

Recht haben und Recht bekommen, zwei unterschiedliche Welten

BLOG

11 POSTINGS

JOSEF OSWALD

30. April 2013, 15:53



foto: privat

"Es ist ein Gebot der Stunde, die Interessensvertretungen (wie z.B. ULV und GÖD) durch Mitgliedschaft zu stärken, auch wenn der unmittelbare persönliche Nutzen nicht immer gleich erkennbar ist."

Die Kluft zwischen "Recht haben" und "Recht bekommen" war im Universitätsbereich noch nie größer als jetzt

Mit der Überführung der Universitäten ins Privatrecht war auch ein Kulturwandel im Umgang mit den Rechten und Pflichten der UniversitätsmitarbeiterInnen verbunden. Die damit verknüpfte flexiblere Gestaltbarkeit der Arbeitsverhältnisse birgt Chancen und Risiken, da die Flexibilität zum Vorteil aller, aber natürlich auch zum Nachteil der MitarbeiterInnen ausgenützt werden kann. Es ist eine Frage der Machtverhältnisse, wer agiert und wer allenfalls nur reagieren kann, um zu seinem Recht zu kommen. Die Vorteile liegen da eindeutig auf Seiten der Universitätsleitung und daher braucht es den Kollektivvertrag (KV), um den "Spielraum nach unten" zu begrenzen.

Bedeutung des Kollektivvertrags

Der KV legt für die durch diesen geregelten Sachverhalte einen Mindeststandard fest, der für die MitarbeiterInnen nie schlechter, jedoch immer besser gestaltet werden darf und soll (= Günstigkeitsprinzip).

Auch wenn meist nur die jährlichen Gehaltsverhandlungen, auf die ich an dieser Stelle nicht eingehen möchte, nach außen wahrgenommen werden, so gibt es eine ganze Reihe von weiteren Regelungen, die auch in Richtung der Rechte unserer MitarbeiterInnen Verbesserungspotential haben. Der Kollektivvertragspartner aufseiten der UniversitätsmitarbeiterInnen ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst (GÖD), und auf Arbeitgeberseite ist es laut UG2002 der Dachverband der Universitäten, in den mehrheitlich Vizerektoren entsandt wurden - nicht zu verwechseln mit der Universitätenkonferenz (vormals Rektorenkonferenz), die ein privatrechtlicher Zusammenschluss der Rektoren ist, die aber naturgemäß dem Dachverband die Verhandlungslinie vorgibt.

Was hat die GÖD mit einer privatrechtlich geführten Universität zu tun?

Es mag für Otto Normalverbraucher zunächst unverständlich erscheinen, dass die GÖD, die missverständlich oft als "Beamten-gewerkschaft" bezeichnet wird, mit den Universitäten überhaupt noch etwas zu tun hat, wo es doch immer weniger Beamte und immer mehr Privatangestellte gibt. Allerdings haben die Universitäten einen öffentlichen Auftrag. Die beiden Universitätsgewerkschaften für das allgemeine Personal, der Bundesvertretung 16, und für das wissenschaftliche und künstlerische Personal, der Bundesvertretung 13, sind zwar als Teilgewerkschaften in die GÖD eingebettet, aber sie sind keine Gewerkschaften für Beamte, sondern vertreten hauptsächlich

die privatrechtlich angestellten UniversitätsmitarbeiterInnen. Auch gibt es keine Koppelung mit den Gehaltsabschlüssen der Beamten.

In der BV 13 ist der ULV als einzige parteipolitisch unabhängige Interessenvertretung vertreten und bestimmt somit die Themen der Kollektivvertragsverhandlungen entscheidend mit. Der ULV ist außerdem die einzige bundesweite Vereinigung von Wissenschaftlern und Künstlerinnen, die die Interessen aller Mitglieder im wissenschaftlichen und künstlerischen Personal ortsnahe, das heißt an ihrer Universität vertritt.

"Unerprobter" Kollektivvertrag

Ein ganz wichtiger Umstand ist die Tatsache, dass der KV noch ziemlich neu und im Grunde auch unerprobt ist. Unerprobt heißt in diesem Zusammenhang, dass die meisten KV-Regelungen, die speziell für den Universitätsbetrieb geschaffen werden mussten, in Streitfällen noch keiner Judikatur unterzogen worden sind. Das bedeutet, dass im Streitfall gegenüber der Universitätsleitung zur Durchsetzung der Rechte nicht auf bestehende Judikatur verwiesen werden kann. Selbst wenn sich die KV-Verhandler über eine bestimmte Regelung einig waren, aber der KV vom Arbeitsgeber falsch interpretiert wird, muss in letzter Konsequenz ein Gericht entscheiden, wie der KV tatsächlich auszulegen ist, das heißt, es müssen die ArbeitnehmerInnen die Arbeitgeberin Universität klagen. Das hängt mit den speziellen Interpretationsregeln für Gesetze zusammen.

Es zählt letztlich also nicht, was die Verhandler gemeint hatten, sondern was aus dem KV-Text herauszulesen ist. Folgt das Gerichtsurteil der Absicht der Verhandler nicht, so muss der KV dahingehend umformuliert werden, was allerdings einer Nachverhandlung bedarf. Diesbezüglich wird noch einiges auf das Verhandlungsteam zukommen, da vieles im KV bisher noch nicht schlagend geworden ist.

