

# ULV (net) Info 3.0 (2007)

## Die Internet-Version des ULV-Info!

UniversitätslehrerInnenverband an der Universität Wien

- **Wen betrifft der Kollektivvertrag**
- **Novellierung des UG02 geplant**
- **Aus dem Betriebsrat**
- **Betreuung von Diplomand/inn/en**
- **In eigener Sache**



## ULV(net)Info 3.0 (2007)

<http://www.univie.ac.at/ULV>

Redaktion dieser Folge: Wolfgang Weigel  
Christian Cenker

[wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)

[christian.cenker@univie.ac.at](mailto:christian.cenker@univie.ac.at)

### Wen betrifft der Kollektivvertrag

In den Umrissen des Kollektivvertrages, wie sie derzeit bekannt sind, findet sich das Konzept der „Laufbahnstelle“. Dieses kommt dem seitens des ULV seit Beginn der Neuorganisation der Universitäten urgierten „Tenure Track“ sehr nahe (siehe „Linzer Modell“ des ULV und der Sektion 13 der Gewerkschaft).

Allerdings ist der Kollektivvertrag (KV) noch nicht unterzeichnet, und es ist auch noch nicht abzusehen, wann er in Kraft treten kann. Zur Zeit wird er überarbeitet, da die letztgültige Version doch noch einige Unklarheiten enthielt, d.h., Fehlinterpretationen erlaubte – und eine der Aufgaben des KV ist es doch auch, Rechtssicherheit zu schaffen. Sobald uns der „neue“ Text bekannt wird, werden wir ihn über <http://www.ulv.ac.at> abrufbar machen.

Das weitere Prozedere sieht so aus, dass die Universitäten aufgefordert sind, bis zum Herbst die Kosten des KV zu berechnen, damit das Finanzministerium „exakte“ Zahlen vorliegen hat. Diese neuerliche Verzögerung scheint dem Finanzminister sehr zu statten zu kommen, bedeutet aber letztlich, dass der KV frühestens am 1.1.08 oder am 1.3.08 oder nach unserer Einschätzung überhaupt erst am 1.10.08 in Kraft treten kann. Letzter Termin deshalb, weil die Kosten dann erst ins nächste Doppelbudget fallen.

**Für wen gilt nun aber der KV?** – Um Unsicherheiten und Fehleinschätzungen auszuräumen: Nur für jene, deren letzte Verträge nach dem 31.12.2003 zu laufen begannen und für einige, die aus freien Stücken in den KV optieren werden, also vielleicht solche, deren letzter Vertrag in den Jahren 2001-2003 begann. Alle

anderen werden durch den KV nur insofern betroffen, als dass sie, falls sie Vorgesetztenfunktion haben, die im KV getroffenen Regelungen zu beachten haben, insbesondere diejenigen zur aktiven Förderung der ihnen „Untergebenen“, sei es durch Erlaubnis zum Besuch von Fortbildungsveranstaltungen, sei es durch deren Anordnung, immer unter Bedacht auf die gleichmäßige Lastenverteilung in ihrem Bereich, so dass auch noch Zeit zum eigenständigen Forschen bleibt. -- Aber das war ja auch schon bisher der Fall, nichts grundsätzlich Neues also.

Durch das späte Inkrafttreten des KV können auch die darin bzw. dafür vorgesehenen Übergangsregelungen nur sehr spät anfangen zu wirken. Aus diesem Grund gilt, je später der KV in Kraft tritt, desto weniger Personen fallen in solche Übergangsregelungen, da ja ihre Verträge ausgelaufen sein werden — sie also möglicher Weise sogar durch den Rost fallen.

Welche Möglichkeiten haben diese, auf befristeten Stellen befindlichen Beschäftigten, die personalrechtlich dem UG02 unterworfen sind: Falls der Arbeitgeber so will, läuft ein befristeter Vertrag mit Ende der Frist einfach ab und es gibt keine Mittel, diesen zu verlängern, aber auch keine Möglichkeit, gleich anschließend einen neuen Vertrag zu bekommen, der dann unbefristet sein müsste. Letzteres wegen des Kettenvertragsverbotes im UG02.

All jene, die einen befristeten Vertrag unterschrieben haben, sollten diese gesetzlichen Regelungen gekannt haben!

