

Aus der Praxis der Personalvertretung

- » Wolfgang Weigel, Was bleibt vom Humboldt'schen Ideal? 3
- » Anneliese Legat und Stefan Schön, Sommerliche Verwirrspiele – Die Novelle zum UG 2002. 4
- » Christine Marosi unter Mitarbeit von Anneliese Legat, Die UG-Novelle aus medizinischer Sicht 6
- » Herwig Hofer, Ärztarbeitszeiten – SpitalsärztInnen-gesundheit – Lebensqualität und Fehleranfälligkeit 7
- » Position der Betriebsräte für künstlerisches und wissen-schaftliches Personal der österreichischen Universitäten zu den Studierendenprotesten im Herbst 2009 9
- » Anneliese Legat
 - I. Das Universitätsrechts-Änderungsgesetz – URÄG 2009 (BGBl I 2009/81) – Die wichtigsten Neuerungen 10
 - II. Der Universitäten-Kollektivvertrag (Uni-KV) – kurz gefasst 12
 - III. Die Bundes-Personalvertretungswahlen 2009 zum Zentralausschuss für die Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer der Ämter der Universitäten beim BMWF (ZA I). 14

Editorial

Der Abschluss des Universitäten-Kollektivvertrages im Mai 2009 und die parlamentarische Beschlussfassung der UG-Novelle im Sommer 2009 und die damit verbundenen Turbulenzen sowie die Studierendenbewegung im Herbst 2009 zeigen einmal mehr den steigenden Bedarf an praxisorientierten universitätsrechtlichen und personalrelevanten Informationen. Auch die Bundes-Personalvertretungswahl 2009 für die beamteten UniversitätslehrerInnen warf wiederum eigene Fragestellungen auf. Die Personalvertretung

für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an den österreichischen Universitäten widmet sich in Erfüllung ihres Informationsauftrages in der aktuellen Ausgabe ihres Publikationsorgans „Aus der Praxis“ diesen höchst aktuellen Themen.

AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat
Vorsitzende des Zentralausschusses
für die UniversitätslehrerInnen

Alle Funktionsbezeichnungen sind geschlechtsneutral zu verstehen.

Impressum:

Medieninhaber, Herausgeber und Herstellung:

Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen der Ämter der Universitäten beim bmwf, Strozzigasse 2/3. Stock, 1080 Wien

Redaktion:

AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen (ZA I)

Zustellungsbevollmächtigte:

AssProf. Mag.DDr. Anneliese Legat, Vorsitzende des ZA I

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz:

Informationsschrift des Zentralausschusses für die UniversitätslehrerInnen für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal an den österreichischen Universitäten

Aufgabepostamt: 8020 Graz

Alle Rechte, insbesondere das Recht auf Vervielfältigung, Verbreitung, Verwendung vorbehalten. Alle Teile des Werkes dürfen nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme gespeichert, verarbeitet, vervielfältigt oder verbreitet werden.

Was bleibt vom Humboldt'schen Ideal?

Wir verdanken Wilhelm von Humboldt (1767-1835) viel, sehr viel: Nicht nur Meilensteine in der Entwicklung der Bildungs-, Kultur- und Geisteswissenschaften, sondern vor allem auch seine unermüdlichen Bemühungen um die Popularisierung wissenschaftlicher Erkenntnisse und seine diesbezüglichen Initiativen. Ein säkularer Bestandteil dieses Wirkens ist das so genannte „Humboldt'sche Bildungsideal“.

Eigentlich müssen wir von zwei Idealen sprechen: Einmal ist da die Verbindung von Forschung (und sinngemäß auch Erschließung der Künste, W.W.) und Lehre, die im erklärten Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre an Österreichs wissenschaftlichen Bildungsstätten ihren Niederschlag findet.

Zum anderen ist es die Vorstellung des Bildungsreformers Wilhelm von Humboldts, Bildung müsse von jeglichem Gedanken der Verwertbarkeit des Gelernten freigehalten werden.

Diese zweitgenannte Idealvorstellung ist schon längst dem postulierten Ziel der „berufsspezifischen Vorbildung“ geopfert worden. Prominente Vertreter der österreichischen Wirtschaft sind vielfach noch viel weiter gegangen und haben neben der wissenschaftlichen Vorbildung die Vermittlung von so genannten „Soft-Skills“ durch die Universitäten urgiert, also Sprachkenntnisse, Führungskompetenz, Konfliktlösungskompetenz und vieles mehr.

Nun kann man einer von der Anwendung abgekoppelten Ausbildung durchaus skeptisch gegenüber treten. Aber es ficht die vielfach selbsternannten Bildungsexperten nicht an, dass nach wie vor auch gelten kann: „Die Qualifikationen, die ein wissenschaftliches Studium vermitteln soll, sind eigenständig zu denken, Fragen bis in die Verästelungen nachzugehen und sich gut artikulieren zu können“ (Letzteres ohnehin schon beinahe ein Zugeständnis an die

„Soft-Skill“-Apologeten, W.W.), wie dies Professor Julian Nida-Rümelin in einem Kommentar in DER STANDARD vom 12. Jänner 2008 formuliert hat.

In jüngster Zeit droht aber auch das erste Ideal unter die Räder zu kommen. Der Parlamentskorrespondenz Nr.393 vom 07.05.2009 ist zu entnehmen: „Sein Ziel sei es, bei der Finanzierung der Universitäten eine Trennung zwischen dem Budget für die Forschung und jenem für die Lehre herbeizuführen, betonte heute Bundesminister Johannes Hahn im Rahmen der Beratungen des Budgetunterausschusses zum Kapitel Wissenschaft und Forschung“.

