

AKG – Information



Der Kollektivvertrag für das Personal der Universitäten

Für wen gilt der KV?

- Für alle dem Dachverband angehörenden Universitäten als Arbeitgeberinnen gemäß § 6 des Universitätsgesetzes 2002 (UG).
- Für alle ArbeitnehmerInnen der Universitäten, deren **Arbeitsverhältnis** mit der Universität **ab dem 1.1.2004 begründet** oder deren Arbeitsverhältnis gemäß § 134 UG 2002 auf die Universität **übergeleitet** wurde.
- Für ArbeitnehmerInnen der Universitäten, deren Arbeitsverhältnis **vor dem 1.1.2004** begründet worden ist, und die innerhalb von drei Jahren nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages eine **Übertrittserklärung** gemäß § 126 Abs 5 oder 7 UG 2002 abgegeben haben (Option). Die Universität macht binnen 18 Monaten ein Angebot zum Übertritt, das aber nicht angenommen werden muss.
- Für den Universitäten zugewiesene **Beamte**, die innerhalb von drei Jahren ab ihrer Definitivstellung ihren **Austritt aus dem Bundesdienst** erklärt haben und gemäß § 125 Abs 9 UG 2002 in ein Arbeitsverhältnis zur betreffenden Universität aufgenommen wurden oder mit denen sonst eine entsprechende **Übertrittsvereinbarung** getroffen wurde.
- Der Kollektivvertrag gilt **nicht** für Mitglieder des **Rektorates** (§ 22 Abs. 3 UG) sowie für **Volontäre/ Volontärinnen**.

Wenn Personen also bereits vor dem 1.1.2004 in Ihrem derzeitigen – wie auch immer gear- teten – Arbeitsverhältnis an der Universität tätig waren, gilt der KV für diese nicht. Sie haben aber die Möglichkeit, freiwillig „in den KV zu optieren“.

Was steht im KV?

Der KV ist ein höchst umfangreiches Regelwerk. Hier sollen lediglich **einige zentrale Inhalte** dargestellt werden:

Regelungen für das gesamte Universitätspersonal

- Bildungsurlaub im Höchstausmaß von jeweils 2 Monaten bzw. Sabbatical für alle Beschäftigten nach jeweils 7 Jahren ununterbrochener Beschäftigung (mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts) für Weiterbildungszwecke
- Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts bei gewissen Familienangelegenheiten
- Altersvorsorge in Gestalt einer Pensionskassenzusage

Einige Regelungen für das allgemeine Personal

- Achtstufiges Verwendungsgruppenschema auf Basis umschriebener Tätigkeiten und Berufsbilder
- Zwei bzw. drei Qualifikationsstufen
 - Grundstufe

S. Engel; Auszug aus einem Artikel in der Leopoldine Francisca SoSe 2009, 27 ff

- Regelstufe
- Regelstufe mit Zuerkennung des ExpertInnenstatus
- Arbeitszeitregelungen
 - Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden nicht überschreitet. Eine Verlängerung dieses Zeitraumes auf bis zu 52 Wochen ist an eine Betriebsvereinbarung gebunden.
 - Bestehende betriebliche (günstigere) Pausenregelungen bleiben erhalten und gelten auch für neu aufzunehmende Beschäftigte.
 - Teilzeitmehrarbeit: Teilzeitbeschäftigte dürfen nur im Ausmaß von 10 % über das vereinbarte Beschäftigungsausmaß herangezogen werden, es sei denn, dass – nach nachweislicher Beratung mit dem Betriebsrat – anderes vereinbart wird.
- Schutz des Arbeitsplatzes
 - Befristete Arbeitsverhältnisse: vertraglich vereinbarte Kündigungsmöglichkeit frühestens nach 2 Jahren, nur auf der Basis der im KV genannten Kündigungsgründe, Schriftform¹
 - Kündigung durch die Universität: Ab dem 5. Arbeitsjahr nur zum Quartalsende mit steigenden Kündigungsfristen (6 Wochen bis 5 Monate); vor dem 5. Arbeitsjahr zum Monatsende
 - Erweiterter Kündigungsschutz:
 - ab einer Beschäftigungsdauer von 20 Jahren
 - ab dem 45. Lebensjahr und 15 Beschäftigungsjahren
 - ab dem 50. Lebensjahr und 10 Beschäftigungsjahren
 ist die Kündigung nur auf Basis eines Grundes zulässig, der im KV genannt ist. Bei Organisationsänderungen sind solche Personen auf einen bereits vorhandenen, ihren Kenntnissen entsprechenden Arbeitsplatz zu versetzen bzw. es ist eine einschlägige Umschulung zu organisieren.

Einige Regelungen für das wissenschaftliche Personal

Von vermutlich zentralem Interesse für das wissenschaftliche Personal ist das „Laufbahnmodell“² des KV: Vorgesehen sind verschiedene **Kategorien wissenschaftlicher MitarbeiterInnen**:

- Studentische MitarbeiterInnen
- LektorInnen
- ProjektmitarbeiterInnen
- Senior Lecturers³

¹ Ausnahmen für Projektstellen.

