

Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal
Vorsitzender: Ass-Prof. DI Dr. Peter Cepuder

Wien, Juli 2010

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

im wissenschaftlichen Bereich ist zwischen mehreren Mitarbeitergruppen zu unterscheiden:

- MitarbeiterInnen, die vom Kollektivvertrag erfasst sind
- BeamtInnen
- Vertragsbedienstete

Bitte beachten Sie daher in den folgenden Punkten, ob Sie davon betroffen sind. Derzeit ist es dem BRwiss noch immer nicht ermöglicht worden, entsprechende Mitarbeitergruppen gezielt per Email zu informieren. Bis dahin erfolgen daher die Informationen an alle wissenschaftlichen MitarbeiterInnen.

Ihr Betriebsrat darf Sie über folgende aktuellen Themen informieren:

1. Anstellung nach dem Kollektivvertrag

a) Entgelt

Bis März dieses Jahres wurden die meisten betroffenen KollegInnen durch ein Schreiben des Vizerektors für Personal über ihre Einstufung in eine Verwendungsgruppe (zumeist B1) und Vorrückungsstufe laut Kollektivvertrag (KV) informiert. Zumindest für einen Teil ergab sich dadurch auch eine finanzielle Verbesserung. Allerdings gilt das KV-Gehaltsschema für die über Drittmittel finanzierten KollegInnen, die bereits am 1.10.2009 angestellt waren, erst ab 1.10.2012, da u.U. im Projekt nicht die nötigen Mittel vorhanden sein könnten (siehe § 77 KV). Falls diese Mittel vorhanden sind, ist ein früherer Umstieg auf die KV-Gehälter natürlich möglich! Es gibt auch Fälle, bei denen das Gehalt nach dem bestehenden Vertrag über dem nach KV gelegen ist. In diesem Fall bleibt weiterhin das höhere Gehalt (so genannte Aufsaugregelung, § 76 Abs. 5 KV). Diese Gehälter bleiben – mit Ausnahme der jährlichen Valorisierung – solange unverändert, bis der KV diesen Betrag überholt. Aus gegebenem Anlass möchten wir noch einmal darauf hinweisen, dass der KV nur Mindeststandards festlegt, und eine individuelle Besserstellung, auch betreffend Gehalt, bei Vorhandensein der Mittel und Zustimmung der Vorgesetzten möglich ist. Falls es von Seiten der Personalabteilung in solchen Fällen Probleme gibt, wird der Betriebsrat gerne Unterstützung leisten.

Die aktuelle Version des Kollektivvertrages ist auf den Webseiten des Betriebsrats unter <http://www.boku.ac.at/brwiss-kv.html> verfügbar.

Für LektorInnen (Verwendungsgruppe B2, siehe § 29 KV) sieht der KV in der Regel ein Entgelt von €1.306,43 pro Semesterwochenstunde und Semester vor. Dies entspricht umgerechnet dem Gehalt einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin/eines wissenschaftlichen Mitarbeiters in der ersten Stufe der Verwendungsgruppe B1. Das Rektorat hat diese Sätze um 20% für Lehre in einem wissenschaftlichen Fach (das sind €1.045,13) und um 25% für Sprachlehre (€979,79) reduziert. Obwohl diese Sätze für viele LektorInnen eine Erhöhung bedeuten, konnte der BRwiss dieser Reduktion nicht zustimmen, da die Vorgabe des § 29 KV für eine solche Abweichung – Differenzierung nach dem tatsächlichen Aufwand – und eine Betriebsvereinbarung über die Bildung von Lehrveranstaltungskategorien (§ 4 Punkt 7 KV) nicht gegeben sind.

Der BRwiss hat auf Grund der Probleme der Lehrabgeltung für Personen ohne Lehrverpflichtung in Gesprächen mit dem Rektorat und dem Zentrum für Lehre dbzl. Informationen an die Betroffenen



eingefordert. Es wurde vereinbart die betroffenen Personen demnächst in einem Schreiben über die Modelle und Fristen der Lehrabgeltung zu informieren.

b) Unbefristete Anstellungen

Befristete Anstellungen sind in der Regel bis zu einer maximalen Dauer von sechs Jahren zulässig, bei Teilzeitbeschäftigung acht Jahre (§ 109 UG). In der letzten Novelle des Universitätsgesetzes (UG) wurde eine Ausnahmeklausel für maximal zehn Jahre (Teilbeschäftigung zwölf Jahre) bei "sachlicher Rechtfertigung, insbesondere für die Fortführung oder Fertigstellung von Forschungsprojekten und Publikationen" geschaffen. Wichtig ist, dass normalerweise nur einmal ein befristeter Vertrag zulässig ist. Eine ebenfalls wieder befristete Verlängerung ist nur zulässig bei KollegInnen, die im Rahmen von Drittmittel- oder Forschungsprojekten, ausschließlich in der Lehre, oder als Ersatzkräfte beschäftigt sind.