Was reitet den Mann?

Das Problem ist natürlich nicht, dass Forschungsergebnisse nicht mehr ihren Niederschlag in Vorlesungen und Seminarthematiken finden, sondern dass dies kostenrechnungsmäßig nicht dokumentierbar ist. Forschung und Lehre sind in Menschen vereint, und eine anteilige Zurechnung dessen, was in den einen oder anderen Bereich einfließt und von diesem dann als Kostenstellen zu tragen sei, ist fast nicht möglich. Konsequenterweise kann man sich auch ein effektives Controlling (oder eine „Evaluierung“) auf diese Weise gleich abschminken.

Es war Goethe, der sinngemäß einmal meinte, Denken sei leicht – und man gewinnt den Eindruck, dass es zu leicht ist, und assoziiert dann schnell mit geistigen Leichtgewichten. Es ist schwer, angesichts der gegebenen Entwicklung Goethe ernsthaft zu widersprechen. Aber im Grunde sind wir zu einer Revolution der Geisteskultur und zum wiederholten Mal zu einem sachgerechten Umgang mit dem Wesen der Universitäten aufgefordert!

Wolfgang Weigel
Inst. f. Volkswirtschaftslehre; Betriebsrat für das
wissenschaftliche Universitätspersonal
Universität Wien

Sommerliche Verwirrspiele – Die Novelle zum UG 2002

Anfang Juni 2009 – wenige Tage vor der geplanten Beschlussfassung im Parlament am 9. Juli 2009 – haben die Regierungsparteien den Text der Regierungsvorlage zum Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 „herausgerückt“. Diesem Öffentlichmachen war ein Katz und Maus-Spiel vorangegangen, wann denn nun endlich der wirkliche und echte Entwurf – nach einigen (gefakten) zum Vorschein gekommenen Versionen – auftauchen würde. Noch am 5. Juni 2009 kritisierte der Wissenschaftsausschuss die Verschlussache; ihm wurde der Entwurf der Novelle dann am 16. Juni 2009 übermittelt. Ein Begutachtungsverfahren war von Haus aus nicht vorgesehen, da jenes aus der letzten Regierungsperiode (Frühjahr/Sommer 2008) für ausreichend erachtet wurde. Eine sozialpartnerschaftliche Befassung wurde gleich gar nicht ins Auge gefasst.

InteressensvertreterInnen des Universitätspersonals waren ob der Inhalte dieses Ministerratsbeschlusses zunächst bestürzt und regelrecht verzweifelt sowie empört über die Stillosigkeit und Arroganz gegenüber den dringenden Anliegen der Universitätsangehörigen. Bis auf ganz wenige Details wurde nichts von der Kritik am geltenden UG 2002 bzw. am Ministerialentwurf aus dem Jahre 2008 wie Überbürokratisierung und notorische Unterfinanzierung sowie dringend erforderliche Änderungen gemäß den Besonderheiten der Universitäten auch nur im Ansatz berücksichtigt (siehe ULV MB 2/2008). Norbert Rozsenich als exzellenter Kenner der universitären Realität erkannte im Entwurf wieder ein Beispiel von „josephinisch-aufgeklärtem Sendungsbewusstsein“ und „kafkaeskem Drang zu Detailregelungen“ der österreichischen Hochschulpolitik. Sogar die START-PreisträgerInnen äußerten sich verhalten kritisch.

Der gesamte Novellierungsvorschlag hatte den Charakter eines neuen Kompetenzkatalogs für die obersten Universitätsleitungsorgane mit Ausnahme des Senates. Ganz augenscheinlich wollte die Politik ihren Einflussbereich auf das akademische Geschehen verdichten. Nach dem Gesetzesbeschluss erhält nun der Universitätsrat größeres Gewicht bei der Rektorswahl sowie der Wahl der VizerektorInnen und insgesamt größeres Pouvoir gegenüber dem Rektorat. Der Universitätsrat verhandelt hinkünftig auch

die Arbeitsverträge mit den VizerektorInnen. Außerdem muss der Universitätsrat dem Budgetentwurf des Rektorates zustimmen. Der Personalvertretung hingegen wurde im Entwurf – als erwartbares Korrektiv der Mitwirkung – das Stimmrecht der Betriebsräte im Universitätsrat verweigert. Das ministerielle Lieblingsthema des letzten Dezenniums, der Bolognaprozess sollte durch die Einbeziehung weiterer Studienrichtungen – entgegen den von verschiedensten Seiten geäußerten Vorbehalten – weiter vorangetrieben werden. Als „Wundermaßnahme“ zur Frauenförderung wurde die Verankerung einer 40%-Quote in den universitären Gremien angepriesen. Dass dadurch aber nicht eine einzige Frau mehr in das universitäre System aufgenommen werden würde, wurde geflissentlich übersehen. Die Verortung der Verantwortung bei den für das Personal verantwortlichen Rektoren für eine Erhöhung der Frauenquote im wissenschaftlichen/künstlerischen Personal wurde nicht einmal erwogen.

