

Personalrecht der Universitäten:

Sackgasse oder Chance?

Beitrag zur Ringvorlesung „**50 Jahre
Paris Lodron Universität Salzburg**“

14. 5. 2012

Univ.Prof. Dr. Walter J. Pfeil

Übersicht

- 1. Ausgangssituation**
- 2. Systemwechsel durch das *UG 2002***
- 3. Spezifische Fragen für
Allgemeines Universitätspersonal**
- 4. Spezifische Fragen für
Wissenschaftliches Universitätspersonal**
- 5. Vorläufige Bilanz und Perspektiven**

1. Ausgangssituation

- **Universitäten als Dienststellen des Bundes:** öffentlich-rechtliche **Beamtenverhältnisse** einschl. Sonderpensionsrecht, Personalvertretungsrecht
- **Entscheidungen** fallen im **Ministerium: Universitäten** und deren **Personal** waren **hohen Determinierungsgrad gewohnt**
- sukzessive **mehr Vertragsbedienstete**
- **Mehr prekäre Rechtsverhältnisse:** Lehrbeauftragte, Wissenschaftliche MitarbeiterInnen in Ausbildung
- **Angestellte** im Rahmen der **Teilrechtsfähigkeit**
- **Zäsur: ab 1.10.2001 keine neuen Beamtenverhältnisse**

2. Systemwechsel durch das *UG 2002*

- Ab 1.1.2004: **Universitäten** werden vollrechtsfähig und **selbst Arbeitgeber**
- **BeamtInnen** werden „Amt der Universität“ **dienstzugeteilt**
- **Bisherige Vertragsbedienstete** werden Angestellte der Universität, aber **behalten Rechte** (einschl. zukünftiger *VBG*-Änderungen)
- Bisherige **Angestellte** der teilrechtsfähigen Einrichtungen werden Angestellte **der Universität**
- **Sonstige Rechtsverhältnisse** nach Altrecht **laufen aus**
- aus Personalvertretung werden **Betriebsräte**
- **Personalrechtliche** Entscheidungen und Gestaltungsmöglichkeiten **beim Rektor(at)**

2. Systemwechsel durch das *UG 2002* (2)

- Für ab **1.1.2004** eingestellte MitarbeiterInnen gilt **einheitliches** Recht:
- **Allgemeines Arbeitsrecht:** *AngG, UrlG, ArbVG* ...
- teilweise modifiziert durch **Sonderbestimmungen im UG** (durch *Novelle 2009* „nachgebessert“)
- *UG* lässt Vieles offen und weckt große Hoffnungen für ...
- **Konkretisierung durch *Kollektivvertrag*:**
- zwischen **Dachverband** der Universitäten (gesetzlicher **Zusammenschluss aller 21** öffentlichen Universitäten) und Gewerkschaft **Öffentlicher Dienst**
- am 5.5.2007 abgeschlossen, seit 1.10. 2009 in Kraft
- seither dreimal novelliert

2. Systemwechsel durch das *UG 2002* (3)

- *KollV* bringt **zwingende Mindeststandards** für alle „Neuen“ und jene, die
 - die (bis 30.9.2012) von **Wechseloption** Gebrauch machen
- **Günstigere Regelungen** gelten grundsätzlich **weiter** (Vorkehrungen im Übergangsrecht des *KollV*)
 - und können **auch in Zukunft** vereinbart werden
- *KollV* weitestmöglich **einheitlich** (Sonderregelungen nur für Med-Unis, zum Teil Kunst-Unis)
- Viele Materien delegiert an **Betriebsvereinbarung**
- **Nur teilweise abgestimmt mit Organisationsrecht:**
 - *KollV* kann „**Kuriengrenzen**“ nicht verschieben und „**UOG-Mitbestimmung**“ nicht ersetzen

3. Fragen für Allgemeines Universitätspersonal

- **UG definiert: Administratives -, Technisches -, Bibliotheks-, Krankenpflegepersonal, Ärzte ausschließl. für Krankenanstaltsaufgaben, Ärzte in Facharztausbildung**
- **UG verlangt öffentliche Ausschreibung**
 - schafft **Ausnahmen von Wochenend-/Feiertagsruhe**
- **KollIV (bereits Hälfte des Allg. Univ.Pers.: von 760 noch 55 Beamte, 332 übergeleitete VBs; dazu 63 Projekt-MA)**
 - bringt **Abkehr vom VB-Schema: 8** (statt ~16) **Verwendungsgruppen, 4 bis 8** (statt ~21) **Entgeltstufen**
 - **Grundstufe:** Flexiblere Anrechnung von Vordienstzeiten
 - **Regelstufen:** „Umkehrung“ der Gehaltskurven
 - **ExpertInnenstatus**

3. Fragen für **Allgemeines Universitätspersonal (2)**

- weniger Zulagen
- **Pensionskassenanspruch**: 3% (über Höchstbeitragsgrundlage [derzeit € 4230,-]: 10%) des Bruttoentgelts
- bei > **24-monatiger** ununterbrochener Beschäftigung
- Umsetzung durch **Betriebsvereinbarung (?)**
- Statt **VBG Kündigungsschutz** nach *ArbVG* und
- erweiterter Kündigungsschutz nach *KollV*
- *KollV* enthält **Sonderregelungen** insb. für **Teilzeitbeschäftigte, befristete** Arbeitsverhältnisse
- **Normales** Arbeitszeit- oder Urlaubsrecht