Schaffung von Rechtssicherheit

Zu vielen Regelungen im KV muss eigentlich erst Rechtssicherheit geschaffen werden und zwar dahingehend, inwieweit die Regelungen im Sinne der Verhandler auch einer gerichtlichen Behandlung der Auslegung standhalten. Dies kann nur geschehen, indem Streitfragen vor Gericht geklärt werden. Man muss daher dringend davon abkommen, Kläger als grundsätzlich böse und ein Gerichtsverfahren als etwas grundsätzlich Negatives anzusehen. Vielmehr sind Gerichtsverfahren das einzige Mittel, zu wichtigen Sachverhalten Rechtssicherheit herzustellen, an der beide "Streitparteien" gleichermaßen Interesse haben müssten. Allerdings muss man ernüchternd feststellen, dass im Falle einer (womöglich vorgeschobenen) Rechtsunsicherheit immer die Universitätsleitung am längeren Ast sitzt, da sie die Maßnahmen setzt und den MitarbeiterInnen nur das Reagieren bleibt. Die Schaffung von Rechtssicherheit ist daher meist weniger im Interesse der Arbeitgeberin Universität beziehungsweise ihrer Leitung, sondern meist nur im Interesse der betroffenen ArbeitnehmerInnen.

Die GÖD nimmt daher einiges an Geld in die Hand, um bei Rechtstreitigkeiten mittels Rechtsschutz den einzelnen betroffenen Mitgliedern das Kostenrisiko abzunehmen und damit gleichzeitig auch die fehlende Judikatur bei der Auslegung des KV und des UG2002 zu schaffen.

Der Nutzen für die Einzelnen ist zwar oft nicht so direkt erkennbar, aber im Grunde profitiert jede/r davon, wenn die GÖD, wie auch jede andere Interessenvertretung, ein Gerichtsverfahren finanziert, unabhängig davon, ob er/sie selber von diesem Streitfall betroffen ist oder nicht. Dies ist dadurch gegeben, dass im Anlassfall zu einem strittigen Sachverhalt durch ein Gerichtsverfahren Judikatur geschaffen wird, auf die in der Folge die Betriebsräte und die Anwälte in ihren Standpunkten verweisen können. Jedes Gerichtsverfahren zur Lösung von Streitfällen hilft, ähnlich gelagerte Fälle für die eigene Person zu vermeiden - meist ohne dass man als ArbeitnehmerIn selbst etwas davon merkt. Ohne derartige zitierbare Judikatur geht die beste Argumentation ins Leere, und die "Gegenseite" kann sich auf eine unklare Rechtssituation berufen. Gewissermaßen sitzen wir in dieser Hinsicht alle im selben Boot, auch wenn nicht alle persönlich zum Ruder greifen müssen.

Wählen gehen

Es ist daher ein Gebot der Stunde, die Interessenvertretungen (wie zum Beispiel ULV und GÖD) durch Mitgliedschaft zu stärken, auch wenn der unmittelbare persönliche Nutzen nicht immer gleich erkennbar ist - er ist auf alle Fälle gegeben, genauso wie umgekehrt die Nachteile einer geschwächten Interessenvertretung jede/n Einzelne/n mit Sicherheit ebenfalls einholen würden. Die Gewerkschaft wird durch ihre Mitglieder bestimmt, das heißt, die Mitglieder sind die Gewerkschaft, und je höher der Organisationsgrad dieser an den Universitäten ist, desto durchschlagskräftiger ist diese, insbesondere bei Gehaltsverhandlungen. Genauso wichtig ist Wahrnehmung des aktiven und passiven Wahlrechts, sprich die Teilnahme an Wahlen zum Beispiel zum Betriebsrat oder zum Senat und anderen Interessenvertretungen. (Josef Oswald, derStandard.at, 30.4.2013)

Josef Oswald ist ao. Universitätsprofessor für Physik und stv. Vorstand des Physik Instituts an der Montanuniversität Leoben. Er forscht über tiefe Störstellen in Halbleitern und quantisierten elektrischen Stromtransport in niedrig dimensionalen elektronischen Strukturen und absolvierte Forschungsaufenthalte an der Brown, MIT, Grenoble und Chiba (Japan). Er ist stv. Vorsitzender der Bundesvertretung 13 in der GÖD, Mitglied des Kollektivvertragsverhandlungsteams und Mitglied des Präsidiums des nationalen Dachverbandes des ULV.



Qualität im Einstieg. Qualität im Aufstieg.

Alle Stellenangebote auf derStandard.at/Karriere.

PROMOTION



Jetzt anmelden! –12 Stipendien für JungjournalistInnen

Sommerakademie für Journalismus und PR an der Uni Liechtenstein: Gedruckte Stories, wertvolle Kontakte und 10



ECTS-Punkte. Bis 8. Mai anmelden!

ENTGELTLICHE EINSCHALTUNG

© STANDARD Verlagsgesellschaft m.b.H. 2017

Alle Rechte vorbehalten. Nutzung ausschließlich für den privaten Eigenbedarf.
Eine Weiterverwendung und Reproduktion über den persönlichen Gebrauch hinaus ist nicht gestattet.

. . . .