichten formalen Qualifikation orientierte) **Struktur** ergeben:

<i>Studierende</i>	<i>Bakk./Dipl.</i>	<i>Dipl./Dr.</i>	<i>Habil./Ph.D.</i>
„ Student. Mitarbeit. “: befristet, Teilzeit			
ProjektmitarbeiterIn : idR. befristet, Teil-/Vollzeit, idR. keine Lehre, kein Fortbildungsanspruch, Entgelt nach Einstufung			
	„ LehrveranstaltungsleiterIn “: idR. befristet/ Teilzeit, Arbeitsvertrag ab x Std., Entgelt gestaffelt		
	„ Wiss. MitarbeiterIn “: idR. zunächst befristet / „ Wiss. Mitarb. in dauernder Verwendung “: unbefristet („tenure“), Teil-/Vollzeit, Lehre und/ oder Forschung Aufstieg in and. Verwendungsgruppe/Stufe (ohne Ausschreibung) bei Dr./ Habil., wenn entsprechender Bedarf besteht (setzt Planung voraus!) und dies in der individ. „ Zielvereinbarung “ festgelegt und im jew. Arbeitsvertrag umgesetzt ist: Anspruch auf mehr Entgelt, mehr Freiräume, besseren Ressourcenzugang (arbeitsrechtl. Gleichstellung mit ProfessorInnen möglich)		
		ProfessorIn : Berufung, (un)befristet, Voll/Teilzeit, evt. Differenzierung	

3.3 Mögliche KollIV-Regelungen: Entgelt, Pension (ad „Defizit III“)

- o **Einstufung in KollIV** bewirkt bestimmtes **Mindestentgelt** (Überzahlungen nach Günstigkeitsprinzip möglich, teilweise auch erforderlich)
 - zB. „Student. Mitarb.“: *VwGr. III*, „Postgrad.“: *VwGr. IV*,
 „Postdocs“: *VwGr. V* (bei Habil/ Ph.D. *Expert.stufe*),
 ProfessorInnen: *VwGr. VI* (bei Leitungsfunktion *Expert.stufe*).
- **Rückreihung** (von „Experten-“ in „Regelstufe“) möglich, zB. (wiederholte) Nichterfüllung der Zielvereinbarung
- Lehre grundsätzlich **inkludiert**, aber uU. „**Zulage**“ wenn > x Stunden
- o Abgeltung „**LehrveranstaltungsleiterIn**“ differenziert nach Vor- und Nachbearbeitungs- (evt. auch Prüfungs)aufwand

(Zusätzliche) **Leistungskomponenten**:

- o **Individuelle** Überzahlungen (allenfalls unter Bedingungen, zB. konkretes Projekt, Zielvorgabe)
- o Weitere **Leistungselemente** an **Betriebsvereinbarung** delegieren
- o Für **BeamtInnen** stehen diese Möglichkeiten nicht zur Verfügung, Leistungskomponenten können nur über folgende Instrumente vorgesehen werden:
 - Nebentätigkeit (§ 27 *GehG*): nur für zusätzliche Aufgaben
 - Belohnungen (§ 19 *GehG*); nur einmalig, ohne Rechtsanspruch
 - **Zuschläge wegen besonderer Leistungen** (§ 9 *BB-SozPG*): am ehesten.

Pensionsvorsorge: (relativ hohe) Beamtenpensionen nicht mehr möglich!

- § 78a Abs 4 *VBG*: KollIV für **Vertragsprof.**: Dachverband ist auch zum Abschluss für den **Bund** befugt und verpflichtet: für die Zeit von **10/2001-12/2003** erhalten die Universitäten einen **10%-igen** DG-Beitrag **refundiert**.
- § 115 *UG*: Verpflichtung zu Pensionsvorsorge in KollIV für **wiss. Personal**.

Vorschläge Dachverband:

- o **Bisherige Vertragsprof.**: Bisherigen Beitrag von **10%** fortführen.
- o **Neue Prof.**: bis **Höchstbeitragsgrundlage** x%, dann 10%.
- o **Kunstuniversitäten** (kurzfristige Verträge): eher **Überzahlungen**
- o Ermächtigungen an **Betriebsvereinbarung**.