Es fanden sich überraschenderweise nun auch noch personalrechtliche Regelungen, die den gerade erst unter großen Geburtswehen am 5. Mai 2009 zum Leben erweckten Kollektivvertrag konterkariert hätten, eine politische Ungeheuerlichkeit. Konkret sollte ein erheblicher Teil des akademischen Mittelbaus, nämlich die LektorInnen den ArbeitnehmerInnenstatus und damit kollektivvertragliche Mindeststandards bei der Gestaltung ihrer Arbeitsverhältnisse verlieren. Der Hinweis auf die personellen Informationsrechte gemäß § 98 ArbVG wurde als Feigenblattregelung und als andienend empfunden, um die Absicht der Abschichtung aus dem Arbeitsvertragsverhältnis zu verschleiern. Die geplante Vertretungsregelung (Abgehen von der höchstpersönlichen Erbringung von Lehrtätigkeit) hätte auch den Grundsatz der forschungsgeleiteten Lehre und damit jegliche Verantwortung für die Lehrqualität durchbrochen. Kein Verständnis konnte gegenüber dem Fehlen jeglicher Meldepflicht bei Vertretung von externen Lektoraten aufgebracht werden. Insgesamt wurde diese geplante Neuregelung als Kuriosum wahrgenommen. Der von den Apologeten vorgenommene Verweis auf eine gleichartige Regelung aus dem Fachhochschulbereich konnte wegen der fehlenden Vergleichbarkeit nicht

überzeugen. Dieser Eingriff in die gesetzliche Grundlage erschien rechtsdogmatisch und vor allem rechtspolitisch während der „Legisvakanz“ zwischen Kollektivvertragsabschluss und dessen Inkrafttreten mehr als kritisch, zumal mit dem Kollektivvertrag an sich derartige „schlampige Arbeitsverhältnisse“ saniert werden sollten. Diese Attacke wurde als unsachlich und sozial unfair und als Diskriminierung einer gesamten an den Universitäten tätigen Personengruppe empfunden.

Außerdem sollte mit einer völlig überraschenden Änderung der bisherigen Kettenvertragsregelung (§ 109 UG 2002) der Anwendungsbereich für befristete Arbeitsverträge – unter Verwendung eines unbestimmten Gesetzesbegriffs – deutlich ausgeweitet, wenn nicht zur Norm erhoben werden. Auch in diesem Fall hätte die Rechtsgrundlage für die Bestimmungen des Kollektivvertrags im Nachhinein verändert und die Aussicht vieler ArbeitnehmerInnen auf Karrieremöglichkeiten konterkariert werden sollen. Diese Regelung hätte auch wieder ein Heer von sogenannten ExistenzwissenschaftlerInnen und ExistenzlektorInnen nach sich gezogen, die nach einem vorübergehenden Hoffnungsschimmer durch eine weitere neuerliche befristete Verlängerungsmöglichkeit letztlich in vorgerücktem Lebensalter freigesetzt werden und dann ohne Perspektive und hochqualifiziert auf der Straße stehen würden. Wie schon mehrfach dargelegt, hätte diese legistische Absicht auch eine frauenfeindliche Maßnahme inkludiert, die durch den vorgegaukelten Fortschritt der intendierten Frauenquote in den Gremien eine sarkastisch kompromittierende

Übersteigerung erfahren hätte: Gerade bei den prekären, befristeten Arbeitsverhältnissen ist der Frauenanteil besonders hoch, und für die betroffenen Kolleginnen ist es blanke Zynismus, wenn ihnen statt eines soliden Anstellungsverhältnisses ein paar Frauen mehr im Senat und in davon abgeleiteten Organen, im Universitätsrat und im Rektorat vor die Nase gesetzt werden.

Für die Personalvertretung an den österreichischen Universitäten wurde damit eine inakzeptable Situation geschaffen. In zahlreichen Arbeitssitzungen und Besprechungen und mit vielen Vorschlägen und Eingaben haben die gesamtösterreichischen Interessensvertretungen versucht, Verbesserungen für die Kollegenschaft zu erwirken. Insbesondere haben VertreterInnen des ULV maßgebliche Initiativen für den Diskussions- und Verhandlungsprozess mit der Politik gelegt und zur Stärkung der sozialpartnerschaftlichen Verhandlungsposition der GÖD beigetragen. Letztlich konnte eine positivere Meinungsbildung bei der Politik, insbesondere beim zuständigen Bundesminister und den ParlamentarierInnen erreicht werden.

Anneliese Legat
Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen

Stefan Schön
Betriebsrat für das wissenschaftl.
und künstl. Universitätspersonal
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Die UG-Novelle aus medizinischer Sicht

Die Novelle zum UG 2002 enthält für MedizinerInnen problematische Passagen, und vieles, was wir uns gewünscht und erwartet hätten, wurde ignoriert.

An medizinischen Universitäten wirkt der Geist des UG 2002 vielleicht besonders nachhaltig, da die Zerschlagung der Gremien die interdisziplinären Informationsflüsse und viele Kontaktmöglichkeiten gekappt hat, was die Zusammenarbeit im Spitalsbetrieb und in Wissenschaft und Lehre viel schwieriger hat werden lassen. Dies macht sich täglich bemerkbar, da durch die Informationsdefizite viele Leerläufe und Verzögerungen entstehen. Auch ist völlig unklar, woher in kommenden Funktionsperioden VertreterInnen der Studierenden und der Mittelbauangehörigen rekrutiert werden sollen, da es kaum noch interdisziplinäre Kontakte und universitären Meinungsaustausch gibt.