Der Kollektivvertrag sieht hinsichtlich der Befristungen keine zusätzlichen Regeln vor. Im Drittmittelbereich ist zu beachten, dass befristet angestellte KollegInnen der Kategorie "ProjektmitarbeiterInnen" (§ 28 KV) zugeordnet sind, unbefristet angestellte dagegen der Kategorie "Senior Scientists" (§ 26 KV). Die BOKU hat einen im Österreich weiten Vergleich sehr hohen Anteil an Drittmittelpersonal und ist für die Erbringung von wissenschaftlichen Leistungen in der Forschung, aber auch in der Lehre, auf diese Personengruppe angewiesen, insbesondere auch auf Kontinuität und die Bewahrung von Kompetenzen. Daher wurde von der Möglichkeit der unbefristeten Anstellung durchaus Gebrauch gemacht; derzeit gibt es ca. 200 unbefristete aus Drittmitteln finanzierte "Senior Scientists" an der BOKU. Leider hat sich gezeigt, dass das derzeitige Rektorat zunehmend zurückhaltend bei der Genehmigung solcher unbefristeter Verträge ist. Es scheut sich vor Kündigungen im Fall von fehlenden Projektmitteln, wenn keine einvernehmliche Auflösung erreicht wird. Der BRwiss vertritt die Position, dass eine Kündigung im Fall von nachweislich fehlenden Projektmitteln durchaus möglich ist. Natürlich müssen alle Umstände des Einzelfalls berücksichtigt werden. Daher ist eine Verweigerung einer unbefristeten Anstellung (nach Ablauf der sechs Jahre gleichbedeutend mit dem Zwang, die BOKU zu verlassen!) ungerechtfertigt. Falls derartige Probleme auftreten, bitten wir Sie uns umgehend zu informieren und bieten selbstverständlich Unterstützung an. Zu beachten ist allerdings noch der erweiterte Kündigungsschutz nach § 22 KV, zum Beispiel ab 15 Jahren Dienstalter plus 45 Jahren Lebensalter.

c) Anstellungen: wissenschaftliches oder allgemeines Personal?

Wie wir aus der Praxis erfahren, gibt es immer wieder Fehlzuordnungen bei der Anstellung. Ein abgeschlossenes Studium ist NICHT das ausschlaggebende Kriterium als wissenschaftlicher Mitarbeiter geführt zu werden. Zum Beispiel werden Studierende, die als Ersatzkräfte oder für die Mitarbeit in wissenschaftlichen Projekten angestellt werden, der Kategorie "Studentische MitarbeiterInnen" (§ 30 KV) zugeordnet und zum wissenschaftlichen Personal gezählt. Andererseits können Personen, die einen Studienabschluss haben, der aber für die tatsächliche Verwendung nicht maßgeblich ist, dem allgemeinen Personal zugezählt werden. Falls Sie oder jemand in ihrer Umgebung falsch zugeordnet sind, weisen Sie bitte die Betroffenen und ihre Vorgesetzten darauf hin oder nehmen Kontakt mit uns auf.



2. Pensionskassa

Für alle vom Kollektivvertrag erfassten MitarbeiterInnen soll bis zum 30.9.2010 ein Pensionskassenvertrag abgeschlossen werden, für den eine Betriebsvereinbarung Voraussetzung ist (§ 71 KV). Nach längeren Verhandlungen wurde mit der Universitätsleitung ein Entwurf einer Betriebsvereinbarung als Basis für die Ausschreibung abgeschlossen. Die Ausschreibung erfolgte bereits und zwar gemeinsam mit der Veterinärmedizinischen Universität Wien. Wir erhoffen uns damit bessere Konditionen für die MitarbeiterInnen.

3. Qualifizierungsvereinbarung (A2-Stellen)

Die Leitung der Universität und der BRwiss haben seit Sommer 2009 an den Regelungen für die Qualifizierungsvereinbarungen gearbeitet. Eine entsprechende Betriebsvereinbarung wurde mit 14. April 2010 abgeschlossen (siehe <http://www.boku.ac.at/brwiss-bv.html>).

Ein Qualifizierungsbeirat begleitet den Prozess von der Ausschreibung einer A2-Stelle bis zur Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung. Dieser Beirat besteht aus fünf habilitierten WissenschaftlerInnen der BOKU und ist vorerst auf vier Jahre bestellt. Als beratende Mitglieder sind auch der Betriebsrat und der Arbeitskreis für Gleichbehandlung bei den Sitzungen, die zumindest alle drei Monate stattfinden, dabei. Der Qualifizierungsbeirat hat seine Tätigkeit bereits aufgenommen.

4. Habilitationsrichtlinien

Die letzte Version der Habilitationsrichtlinien hat einigen Unmut bei den Habil-WerberInnen verursacht. Der BRwiss hat daher entsprechende Einwände bei Senat und Rektorat vorgebracht. Mit Erfolg: der Senat hat die Richtlinien in unserem Sinn geändert. Das Rektorat wird die überarbeiteten Richtlinien in Kürze verlautbaren.

5. Abrechnung von Dienstreisen

Entsprechend der Mitarbeitergruppe gelten unterschiedliche Einreichfristen. Personen, die dem KV unterliegen, müssen ihre Dienstreisen *innerhalb von vier Monaten* zur Verrechnung einreichen. Alle anderen haben *sechs Monate* Zeit, die Abrechnung einzureichen. Ansonsten verfallen diese Ansprüche.

6. Vertragsunterzeichnungen – Dienstverträge

Der Betriebsrat ersucht das wissenschaftliche Personal dringend, auch bei den geringsten Bedenken in Bezug auf den Inhalt von Dienstverträgen (auch Änderungen!) von einer Unterschriftsleistung vorerst Abstand zu nehmen und zunächst Kontakt mit dem BRwiss aufzunehmen, sich an das Büro des BRwiss bzw. an Betriebsrats-Mitglieder, die in fast jedem Department vertreten sind, zu wenden.

<http://www.boku.ac.at/br-wiss.html>

Mit den besten Wünschen für einen vorlesungsfreien Sommer und
mit kollegialen Grüßen

Dr. Peter Cepuder