3.4 Mögliche KollIV-Regelungen: Freiheit, Unabhängigkeit

(ad „*Defizit IV*“ – hier auch Ausgleich im **individ.** Arbeitsvertrag gut möglich)

- § 110 UG: Flexible **Arbeitszeit**, aber **zusätzlich** erforderliche, nicht (vorrangig) monetäre **Anreize**:
 - o **Anspruch** auf Anteil für **eigene** Arbeiten
 - o **Erweiterung** der Flexibilität, auch in **örtlicher** Hinsicht jeweils mit **Qualifikation** steigend
- §§ 100 Abs 2, 101 Abs 2 UG: Förderung **Weiterbildung**
 - o Bestandteil der **Arbeitspflicht**: flankierend Regelungen über Ausbildungskostenersatz bei Ausscheiden
 - o **Anspruch** zB. auf „Studienurlaub“: mit Qualifikation steigend
 - evt. nur nach Maßgabe einer **Betriebsvereinbarung**
- § 105 UG: **Gewissens- und Forschungsfreiheit**
- § 113 UG: **Erweiterter Kündigungs-/Entlassungsschutz**
 - o **Zusätzlich** zumindest Schutz vor „**Organisationskündigung**“ ab gewissem Alter/ gewisser Qualifikation (wie bisher bei Vertragsprof.).

4. Möglichkeiten/ Notwendigkeit für Vereinheitlichung

Damit gibt es im Bereich des wissenschaftlichen Personals der Universitäten bis auf weiteres **folgende unterschiedliche Kategorien**:

- **BeamtInnen**: Univ.Prof., a.Univ.Prof., Univ.Ass., Ass.Prof.
- Übergeleitete **VBs** aus der Zeit **vor 10/2001**
- Übergeleitete **VBs** aus der Zeit **ab 10/2001**: V.Ass/ V.Prof-neu, Staff Scientists
- Übergeleitete (Drittmittel-)**Angestellte**
- **Neue Angestellte** seit 2004
- **Sonstige**, insb. Lehrbeauftragte, ForschungsstipendiatInnen
- Bei **anderen Rechtsträgern** Beschäftigte (insb. an Medizin. Universitäten)

Diese **Unterschiede** führen zu hohem Personalverwaltungsaufwand und verursachen Spannungen zwischen den MitarbeiterInnen und sollten daher **minimiert** werden. Dafür stehen im wesentlichen drei Ansätze zur Verfügung:

- o Harmonisierung durch **Wechsel (Alles oder Nichts!)**
 - Wird KollV attraktiv genug sein (können)?
 - Auch einmalige Anreize sind zu überlegen (zB. Biennalsprünge ablösen).
 - In jedem Fall sind zumindest **vorübergehend zusätzliche Mittel** erforderlich!
- o **Gemeinsame** Interessenvertretung: **Betriebsrat**
 - Für BeamtInnen und Vertragsbedienstete gilt der KollV nicht, sehr wohl könnten aber **Betriebsvereinbarungen** zur Harmonisierung eingesetzt werden.
- o **Änderungen BDG** scheinen dagegen rechtspolitisch **nicht zielführend**:
Nachhaltige Verschlechterungen (insb. im Hinblick auf Unkündbarkeit) sind verfassungsrechtlich ausgeschlossen; Verbesserungen (insb. beim Entgelt) zusätzlich zu eben diesem Schutz scheinen unvertretbar.
 - Vielmehr sollten auch **bestehende Möglichkeiten** (einschl. jener des **Disziplinarrechts**) besser ausgenützt werden.

5. Fazit

Das neue Personalrecht des *UG* bringt mehr ...

- **Flexibilität**
- und **Gestaltungsmöglichkeiten** für Universität(en),
aber auch mehr ...
- **Gefahren** insb. für „weniger marktfähige“ Fächer
- und **Druck** auf Freiheit der Wissenschaft.

Sollen die (erklärten) Ziele des *UG* erreicht werden, bedarf es insb. der ...

- Setzung klarer **Prioritäten**: „Weltklasse“ vor „Nulldefizit“
- nachhaltigen **„Anschubfinanzierung“** für KollV
- wirklichen **Überwindung** der vom *UG* bloß mit neuer Gewichtung verfestigten **„Kurien-Struktur“**
- sowie der Entwicklung einer **Personal-Kultur** für das/ jedes einzelne „Unternehmen“ Universität.

Univ.Prof. Dr. Walter J. Pfeil
Inst. f. Arbeits- u. Sozialrecht, Universität Salzburg,
Churfürststraße 1, A 5020 Salzburg
Walter.Pfeil@sbg.ac.at

Der angekündigte Kommentar wird in der 2. Jahreshälfte im Manz-Verlag voraussichtlich unter dem Titel „Das neue Personalrecht der Universitäten“ erscheinen.