Die medizinischen Universitäten wurden in die Vollrechtsfähigkeit entlassen, zeitgleich an allen drei Standorten die neuen Medizincurricula mit Kleingruppenunterricht eingeführt und auch die Einrichtung von ebenfalls lehrintensiven PhD-Studiengängen moniert. Nebenbei ist die Inanspruchnahme der Universitätskrankenhäuser durch PatientInnen ja noch nie rückläufig gewesen, im Gegenteil. Da konnte sich an keinem der Standorte die Einhaltung des Krankenanstaltenarbeitszeitgesetzes (KA-AZG) mit dem vorhandenen Personal ausgehen.

In Wien ist die Situation besonders krass, da alle Ärztinnen und Ärzte zum wissenschaftlichen Universitätspersonal gehören. Lehre und Forschung zählen neben der Krankenversorgung zu den Dienstpflichten, was aber in der Regelarbeitszeit nicht erfüllbar ist. Dies ist seit Jahren bekannt; der Mehrbedarf von 150 Stellen am AKH Wien wird aber nicht aufgefüllt, da das zuständige Ministerium fürchtet, dieses Personal würde dann zur Krankenversorgung im Dienste der Stadt Wien herangezogen werden. Es ist um so verwunderlicher, dass Bundesminister Hahn seine einzigartige Position zum Abschluss eines Zusammenarbeitsvertrages zwischen der Stadt Wien und der Medizinischen Universität Wien nicht wahrnimmt, um damit die Erfüllung der universitären Aufgaben durch die wissenschaftlichen MitarbeiterInnen der MUW zu ermöglichen.

Als Draufgabe kommt die durchaus bedarfsorientierte beabsichtigte Erhöhung der Zahl der zum Medizinstudium zugelassenen Studierenden an den drei Medizinischen Universitäten auf 2000/Jahr. Wie die Betreuung der hohen Zahl an Studierenden von Lehrenden und PatientInnen bewältigt werden soll, davon steht nichts. Sollen die alten Curricula wieder eingeführt werden? An der MUW würde die geplante Aufstockung der Studierenden im neuen Curriculum bedeuten, dass viele Lehrveranstaltungen für 100 Kleingruppen parallel abgehalten werden sollten. Man kann sich vorstellen, dass das im klinischen Bereich z. B. für PatientInnen mit seltenen Herzgeräuschen sehr anstren-

gend werden könnte, da sie ihrem Krankenhausaufenthalt sicherlich mit anderen Vorstellungen angetreten haben, als sich stunden- und tagelang zu Lehrzwecken körperlich untersuchen zu lassen.

Aus Sicht des Ministeriums dient die Novelle der Konsolidierung des UG 2002, nicht der echten Reform. Nur halbherzig wurde der „Redaktionsfehler“ saniert, wonach ÄrztInnen in Ausbildung wie bisher zwar dem „nichtwissenschaftlichen Personal“ bei der Einteilung der Universitätsangehörigen zugezählt werden (also vom Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal vertreten werden), im Senat – also organisationsrechtlich – aber von der Gruppe der Mittelbauangehörigen aufgenommen werden.

An den Universitätskliniken werden während der zwischen fünf und acht Jahren dauernden Ausbildung zur Fachärztin oder zum Facharzt auch Leistungen im Rahmen von Forschung und Lehre (100 Kleingruppen parallel!) erwartet. Wie diejenigen, die eine Universitätslaufbahn anstreben, in dieser Zeit auch eine wissenschaftliche Qualifikation zum PhD mit selbständigen wissenschaftlichen Arbeiten erbringen sollen, ist unklar. Es ist in Anbetracht der stetig anwachsenden Anforderungen unter steigenden Qualitätsansprüchen jungen KollegInnen wohl kaum zumutbar, die wissenschaftliche Qualifikation neben der PatientInnenversorgung in traditioneller Selbstausbeutung – die seit Jahrzehnten (nicht nur aber auch) an den Medizinischen Universitäten ganz selbstverständlich gepflogen wird – zu erbringen! Und das gleich für Jahre im Voraus?

Eine besondere Problematik für die medizinischen Universitäten ist auch dadurch gegeben, dass 2009 die Vereinbarung zum KA-AZG ausläuft. Diesmal werden die ArbeitnehmervertreterInnen vor allem mit den Rektoren verhandeln müssen. Diese haben aber keinerlei Verhandlungsspielraum und können nicht einmal Garantien für das Aufrechterhalten des prekären Status quo geben. Wenn keine Einigung erzielt wird, tritt aber die Regelung in Kraft, wonach die tägliche Arbeitszeit von 13 Stunden nicht überschritten werden darf. Das bedeutet, es gibt keine Nacht- und Wochenenddienste im herkömmlichen Sinn mehr und keine Ärztin und kein Arzt darf länger als 48 Stunden pro Woche arbeiten. Damit ist der Spitalsbetrieb an den medizinischen Universitäten nicht aufrecht zu erhalten, Forschung und Lehre kommen noch schneller zum Erliegen (siehe Herwig Hofer in diesem Heft). Und darauf bewegen wir uns offenbar zu, aber keiner der Zuständigen bewegt sich auch nur einen Millimeter. Was wohl die Kronenzeitung dann schreiben wird...?

