

Ein Kollektivvertrag für Österreichs Universitäten – ein Meilenstein in der Neugestaltung des österreichischen Universitätswesens

Am Freitag, 13. April 2007, unterzeichneten der Vorsitzende des Dachverbandes der österreichischen Universitäten, Rektor Univ. Prof. Dr. Rudolf Ardelt, sowie der Stellvertretende Vorsitzende der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst, Dr. Wilhelm Gloss, die Vorlage des Kollektivvertrags für das Personal der Universitäten. Damit wurden die Verhandlungen der Sozialpartner Dachverband – GÖD symbolisch beendet. In fast 20 Verhandlungstagen wurden seit dem April 2006 die – vielfach weit auseinander liegenden – Entwürfe von Dachverband und Gewerkschaft in intensiven, aber von sozialpartnerschaftlichem Geiste getragenen Diskussionen zu dem jetzt unterzeichneten Text.

Am Montag, 16. April 2007, 11 Uhr überreichten die beiden Verhandlungsteams den akkordierten Text der Kollektivvertragsvorlage Bundesminister Dr. Hahn.

Die Vorlage wird nunmehr den zuständigen Gremien von Dachverband und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst zur Beschlussfassung zugeleitet werden, zugleich werden Dachverband und Gewerkschaft gemeinsam Verhandlungen mit dem Bundesminister für Wissenschaft und Forschung sowie dem Bundesminister für Finanzen über die Finanzierung der Übergangskosten bei Einführung des Kollektivvertrags aufnehmen.

Eine neue Ära der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse an den Universitäten

Der Kollektivvertrag eröffnet eine neue Ära der Gestaltung der Arbeitsverhältnisse an den österreichischen Universitäten, die damit in ihrem Leistungspotential und ihrer internationalen Wettbewerbsfähigkeit gestärkt werden sollen.

Galt bisher auch nach dem Übergang zur Vollrechtsfähigkeit der Universitäten weiterhin das „alte“ öffentliche Dienstrecht, sieht der Kollektivvertrag eine tief greifende Neugestaltung der Arbeitsverhältnisse sowohl des nichtwissenschaftlichen wie des wissenschaftlichen Personals der Universitäten vor.

Die wesentlichen Neuerungen betreffen die Einführung eines neuen Laufbahn- und Qualifikationssystems für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die Neugestaltung der Verwendungsgruppen und der Entgeltstufen für das allgemeine Personal, die Einführung einer betrieblichen Pensionskassenregelung für alle MitarbeiterInnen sowie die starke Betonung von Aus- und Weiterbildung in der Personalentwicklung.

Zugleich legt der Kollektivvertrag besonderen Wert auf die Berücksichtigung unterschiedlicher Erfordernisse der verschiedenen Universitäten durch die Schaffung von Gestaltungsspielräumen, die jeweils Betriebsvereinbarungen zwischen den Rektoraten und den Betriebsräten ausfüllen können und sollen. Damit soll vermieden werden, dass so unterschiedliche Universitätsgruppen wie Medizinische Universitäten, Kunstuniversitäten, Technische Universitäten oder die Universitäten des klassischen Typus in ein starres Korsett rechtlicher Einheitlichkeit gezwungen werden.

Ebenso bemüht sich der Kollektivvertrag um eine ausgewogene Balance von verstärkter Leistungsorientierung einerseits und legitimen Interessen der sozialen Sicherheit für alle MitarbeiterInnen der Universitäten andererseits.

Die Neugestaltung des Laufbahn- und Qualifikationssystems der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen

Der Kollektivvertrag sieht die Einführung eines transparenten Qualifikations- und Laufbahnsystems für die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen vor: Neben zeitlich befristeten DoktorandInnenstellen sollen „Laufbahnstellen“ in den Personalplänen der Universitäten festgelegt werden, auf denen mit hervorragenden jungen WissenschaftlerInnen „Qualifikationsvereinbarungen“ abgeschlossen werden. Diese legen Qualifikationsziele und –zeiträume ebenso fest wie die Verantwortung der Universität, entsprechende Unterstützung zur Erreichung der Qualifikationsziele zu geben. Wird die Qualifikation erreicht, so wird die betreffende Person als „Associate Professor“ in ein unbefristetes Anstellungsverhältnis übernommen. Hinzu kommt ab einer bestimmten Zahl von Beschäftigungsjahren sowie Erreichung eines bestimmten Alters eine Erweiterung des Kündigungsschutzes.

