

NICHT UM JEDEN PREIS

Beim zähen Ringen um einen **KOLLEKTIVVERTRAG** für Österreichs Universitäten vertritt die GÖD in den Verhandlungen einen klaren Standpunkt: Ja zum Kollektivvertrag, aber nicht um jeden Preis.

Text: DR. WILHELM GLOSS

Am Anfang lockte der Gesetzgeber mit einem viel versprechenden Ausblick.

> § 108 Universitätsgesetz 2002: Der Dachverband der Universitäten ist auf Arbeitgeberseite kollektivvertragsfähig. (Sozialpartner auf Arbeitnehmerseite ist die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst.)

> § 115 Universitätsgesetz 2002: Durch Kollektivvertrag ist jedenfalls für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal eine Pensionskassenzusage zu erteilen. (§ 78a VBG 1948 sicherte die Pensionskassenvorsorge für Vertragsbedienstete der Entlohnungsschemata v und h, Vertragsprofessoren, Vertragsassistenten, Staff Scientists, wissenschaftlichen [künstlerischen] Mitarbeitern im Sinne des § 6 des „Abgeltungsgesetzes“ BGBl. Nr. 463/1974 mit Wirkung ab 1. August 1999 zu.)

VOM GESETZGEBER ZUM DIENSTGEBER

Der Kampf um die Richtungsentscheidung begann. Am 24. März 2003 schickte die GÖD dem Dachverband der Universitäten die „Agenda“ für die erste Zusammenkunft. Die generelle Zielsetzung: „Der auszuhandelnde Kollektivvertrag sollte im Hinblick auf die derzeit

geltende dienst- und besoldungsrechtliche Regelung auf jeden Fall attraktiv sein, um motivierend für den freiwilligen Übertritt auf die Bediensteten zu wirken.“

Mit dieser Absichtserklärung hat die GÖD gezeigt, dass sie bereit ist, die traditionellen regelorientierten Festlegungen von wichtigen Rahmenbedingungen im Dienst- und Gehaltsrecht einzutauschen gegen ein neues Regelwerk (= Kollektivvertrag), das in der personalwirtschaftlichen Gestion (Anstellung, Entlohnung, Personalentwicklung, Karriereunterstützung, Berücksichtigung von Leistungsunterschieden etc.) rascheres Handeln zulässt und größere Bewegungsspielräume gibt. Den Universitäten steht damit das ganze Repertoire kollektiver Arbeitsbeziehungen vom Kollektivvertrag über Betriebsvereinbarung bis hin zur autonomen Ge-

staltung von Einzelarbeitsverträgen offen.

Dieses Ausmaß an Handlungsfreiheit der 21 Universitäten bei der Behandlung des wissenschaftlichen, künstlerischen und allgemeinen Universitätspersonals trägt die Gefahr in sich, dass angesichts des Globalbudgets der Universitäten, das für 2004 bis 2006 mit 1,66 Milliarden Euro festgeschrieben ist, die arbeits- und lohnrechtlichen Standards deutlich vermindert werden. Die „Schalmeienklänge“ des Dachverbandes, dass Mindestlöhne jederzeit überzahlt werden können, vermitteln angesichts der finanziellen Knappheit der Universitäten den Eindruck der Realitätsferne.

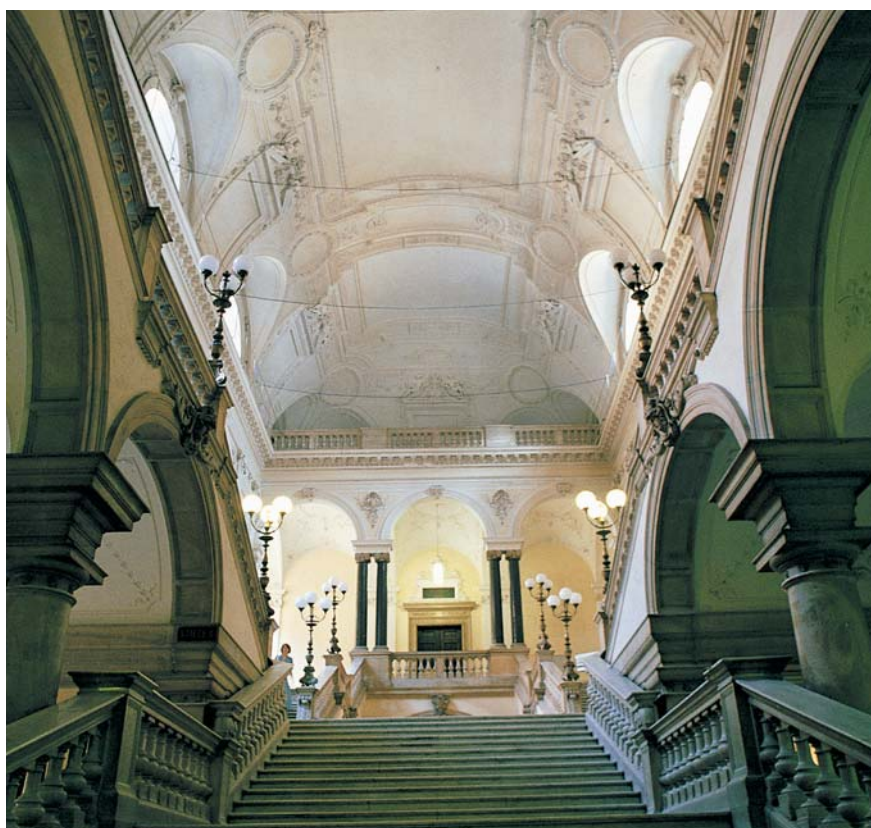
Die GÖD hat diese Gefahr erkannt und führt daher die Kollektivvertragsverhandlungen auf der Basis des von ihr erreichten soliden Übergangsrechtes (§§ 125 bis 135 UG 2002). Demgemäß gilt:

> Die bisherigen Vertragsbediensteten werden zwar formal Angestellte der Universität, das VBG 1948 bleibt jedoch Bestandteil ihrer Arbeitsverträge (keine inhaltliche Änderung); bis zu drei Jahren nach Inkrafttreten eines KV können die Vertragsbediensteten ihren Beitritt zum KV mit einer entsprechenden Änderung ihres Einzelvertrages erklären.