Christine Marosi, Klinik für Innere Medizin I/Onkologie
Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Medizinische Universität Wien
unter Mitarbeit von Anneliese Legat
Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen

Ärztarbeitszeiten – SpitalsärztInnen- gesundheit – Lebensqualität und Fehleranfälligkeit

Anlässlich des vorjährigen *Deutschen Kongresses für Orthopädie und Unfallchirurgie* in Berlin, der unter dem Titel „Gemeinsam die Zukunft gestalten“ stand, gab es in diesem Forum erstmalig einen Vortragsblock, der das Thema „ÄrztInnengesundheit“ zum Inhalt hatte.

Referiert wurde über Themen zur Lebensqualität von Ärztinnen und Ärzten, speziell von UnfallchirurgInnen, über Sucht (Alkohol, Pharmaka, aber auch „workoholism“ z.B. gehört zur Suchtstruktur), über Suizid bei ÄrztInnen und über ökonomische Betrachtungen zur ÄrztInnengesundheit.

Präsentiert wurde u. a. eine Gemeinschaftspublikation, basierend auf einer Befragung mit dem Titel „*Lebensqualität bei Unfallchirurgen und Orthopäden in Europa und Übersee: Ein SF-12-Survey*“: Selbige hatte den Hintergrund, dass optimale Funktion und Lebensqualität von PatientInnen der Anspruch aller klinisch tätigen und forschenden ÄrztInnen sei. Als Kernfragen wurden gestellt: „Aber was ist mit Ihrer eigenen (ÄrztInnen)Gesundheit? und „Gerne würden wir noch erfahren, wie es Ihnen derzeit geht?“. Die Fragestellungen ergaben sich aus der Gegebenheit von subnormaler Lebensqualität in psychischen Dimensionen und zunehmender Inzidenz von Stress und Burnout gemäß präexistenter Daten im ärztlichen Beruf. Die gesundheitsbezogene Lebensqualität (LQ) beinhaltet eine körperliche, seelische und soziale Dimension. Im Rahmen der von der Arbeitsgemeinschaft für Osteosynthesefragen durchgeführten Auswertung ergab sich: Die körperliche Dimension der LQ entsprach der Populationsnorm, die psychische Gesundheit lag unter der Norm. Es fanden sich konsistent subnormale Werte im SF12, den mentalen Summenscore betreffend.

Überlange Arbeitszeiten und eine *zu hohe PatientInnenanzahl* sind krankmachende, disponierende Hauptfaktoren. Das Risiko, an Burnout zu erkranken, steigt bei einer wöchentlichen Mehrarbeit von jeweils 5 Stunden über der 40-Stunden-Marke um jeweils 12-15%. Die Ursachen gestalten sich multifaktoriell. Als weitere Faktoren sind *überbordende Bürokratie, mangelnde Wertschätzung, konfliktbeladene Kommunikationskultur, schlechtes Betriebsklima, mangelnde Karrieremodelle* und *geringes Einkommen* zu nennen. Sie werden häufig als wegbereitend für Depressionen, Suchterkrankungen und Partnerkonflikte angesehen.

Dazu der Psychiater *B. Mäulen*: „Es sind vor allem die Arbeitsbedingungen, die krank machen: In den Krankenhäusern litten die Ärzte unter der starren Hierarchie, ständigem Zeitdruck und der körperlichen Belastung durch

lange Arbeitszeiten und Nachtdienste. Die Ausbeutung an den Kliniken ist enorm.“

Faktum ist: *Dienstzeitregelungen mit überlangen Diensten gefährden die ÄrztInnengesundheit.* Trotz der alarmierenden Zahlen ist der Gemüts- und Gesundheitszustand von ÄrztInnen immer noch ein Tabuthema.

Anachronistische Regelungen ermöglichen überbordende Arbeitszeiten, selbst das Arbeitszeitgesetz erlaubt wochentags verlängerte Dienste von durchgehend 32 Stunden, bzw. am Wochenende von 49 Stunden. Diese Journdienste bedeuten körperlich-seelischen Stress. Solche „Schichten“ unter Vernachlässigung und Missachtung der eigenen psychischen Belastung und körperlich-seelischer Warnsignale durchzustehen, gilt als Bestätigung und perverser Ritus dafür, dem ärztlichen Beruf gewachsen zu sein.

Die Auswirkung auf PatientInnen ist absehbar: Nach 24-stündigem Dienst, mit z.B. 3 Stunden Schlaf ergibt sich eine Fehlerquote wie ausgeschlafen mit 0,5 Promille Blutalkoholspiegel, sie verdoppelt sich annähernd.

Gemäß einer Zusammenstellung von *Adamer* ergibt sich: Folgt man den Daten und dem Hausverstand, so darf man annehmen, dass man für immerhin etwa zehn bis 20 Prozent aller Operationen in Österreich (so viele Operationen werden etwa nach bereits 13 absolvierten Dienststunden durchgeführt, je nach Krankenhaus und Abteilung) die Rate an schweren, zu weiteren Operationen führenden Komplikationen nahezu halbieren könnte, einfach durch Modifikationen im Dienstplan.

Faktum ist: *Dienstzeitregelungen mit überlangen Diensten gefährden die PatientInnengesundheit. Ausgeruhte ÄrztInnen repräsentieren einen Qualitätsfaktor.*

Der enorme *Publikationsdruck* an Kliniken führt häufig zur wissenschaftlichen Tätigkeit nach dem aufreibenden klinischen Routinealltag. Forschung wird in die Freizeit und in die Abend- und Nachtstunden verlegt. Diese sogenannte „Mondscheinforschung“ erweist sich ebenfalls als wegberreitend hin zur geschilderten Problematik.