² Der immer wieder in Presseerklärungen, Medienbeiträgen usw. verwendete Terminus „Laufbahnmodell“ suggeriert mE etwas irreführend in jedem Fall mögliche durchgehende Karriereverläufe, was so im KV nicht grundgelegt ist. Zwar bietet der KV für einen Teil des wissenschaftlichen Personals durchaus Karriereperspektiven, er sieht aber auch wissenschaftliche Positionen vor, die a priori keine Weiterentwicklungsmöglichkeiten bieten. Kombiniert mit der recht starken Bedarfsorientierung der Lösungen des KV ist bei neutraler Betrachtung zu konstatieren, dass er nicht allen geeigneten Personen, die eine wissenschaftliche Karriere anstreben, die Möglichkeit bieten wird, eine solche auch zu verwirklichen. Dennoch schafft er geregelte Rahmenbedingungen für den wissenschaftlichen Nachwuchs, als der bisherige kaum geregelte und rechtsunsichere Zustand.

³ Diese Kategorie ist, zusammen mit den idF genannten Senior Scientists – wohl eher ausnahmsweise – als sog. „SystemerhalterInnen“ vorgesehen. Gedacht ist an Personen mit abgeschlossenem (vorwiegend S. Engel; Auszug aus einem Artikel in der Leopoldine Francisca SoSe 2009, 27 ff

- Senior Scientists / Artists⁴
- UniversitätsassistentInnen (auf Fluktuations- und Laufbahnstellen)
- AssistenzprofessorInnen
- UniversitätsprofessorInnen (gem §§ 98 und 99 UG 2002)

Stark untergliedert ist die Kategorie der **AssistentInnen** (in herkömmlicher Diktion „Mittelbau“) – hier entscheiden sich die wissenschaftlichen Karriereverläufe. Grob unterschieden werden kann in:

- **Befristete Stellen:**
 - Studentische MitarbeiterInnen (maximal 20 Wochenstunden, auf höchstens 4 Jahre)
 - LektorInnen (mindestens 6 Monate, auch auf unbestimmte Zeit möglich)
 - ProjektmitarbeiterInnen
 - AssistentInnen ohne Qualifizierungsvereinbarung
 - (manche) AssistentInnen mit Qualifizierungsvereinbarung vor Erfüllung der Vereinbarung (AssistenzprofessorInnen)⁵
- **Dauerstellen:**
 - LektorInnen (auch befristet möglich, was vermutlich häufiger der Fall sein wird)
 - Senior Lecturers
 - Senior Scientists / Artists
 - (manche) AssistentInnen mit Qualifizierungsvereinbarung vor Erfüllung der Vereinbarung (AssistenzprofessorInnen)⁶
 - AssistentInnen mit Qualifizierungsvereinbarung nach Erfüllung der Vereinbarung (Assoziierte ProfessorInnen)

Qualifizierungsvereinbarung als „Nagelprobe“

Gesteuert werden die Karrieren des wissenschaftlichen Nachwuchses künftig über die sogenannten „Qualifizierungsvereinbarung“:⁷

- Die interne Strukturplanung und der Frauenförderungsplan sind bei der Festlegung der Stellen, für die eine Qualifizierungsvereinbarung in Frage kommt, zu beachten.
- Auf die Möglichkeit des Abschlusses einer Qualifizierungsvereinbarung ist grundsätzlich bereits in der Ausschreibung hinzuweisen.⁸
- Soll eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden, ist das Angebot binnen zwei Jahren nach Aufnahme zu stellen.
- Voraussetzung ist, dass „die bereits erbrachten wissenschaftlichen Leistungen das Erreichen der hohen geforderten Qualifikation erwarten lassen“⁹.

wohl) Master- oder Diplomstudium, die zur nicht nur vorübergehenden Verwendung vorgesehen sind (zB SprachlehrerInnen).

⁴ Vgl FN 3.

⁵ Je nach bisherigem Vertrag.

⁶ Je nach bisherigem Vertrag.

⁷ Nach § 78 übergeleiteten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen sowie nach § 126 Abs. 1 bis 4 UG übergeleiteten UniversitätsassistentInnen nach § 49I VBG kann nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages eine Qualifizierungsvereinbarung mit der Maßgabe angeboten werden, dass 1. ein Bedarf entsprechend der internen Strukturplanung gegeben ist; 2. eine Ausschreibung nach § 26 Abs. 8 KV nicht erforderlich ist; 3. das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung so rechtzeitig nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages gestellt wird, dass die Qualifizierung während der restlichen Vertragszeit möglich ist, eine Vertragsverlängerung hierzu ist möglich (allerdings: Verlust allfälliger Abfertigungsansprüche).