4. Fragen für **Wissenschaftliches Personal**

- **UG** kennt nur **UniversitätsprofessorInnen** (*von 136 noch 60 Beamte, 3 übergeleitete Vertragsprofs.*)
- und **sonstiges** Wissenschaftl. (Künstler.) Personal
- **Differenzierung im KollV:**
- **Univ.AssistentInnen:** idR. zuerst befristet: **DissertantInnen** (*100*); **PostDocs** (*146, davon 49 Beamte, 15 VAss*)
- **AssistenzprofessorInnen:** ab Abschluss QuV (*40*)
- **Assoziierte Profs.:** QuV erfüllt (*11; 113 UnivDoz, 13 VDoz*)
- **Senior Scientists/-Lecturers** (*39 + 52; davon 24 + 6 „alt“*)
- **LektorInnen** (*679, davon 9 in freiem Dienstvertrag*)
- **Studentische MitarbeiterInnen** (*174 + 229 TutorInnen*)
- **ProjektmitarbeiterInnen** (*330, davon 75 PostDocs*)

4. Fragen für **Wissenschaftl. Personal** (2)

- ➔ **UG** bringt **Abweichungen** vom allgemeinen Arbeitsrecht
- (Aneinanderreihung von) **Befristungen begrenzt**
- **Schutz vor Motivkündigungen** zusätzlich zum sonstigen gesetzlichen Kündigungsschutz
- **Pensionskassenanspruch (Betriebsvereinbarung?)**
- Bisherige **Sonderrechtsverhältnisse** als Arbeitsverhältnisse, aber 2009 **Lockerung durch freie Dienstverträge für nebenberufliche LektorInnen** (bis 4 Sem.stunden)
- **Arbeitszeitgesetz gilt nicht**, sondern 48 Stunden im Wochenschnitt, max. 13 Std./Tag, 60 Std./Woche
- ➔ **(Mindest-)Gehälter im KollV sind all-inclusive**

4. Wissenschaftl. Pers.: Professorinnen

- Ohne **Berufungsverfahren** Arbeitsvertrag nichtig
- **Befristungen** nur **ausnahmsweise**
- **Kündigungsmöglichkeit, aber auch zusätzlicher Kündigungsschutz** (insb. kein Bedarfsmangel)
- **Gehaltsvorrückungen** nur nach **positiver Evaluierung**
- **Beschränkungen für Nebenbeschäftigung**
- Ermöglichung **Teilzeit**
- **Freistellungsansprüche:** „Studienurlaub“

4. Wissenschaftl. Pers.: AssistentInnen

- (wiederholte) Befristungen nur mehr begrenzt möglich
- Wechsel zwischen Kategorien (zB. Prae-/PostDoc)?
- Gewährleistung selbständiger Forschung auch bereits für PraeDocs (aber 30-Stunden-Verträge!)
- Lehre inkludiert, aber mit Obergrenzen
- **Karrieremodell:** Ausschreibung von Karrierestellen gemäß **Strukturplanung – Qualifizierungsvereinbarung** binnen zwei Jahren (**Ass.-Prof. - 40**) – Freiräume/Ressourcen für vier Jahre – bei Erfüllung **Assoz.Prof. (11)**: arbeitsrechtlich mit Univ.Profs. **gleichgestellt**
- **Schutzbestimmungen** für ProjektassistentInnen und Studentische MitarbeiterInnen

4. Wissenschaftl. Pers.: LektorInnen

- ➔ **Arbeitsvertrag:** kaum freie Dienstverträge in Salzburg!
- alle arbeitsrechtlichen Ansprüche, Betriebspension erst nach zwei Jahren
- **keine Ausschreibung**
- **Kettenvertrag bis 8 Jahre** möglich (*KollV*: einzelne Befristungen grundsätzlich sechs Monate)
- ➔ **höhere Bezahlung als AssistentInnen**, de facto Ferien
- **unterschiedliche Lehrkategorien**
- **nur Teilzeitbeschäftigung**
- ➔ **Alternative** für Vollzeit bzw Dauer: **Senior Lecturers**

5. Vorläufige Bilanz und Perspektiven

- ➔ **Universität Salzburg hat Übergang besser als viele andere Unis bewältigt**
- ➔ **Dennoch gibt es interne „Baustellen“:**
 - **Einstufung beim allgemeinen Personal**
 - **ExpertInnenstatus**
 - **Mehr Freiräume, Personalentwicklung für junge AssistentInnen**
 - **(Ketten-)Befristungen: „Kündigungskultur“ fehlt**
 - **Trennung von/ Übergang zwischen Rotations-/ Drittmittel- und Karrierestellen**
 - **Pensionskassenregelungen**

5. Vorläufige Bilanz und **Perspektiven**

- ⇒ **Überwindung unterschiedlicher Personalkategorien geht schneller/reibungsloser als erwartet:** beim allgem. Personal fast 50%, beim wissenschaftlichen Personal über 56/ 80% bereits im neuen Recht
- ⇒ Allgem. Personal: etwas **mehr Flexibilität/ verbesserte Einkommenschancen** ohne viel Verlust an Sicherheit
- ⇒ **KollV** weist mit Karrieremodell **Weg in faculty-system**
- ⇒ **Chancen für Weiterentwicklung** hängen vor allem von **finanziellen Spielräumen** und Abbau **gesetzlicher Hindernisse** (insb. Befristungen, freie Dienstverträge) ab
- ⇒ **Autonomie im Personalrecht bringt eher Chancen, Zurücknahme der Autonomie definitiv Sackgasse!**

Personalrecht der Universitäten: Sackgasse oder Chance?

Danke für
Ihr Interesse!

(walter.pfeil@sbg.ac.at)