Gefordert – im „Business-Krieg“ des Konkurrierens, Messens und Vergleichens – von der Impactpunkte-Produktionsmaschine „Universitäts-ÄrztIn“ wäre im Idealfall ein Arbeiten mit höchster Verantwortung an Kranken, in Forschung und Lehre in Vollendung, am besten rund um die Uhr, möglichst ohne Kosten zu verursachen. So treibt sich die Leistungsgesellschaft zu noch mehr Leistung, ganz im Sinne des „Mainstreams“. Der bereits dargestellte Preis

dafür ist enorm hoch. Von Verantwortlichen in Spitzenpositionen mitunter noch zu vernehmende Steh-Phrasen wie „wem es nicht passt, der kann ja gehen“, „da hätten Sie halt was anderes lernen sollen“, und „zu unserer Zeit arbeiteten wir noch viel mehr ...“ werden die Probleme langfristig nicht lösen. Sie sind unsachlich, nicht mehr zeitgemäß, demütigend und lösungskontraproduktiv.

Eine MedizinerIn als entpersonalisierte/r, alleskönnende/r TechnikerIn am Menschen darf an sich selbst weder Schwäche noch Schmerz als ansprechbare Kategorien kennen. Überforderungen anzusprechen ist ein Tabubruch, eigenes Leid wird verdrängt. *Es besteht Angst, als nicht genug belastbar stigmatisiert zu sein und dem teils inhumanen, mechanistischen Anforderungsprofil nicht zu entsprechen* – „wem es nicht passt, der kann ja gehen“, im Sinne der modernen Wegwerfgesellschaft. *Die Steigerung des Menschlichen über alle Grenzen ist zu einem Prinzip der Maßlosigkeit geworden*, so der Soziologe und Philosoph G. Gebauer.

Das ausgeprägte Pflichtbewusstsein dieses Berufsstandes erleichtert es, vom System, in welchem zum Teil noch antiquierte, hierarchische Strukturen dominieren, ausgenutzt zu werden.

Entsprechend den multifaktoriellen krankmachenden Bedingungen gestalten sich auch die Problemlösungsstrategien. Präventiv wird u.a. empfohlen: Vermehrte Aufmerksamkeit sich selbst und den KollegInnen gegenüber, Risikofaktoren aktiv minimieren, nicht überbordende Arbeitsmenge, work-life balance, empathisches Miteinander, gegenseitige Wertschätzung, sorgfältiges Einteilen der eigenen Kräfte, Supervision, Coaching u.v.m.

Langfristig könnten nur grundlegende berufspolitische Maßnahmen, (wie z.B. entsprechende Betriebsvereinbarungen, soziale Arbeitsverträge, lebbare Karrieremodelle, adäquate Entlohnung etc.) die Bedingungen positiv verändern. Aufgabe der Verantwortungsträger wäre es, grundlegende systemische Lösungsmöglichkeiten zu finden.

Das Schaffen eines Problembewusstseins durch das Beschäftigen mit den körperlichen, psychischen und sozialen Belastungen von ÄrztInnen am Arbeitsplatz, sowie einschneidende Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung wären dringend angesagt.

Dem allen vorrangig wäre jedoch ein Bewusstseinswandel im Sinne von „Wir zählen auch, so wie die PatientInnen!“, so eine „take home message“, zusammengefasst von den Vorsitzenden des Vortragsblockes „Ärztegesundheit“ beim o.g. Kongreß.

ÄrztInnen wurden universitär in „gesamter Heilkunde“ ausgebildet. Es geht um Besinnung, um Rückkehr zu einer menschlichen Normalität am Arbeitsplatz. *Spitzenleistungen in PatientInnenbetreuung, Lehre und Forschung können nur von ÄrztInnen erbracht werden, die sich in einem harmonischen, ausgeglichenen guten, ganzheitlich zu verstehenden, gesunden Zustand befinden.* Dies scheint für manche Rationalisierungsmanager mitunter sehr schwer bis nicht verständlich zu sein. Uni-ÄrztInnen haben Familie, Kinder und Hobbies, dafür brauchen sie Zeit – und das ist gut so.

Es könnte als Zielformulierung, entgegen des wirtschaftsreligiös-technokratischen Zahlendenkens – romantisch, zeitgeistfern, realitätsfremd und schöngeistig ausgedrückt – gelten, dem (universitäts-)medizinischen Alltag mit all seinen Anforderungen wieder Würde zu verleihen, ihn zu „beseelen“ mit den Werten von sozialer Wärme, gegenseitigem Respekt, Anerkennung, Wertschätzung, Menschlichkeit und „Work-Life-Balance“, ganz einfach, um Etablierung sozialer Aspekte, menschlicher Grundwerte und -bedürfnisse als Bezugspunkte für berufspolitisches Handeln.

Besagtes klingt jedoch wie eine utopische Vision im Zeitalter des „Business-Krieges“ beziehend auf den Rahmen des gegenwärtigen quasi-religiösen Wertesystems, welches da heißt: „Profitsteigerung und Gewinnmaximierung“ ?