> Für neu aufgenommene Kolleginnen und Kollegen gilt das Angestelltengesetz sofort; der Inhalt dieses Arbeitsvertrages entspricht gemäß der gesetzlichen



▲ **Dr. Wilhelm Gloss. Der Autor ist Vorsitzender-Stellvertreter der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst**



▲ **Bitte warten. Die Einführung des Kollektivvertrages für Österreichs Universitäten erweist sich zunehmend als Kostenfrage**

Bestimmung des § 128 UG 2002 dem VBG 1948, ausgenommen die §§ 4 (Dienstvertrag), 32 (Kündigung) und 34 (vorzeitige Auflösung des Dienstverhältnisses). Für Neuaufnahmen gilt so lange das VBG 1948 als Inhalt der Einzelverträge, bis ein KV angeschlossen ist.

Fazit: Bis zum Abschluss eines Kollektivvertrages gilt jedenfalls das VBG 1948 weiter. Diese Rechtslage bedeutet für die GÖD, dass der Verhandlungsauftrag so aufzufassen ist, dass der Kollektivvertrag – bei einer Gesamtbetrachtung – nicht unter die Leistungsqualität des Vertragsbedienstetengesetzes 1948 absinken darf.

UNABWEISLICH: ZUSÄTZLICHER GELDBEDARF

Faktum ist: Es besteht ein unabweisklich zusätzlicher Geldbedarf von etwa zehn Prozent des Personalbudgets. Die meisten Wissenschaftspolitiker beschäftigen sich mit der Struktur der

Universitäten, woher die Gelder kommen (sollen) oder wie die Hierarchien aufgebaut sind. Sie befassen sich fast nie mit denen, die die Wissenschaft (direkt oder in zuarbeitender Weise) betreiben. Und die sind zumeist jung oder so um die Mitte der Lebensarbeitszeit. Die meisten Universitätsleitungen geben diesem Problem einen geringen Stellenwert.

Das Universitätsgesetz 2002 enthält keine Hinweise, wie die Laufbahnstrukturen der Menschen, die an den Universitäten beschäftigt sind, aussehen sollen. Nicht nur die GÖD, sondern auch die Vertreter des Dachverbandes erkennen dieses Defizit.

Die GÖD verhandelt den Kollektivvertrag unter dem Blickwinkel, dass ein Wechsel in den Kollektivvertrag auch für bereits an den Universitäten beschäftigte Kolleginnen und Kollegen machbar sein muss – ohne Verdienstentgang. Kollektivverträge sind Spiegelbilder der jeweiligen Arbeitswelt, daher

müssen sie eine Plattform für die Regelung der Arbeitsbeziehungen von wissenschaftlichem und allgemeinem Personal sein, egal wann der Arbeitsbeginn stattgefunden hat.

Die Bundesregierung strebt mit dem Bundesmitarbeitergesetz im Regierungsprogramm ein einheitliches Dienstrecht im Bundesdienst an. An den Universitäten hat der Gesetzgeber als einheitliche arbeitsrechtliche Grundlage den Kollektivvertrag bereits geschaffen! Den gibt es aber nicht zum Nulltarif. Die Abstimmung der Spannungsfelder Sicherheit des Arbeitsplatzes versus Flexibilität in Verbindung mit attraktiven Gehältern („Weltklasseuniversität“) hat ihren Preis. Die GÖD sieht als „Anlaufkosten“ für den KV einen Mehrbedarf von etwa zehn Prozent des Personalbudgets als unbedingt notwendig an.

Der Finanzminister hat diesen Hilferuf, der auch über die zuständige Bundesministerin transportiert wurde, abgewiesen („Mehr Geld gibt es nicht“).

Sollten zusätzliche Gelder nicht bereitgestellt werden, hat die GÖD zu überlegen, ob die Arbeiten an einem KV-Abschluss mit Inkrafttreten noch in dieser Legislaturperiode (Ablauf 2006) überhaupt fortzuführen sind, da ein absehbarer finanzieller Mehrbedarf zweifellos zusätzlichen Druck auf die Arbeitsplatzsituation an den Universitäten auslöst.

Die Sicherung der Arbeitsplätze an den Universitäten hat für die GÖD oberste Priorität. Die GÖD wird daher an einem Kollektivvertragsabschluss bis 2006 nur dann weiterarbeiten, wenn diese Maxime nicht in Frage gestellt wird.

Die GÖD will einen Kollektivvertrag – das sei mit aller Klarheit zum Ausdruck gebracht. Als Instrumentarium für Lohndumping oder Arbeitsplatzvernichtung an den Universitäten darf er aber nicht konstruiert sein.

Sollte sich im Doppelbudget 2005/2006 keine Bedeckung von Anlaufkosten für den KV auftreiben lassen, dann wird das Inkrafttreten wohl auf die Zeit nach 2006 zu verschieben sein. Der Finanzminister ist am Zug! ■