Allerdings kommt dem Kettenvertragsverbot auch eine gewisse Schutzfunktion für die ArbeitnehmerInnen insofern zu, als sie daraus die Information ziehen können, dass sie nicht immer wieder – vielleicht sogar nur kurzfristig – verlängert werden können. Auf diese Weise liefern sie nämlich Gefahr, bis zum Sanktnimmerleinstag mit „billigen“ Verträgen vertröstet zu werden, ohne je wirklich Karriere machen zu können.

Befristete Verträge, die vor dem Stichtag 1.1.2004 abgeschlossen wurden, werden wohl auslaufen, da der Arbeitgeber nicht daran interessiert sein kann, Verträge nach „altem Recht“ mitzuschleppen. Wäre das nämlich nicht so, müssten „Vorgesetzte“ einen Wust an verschiedenen Bestimmungen beachten, nach denen verschiedenste Personen dann unterschiedlich zu behandeln wären!

Für all jene, deren letzter Vertrag erst ab 1.1.2004 zu laufen begann, gäbe es die Möglichkeit, diesen so abzuändern, dass das „Ablaufdatum“ geändert wird (maximal jedoch mit 6 Jahren insgesamt befristet), oder der Vertrag durch das Rektorat auf unbefristet geändert wird. Das kann aber nur dann der Fall sein, wenn das Institut, die Fakultät und das Rektorat dies so wollen, vorausgesetzt, die Stelle ist finanzierbar, die Fakultät hat einen Personalentwicklungsplan mit genügend „freien“ Stellen für junge Wissenschaftler/innen und der/die Kandidat/in ist qualifiziert, d.h., wird positiv evaluiert.

Wir werden Sie jedenfalls auf dem Laufenden halten!

Christian Cenker  
Wolfgang Weigel

## **Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 geplant**

Bis Ende Juni sammelt Bundesminister Dr. Hahn Vorschläge der universitätspolitisch tätigen Organisationen wie Dachverband, Gewerkschaft, Rektorenkonferenz, dem Zentralausschuss als Personalvertretung, dem ULV und anderer Gruppierungen. Diese Vorschläge sollen dann ab September mit den Organisationen diskutiert werden, sodass bis Sommer nächsten Jahres eine Novelle des Universitätsgesetzes über die Bühne gehen könnte.

Der ULV hat ja immer wieder in seiner „Reparaturwerkstatt Universität“ (<http://www.ulv.ac.at/Publikationen/RepWerkstatt/RepUG02-060327.pdf>) auf dringend notwendige Reparaturen am Universitätsgesetz 2002 hingewiesen.

Christian Cenker

## **Aus dem Betriebsrat**

Die monatlichen Betriebsratsnachrichten sind endlich zu einer ständigen Einrichtung geworden, sodass Wichtiges kurz und bündig für alle verfügbar wurde.

Das Lösen von Problemen bei Personalfällen ist unser tägliches Brot, über das wir hier selbstverständlich nicht berichten können, da dies der Verschwiegenheitspflicht unterliegt. Trotzdem oder gerade deshalb: Im Fall von Problemen oder dienstrechtlichen oder vertragsrechtlichen Fragen wenden Sie sich bitte unbedingt an den Betriebsrat/die Betriebsrätin Ihres Vertrauens.

Zur Zeit sind im Betriebsrat Vorarbeiten für den Fall des Inkrafttretens des Kollektivvertrages im Gange. Der erste Schritt besteht darin, den noch nicht beschlossenen Kollektivvertrag durchzuarbeiten und verstehen zu lernen. Der zweite Schritt ist es, Vorkehrungen für die laut Kollektivvertrag abzuschließenden Betriebsvereinbarungen zu treffen, d.h., es müssen Arbeitsgruppen gebildet und eine Menge an Informationen eingeholt und aufgearbeitet werden.

Apropos Betriebsvereinbarungen: Im letzten Semester wurde gemeinsam mit einer vom Rektorat eingerichteten Arbeitsgruppe eine Rahmenbetriebsvereinbarung über die Handhabung von Personaldaten unterschriftsreif ausgearbeitet. Weiters entstand auch eine BV zu Schließsystemen, einem Dauerbrenner, der ebenfalls dieser Rahmenbetriebsvereinbarung unterworfen ist. Überall dort, wo Personaldaten elektronisch erhoben und verarbeitet werden können (es zählt hier alleine das Können, nicht ob sie tatsächlich erhoben werden), muss es laut Arbeitsverfassungsgesetz eine BV geben.