Univ. Prof. Dr. med. Herwig Peter Hofer
Univ.-Klinik für Unfallchirurgie
Betriebsrat für das wissenschaftliche Universitätspersonal
Medizinische Universität Graz
herwig.hofer@medunigraz.at

LITERATUR

- Adamer K: Oh tempora, oh mores! Arbeitszeit, Qualität und medizinische Sitten – Chronisches Politikversagen im akuten Schub mit medizinischen Komplikationen. Wiener Klinisches Magazin 2008/2; 6-8.
- Bergner TMH: Burnout bei Ärzten. Arztsein zwischen Lebensaufgabe und Lebens-Aufgabe. 2006.
- Gebauer G: Sport in der Gesellschaft des Spektakels. 2002.
- Hanson B, Stengel D: Lebensqualität bei Unfallchirurgen und Orthopäden in Europa und Übersee. Ein SF-12-Survey. Deutscher Kongress für Orthopädie und Unfallchirurgie, Berlin, 22. – 25. Oktober 2008.
- Hofer HP: Kritische Betrachtungen zum Dasein von SpitalsärztInnen. Medical Tribune 2007/39 (50-52); 32.
- Hofer HP: Gesundheits- und Berufspolitik. Lebensqualität, Gesundheit und mentale Verfassung: vergessene Schattengeister? JATROS Unfallchirurgie und Sporttraumatologie 2009/1; 6-7.
- Jurkat H: Lebensqualität bei Ärztinnen und Ärzten: Erfahrungen aus der empirischen Forschung. Deutscher Kongress für Orthopädie und Unfallchirurgie, Berlin, 22. – 25. Oktober 2008.
- Jurkat H: Ärztinnen- und Ärztegesundheit: Lebensqualität bei Ärztinnen und Ärzten. 45. Kongreß der Südwestdeutschen Gesellschaft für Innere Medizin, Mannheim, 26.-27. September 2008.
- Klien C: Ethisch handeln heißt mutig sein. Österreichische Ärztezeitung 2008/19; 20 – 21.
- Legat A: Christine Bauer-Jelinek, Business-Krieger. Überleben in Zeiten der Globalisierung. UNILEX 2006/1-2; 60-63.
- Markaritzter K: Enquete – Medizinische Universitäten. Licht im Dunkel. Österreichische Ärztezeitung 2009/9; 10-12.
- Mäulen B: Ärztegesundheit, 2007; 7.
- Mäulen B: Ökonomische Betrachtungen zur Ärztegesundheit. Deutscher Kongress für Orthopädie und Unfallchirurgie, Berlin, 22.-25. Oktober 2008.
- Mundle G: Sucht. Deutscher Kongress für Orthopädie und Unfallchirurgie, Berlin, 22. – 25. Oktober 2008.
- Shafy S : Kranke Heiler. Der Spiegel 2008/43; 160-161.
- Weiß J : Ärztegesundheit: Wenn der Doktor zum Patienten wird. Deutsche Medizinische Wochenschrift 2007/132 (15); 793-794.

Position der Betriebsräte für künstlerisches und wissenschaftliches Personal der österreichischen Universitäten zu den Studierendenprotesten im Herbst 2009

Die Studentinnen und Studenten der österreichischen Universitäten protestieren zu Recht!

Die Betriebsräte des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals der österreichischen Universitäten schließen sich dem Protest der Studierenden an.

Die Betriebsräte sprechen der Protestbewegung größte Anerkennung aus. Es ist gelungen, eine öffentliche Diskussion über die gravierenden Mängel der Bildungs- und Forschungspolitik zu initiieren. Die Proteste werden von den Medien wahrgenommen und die Politik wird gezwungen, sich mit den Problemen endlich auseinanderzusetzen:

- ▶ 2004 wurden die Universitäten in die Autonomie entlassen, aber die dazu nötigen Mittel wurden nicht zur Verfügung gestellt. Die Ausgliederung war gekoppelt an ein Sparpaket, Autonomie bedeutet seither Mangelverwaltung. In der Folge haben sich die Studienbedingungen in etlichen Fächern derartig verschlechtert, dass sinnvolles Studieren nicht mehr möglich ist.
- ▶ Als einzigen Lösungsansatz mittels Zugangsbeschränkungen die Anzahl der Studierenden zu verringern, finden wir phantasielos und un kreativ.
- ▶ Studierende und Lehrende werden mit ihren Anliegen zunehmend nur noch als Kostenfaktoren wahrgenommen.
- ▶ Die Möglichkeiten der Mitbestimmung und Mitgestaltung von Studierenden, Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wurden weitgehend abgeschafft.
- ▶ Diese kurzsichtige Bildungspolitik hat bewirkt, dass ein hoher Anteil der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an den Universitäten in prekären Arbeitsverhältnissen beschäftigt wird.
- ▶ Bis zu 45% der Lehre wird von Lektorinnen und Lektoren bewältigt, die nur stundenweise beschäftigt werden.

- ▶ Die angekündigte Förderung junger Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler wird dadurch unterlaufen, dass es aus Einsparungsgründen zunehmend Teilzeitbeschäftigungen gibt.
- ▶ Andererseits werden namhafte Ressourcen zur Bewältigung der aufwändigen bürokratischen Anforderungen gebunden, die das Ministerium den Universitäten auferlegt und deren Sinnhaftigkeit in Zweifel gezogen werden muss. Der Verlust dieser Ressourcen geht zu Lasten von Lehre, Forschung und Entwicklung der Künste.
- ▶ Der Bologna-Prozess ist von der Idee der Schaffung eines europäischen Bildungsraumes zu einem bürokratischen Monster verkommen. Statt internationale Mobilität zu schaffen, wird die Studienstruktur verschult, und die angestrebte Flexibilität erstickt im Würgegriff der Bürokratie.