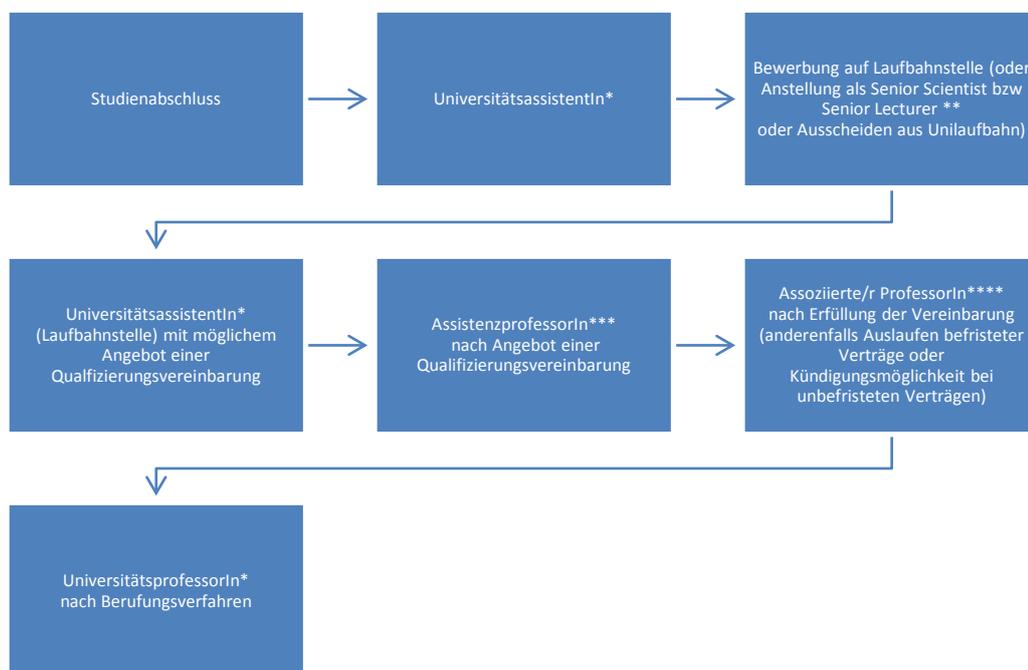
⁸ Eine Qualifizierungsvereinbarung kann angeboten werden: UniversitätsassistentInnen (wohl der Regelfall), Senior Scientists / Artists und Senior Lecturers (letzere beiden Gruppen wohl eher seltener).

S. Engel; Auszug aus einem Artikel in der Leopoldine Francisca SoSe 2009, 27 ff

- Die Vereinbarung muss in maximal vier Jahren erfüllbar sein.
- Wird eine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen, hat das bestimmte Folgen:
 - Titel AssistenzprofessorIn
 - Gehaltsanstieg¹⁰
 - erweiterter Kündigungsschutz für die Laufzeit der Vereinbarung.
- Folgen der Erfüllung der Vereinbarung:
 - Titel Assoziierte/r ProfessorIn
 - Unbefristetes Arbeitsverhältnis¹¹.
- Folgen der Nichterfüllung der Vereinbarung:
 - Befristete Verträge laufen aus.
 - Unbefristete Verträge können gekündigt werden.

Laufbahnmodell nach KV

(stark vereinfachte Darstellung)



* Bewerbung („intern“ aber auch von außen)

** **nicht als Regelfall gedacht**

*** keine Bewerbung, sondern Erwerb des Status durch Abschluss der Vereinbarung

**** keine Bewerbung, sondern Erwerb des Status durch Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung

⁹ § 27 Abs 1 KV.

¹⁰ Gehaltsgruppe A2.

¹¹ Sofern dieses nicht bereits zuvor unbefristet war.

Der KV enthält **keine** Vorgaben über den **Inhalt** der Qualifizierungsvereinbarung. Er sieht aber die Möglichkeit zum Abschluss von diesbezüglichen **Betriebsvereinbarungen** vor. Hier eröffnet sich ein großer **inneruniversitärer Gestaltungsspielraum!**

Am 15.3.2010 wurde die entsprechende Betriebsvereinbarung über die Richtlinien für den Inhalt und die Modalitäten des Abschlusses von Qualifizierungsvereinbarungen (§ 27 Abs. 8 des Kollektivvertrages für das Universitätspersonal) für die Universität Innsbruck abgeschlossen.

Nähere Informationen zum KV finden Sie hier

- Informationshomepage zum KV auf der HP des Vizerektorates für Personal:
<http://www.uibk.ac.at/intranet/kollektivvertrag/>
- Spezifika für das wissenschaftliche Personal auf der HP der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst: http://www.ug-oegb.at/ugod/universitaeten/KV-Uni_wiss.pdf
- HP des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal der LFU:
<http://www.uibk.ac.at/betriebsrat/wissenschaftlich/>
- HP des Betriebsrates der allgemeinen Universitätsbediensteten der LFU
http://netzwerke.oegb.at/br2_lfuibk/