Auf die Universitätsleitungen kommt damit die große Herausforderung zu, im Sinne einer aktiven Personalentwicklung tätig zu sein, womit das bisherige, weitgehend passive System der Laufbahngestaltung auf dem Wege der Habilitation abgelöst werden soll.

Neue Arbeitsverhältnisse für die MitarbeiterInnen im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich

Eine radikale Abkehr vom Dienstrecht des öffentlichen Dienstes sieht der Kollektivvertrag für das Personal in allen Verwaltungs- und Dienstleistungsbereichen der Universitäten vor.

An die Stelle einer Fülle von Verwendungsgruppen treten künftig nur mehr acht Verwendungsgruppen. Ebenso werden die Entgeltstufen auf maximal sechs begrenzt, wobei die Anfangsgehälter deutlich gehoben werden, dafür aber wesentlich flacher weitersteigen als bisher. Zusätzlich werden Leistungs- und Qualifikationskomponenten eingeführt, die – abhängig von besonderen und auch nachhaltigen Leistungen – ein rascheres Vorrücken in den Entgeltstufen ermöglichen.

Betriebliches Pensionskassenregelung für alle

Für alle MitarbeiterInnen der Universitäten sieht der Kollektivvertrag die Einführung eines betrieblichen Pensionskassensystems vor, das zusätzlich zur ASVG-Pension einen weiteren Arbeitgeberbeitrag für die betriebliche Pensionskasse in der Höhe von 3 % bestimmt, für jene Gehaltsbestandteile, die über die Höchstbeitragsgrundlage hinausgehen, einen Arbeitgeberbeitrag von 10%.

Für UniversitätsprofessorInnen nach §98 und § 99 UG 2002 ist ein Arbeitgeberbeitrag von 10 % vorgesehen.

Zusätzlich können alle MitarbeiterInnen einen Eigenbeitrag bis zur Höhe des Arbeitgeberbeitrags einzahlen.

Aus- und Weiterbildung als zentrale Elemente der Personalentwicklung

Im Sinne aktiver Personalentwicklung sollen die Möglichkeiten für Freistellungen für Forschungs- und Weiterbildungszwecke umfassend erweitert werden: Studienurlaube, Fortbildungsurlaube und Sabbatical-Regelungen sollen ein zentrales Element der Erhöhung der Qualifikation darstellen und damit auch MitarbeiterInnen im Verwaltungs- und Dienstleistungsbereich geöffnet werden.

Balance von Leistungsorientierung und sozialer Absicherung

Dachverband und Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sind sich in der Überzeugung einig, dass moderne Arbeitsverhältnisse eine klare Leistungsorientierung aufweisen müssen, ohne die Grundsätze sozialer Sicherheit zu vernachlässigen. So sollen alle MitarbeiterInnen an den Universitäten nach 20 Arbeitsjahren bzw. nach Erreichung des 45. Lebensjahres und 15 Arbeitsjahren oder Erreichung des 50. Lebensjahres und 10 Arbeitsjahren einen erweiterten Kündigungsschutz erhalten, der eine Kündigung nur mehr aus besonderen Gründen erlaubt und auch die Verpflichtung für die Universitäten enthält, bei Organisationsänderungen ihren MitarbeiterInnen entsprechende andere Verwendungen oder Weiterbildungsmaßnahmen anzubieten.

Im Bereich der wissenschaftlichen MitarbeiterInnen – einschließlich der UniversitätsprofessorInnen – soll jedenfalls aber die Kündigungsmöglichkeit nach zwei negativen Leistungsevaluierungen bestehen bleiben.

Dr. Wilhelm GLOSS
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst

o. Univ.-Prof. Dr. Rudolf ARDELT
Rektor, Dachverband