Dies gilt insbesondere für die RAD – Research Activity Documentation, da deren Daten ja mit allen möglichen, an der Universität vorhandenen Personaldaten verknüpft werden könnten (Reports). Um möglichem Missbrauch vorzubeugen, hat der Gesetzgeber eine BV vorgesehen. Der Betriebsrat sieht in der RAD eine Möglichkeit, Mehrgleisigkeiten (Institutsberichte, Fakultätsberichte, Publikationslisten etc.) zu vermeiden. Allerdings muss das System zuerst benutzbar sein und der Mehrwert ersichtlich sein. Keinesfalls darf es zu zusätzlichem, unzumutbarem Aufwand kommen, der dem Arbeitgeber nur Geld und die Arbeitnehmer Zeit und Nerven kostet.

Nach Unterzeichnung der BV werden diese unverzüglich veröffentlicht.

## Betreuung von Diplomand/inn/en

*„Bei der Heranziehung von nicht habilitierten Angehörigen des wissenschaftlichen Universitätspersonals mit Doktorat zur Betreuung einer Master- oder Diplomarbeit auf Antrag der oder des Studierenden sind zuvor die internen habilitierten Fachvertreterinnen und Fachvertreter zu hören. Eine Betreuung ist unzulässig, wenn die Mehrheit dieser Personengruppe widerspricht.“*

Dieser Absatz der Satzung der Universität (siehe Satzung, §15(3), [http://www.univie.ac.at/mtbl02/2006\\_2007/2006\\_2007\\_111.pdf](http://www.univie.ac.at/mtbl02/2006_2007/2006_2007_111.pdf)) führte in letzter Zeit zu Verstörung und Demotivation von vielen Nicht-Habilitierten, die bereits seit langen Diplomarbeiten betreuen, und diese Bestimmung nun als Abqualifizierung empfinden. Bisher musste immerhin der/die SPL zustimmen.

Weniger bekannt dürfte sein, dass die Betreuung einer Diplomarbeit durch Antrag der Studierenden erfolgt, und im Falle eine/s/r gewünschten, nicht habilitierten Betreuer/s/in, das Genehmigungsprozedere jedes Mal von Neuem durchlaufen werden muss. Generalbeschlüsse der Habilitierten sind mE unzulässig und werden wohl bei einer Berufung aufgehoben, da im Einzelfall zu entscheiden und zu begründen ist, allenfalls muss die wissenschaftliche und fachliche Qualifikation herangezogen werden und nicht der Titel. Wenn es Fakultäten gibt, auf denen Nicht-Habilitierte Diplomarbeiten betreuen dürfen, und andere Fakultäten wo dies „untersagt“ ist, so stellt dies allenfalls eine grobe Ungleichbehandlung dar.

Weiters hat der/die Studierende im Falle eines abschlägigen Bescheides Berufungsrecht beim/bei der Studienpräses.

Christian Cenker

## In eigener Sache ⇒ [Beitrittsformular](#)

Der ULV ist für Sie tätig! Alle Funktionär/inn/en üben ihre Tätigkeit ehrenamtlich aus. Das geht allerdings von Zeit zu Zeit anfallende Auslagen für Informationsveranstaltungen, Pressekonferenzen, Informationsbroschüren, Ankauf von Gesetzesbüchern etc.

Der ULV bietet eine Berufsrechtsschutzversicherung (siehe <http://www.ulv.ac.at>) für alle seine Mitglieder, die schon vielen geholfen hat (Nachweis durch Zahlungsbeleg des Mitgliedsbeitrages für das jeweils laufende Jahr, mindestens jedoch 6 Monate dauernder Mitgliedschaft)!

Dazu müssen Sie jedoch Mitglied werden. Wie? Ganz einfach: Zahlen Sie einen Betrag von 20-45 Euro auf folgendes Konto:

7275223 bei 60000 (PSK), lautend auf ULV an der Universität Wien

Der Mitgliedsbeitrag ist vollständig von der Steuer absetzbar, als Werbungskosten, Beitrag zu einer Berufsvereinigung (siehe auch <http://www.univie.ac.at/ULV>).

**Sie haben soeben das ULV(net)info 3.0 (2007) gelesen!**

**Danke!**

Redaktionelle Wünsche, Anregungen, Kritiken an: [wolfgang.weigel@univie.ac.at](mailto:wolfgang.weigel@univie.ac.at)