Die Betriebsräte fordern

- ▶ Ein umfassendes bildungspolitisches Konzept für die Universitäten, das diesen Namen auch verdient.
- ▶ Personelle, räumliche und materielle Ressourcen bei freiem Universitätszugang müssen langfristig sichergestellt werden.
- ▶ Bei der Konzeptarbeit sind die Angehörigen der Universitäten einzubinden.

gerhard.loupal@vu-wien.ac.at
ingwald.strasser@meduniwien.ac.at
susanne.mann@uni-ak.ac.at
martin.tiefenthaler@i-med.ac.at

5. November 2009

I. Das Universitätsrechts-Änderungsgesetz - URÄG 2009 (BGBl I 2009/81) – Die wichtigsten Neuerungen

Von den Änderungen durch die im Juli 2009 im Nationalrat beschlossene und im August 2009 publizierte UG-Novelle sind alle drei Bereiche des UG 2002 erfasst, das Organisations-, genauso wie das Studien-, aber auch das Personalrecht.

Die wichtigsten Änderungen der UG-Novelle zum **Studienrecht**:

Nunmehr werden weitere neu einzurichtende Studien verpflichtend in das dreistufige sog. Bologna-Modell einbezogen. Außerdem sind nun auch auf vier Jahre Dauer ausgelegte Bachelorstudien möglich, ebenso wie die Einführung von qualitativen Zugangsbeschränkungen zu Master- und Doktoratsstudien. Allerdings muss eine nicht zugangskontrollierte Absolvierung eines einschlägigen Masterstudiums gewährleistet werden. Eine besondere Begabtenförderung ergibt sich mit der Möglichkeit, im Anschluss an ein Bachelorstudium direkt in ein Doktoratsstudium einsteigen zu können.

Verpflichtend einzurichten ist eine Studieneingangs- und Orientierungsphase für alle Studien ohne besondere gesetzliche Zugangsregelung verbunden mit dem Auftrag, einen Überblick über die wesentlichen Inhalte des jeweiligen Studiums zu vermitteln. Damit wird eine Regelung aus dem UniStG weiter ausgebaut, verstärkt durch die Auflage, dass ein Weiterstudium erst nach der positiven Absolvierung aller Lehrveranstaltungen aus der Eingangsphase erfolgen darf. Dieses Instrument darf aber nicht als quantitative Zugangsbeschränkung verwendet werden.

Um wissenschaftliche und künstlerische Arbeiten von Studierenden aller österreichischen Universitäten besser erfassen zu können, soll eine zentrale Datenbank beim österreichischen Bibliothekenverbund eingerichtet werden.

Als Ersatz für den Ausfall der **Studiengebühren** erhalten die Universitäten zwischen 2009 und 2013 einen Gesamtbetrag von 157 Millionen Euro, in dessen Verteilungsschlüssel neben einem Sockelbetrag auch die Zahl der prüfungsaktiven Studierenden einfließt. Weiters kann das zuständige Ressort zwei Prozent des Universitätsbudgets als Reserve für besondere Finanzierungserfordernisse und für Gestaltungsvereinbarungen einbehalten.

Die wichtigsten Änderungen der UG-Novelle zum **Organisationsrecht**:

Mit Wirksamkeit 1. Oktober 2010 stehen für die Entscheidung über die Größe des Senates nur mehr zwei Möglichkeiten offen. Der **Senat** kann entweder aus 18 oder 26 Mitgliedern bestehen. Die ProfessorInnen entsenden die Hälfte der Mitglieder. Die andere Hälfte wird durch Mittelbau- und StudierendenvertreterInnen (je ein Viertel abzügl. 1) sowie wie bisher durch eine/n Angehörige/n des allgemeinen Universitätspersonals im Senat aufgefüllt. Bei der Zusammensetzung von Habilitations- und Berufungskommissionen ergeben sich durch die Reduktion der Anzahl der GutachterInnen Änderungen. Es sind nur noch zwei GutachterInnen, davon mindestens ein/e Externe/r, zu bestellen. Diese GutachterInnen dürfen auch Mitglieder der Kommission sein, müssen aber nicht. Es ist auch möglich, nur eine der beiden ExpertInnen zum Mitglied zu bestellen. Die Satzungen können eine Vereinheitlichung der Zusammensetzungen dieser vom Senat einzusetzenden Organe vorsehen. Bei allen Kollegialorganen ist zudem eine 40%-Frauenquote verpflichtend zu berücksichtigen, eine – immer deutlicher zu Tage tretende – tendenziell verfassungswidrige Vorschrift.

Bei der **Rektorswahl** werden die BewerberInnen in Hinblick von einer Findungskommission – zusammengesetzt aus den Vorsitzenden des Senates und des Universitätsrates – in einem nicht bindenden Dreivorschlag gereiht. Der Senat hat die Möglichkeit einer begründeten Abänderung des Vorschlages. Bei einer allfälligen Bewerbung ist der/die amtierende RektorIn jedenfalls in den Dreivorschlag der Findungskommission aufzunehmen. Die Wahl erfolgt letztlich durch den Universitätsrat. Allerdings können die im Amt befindlichen höchsten universitären FunktionsträgerInnen vom Senat und vom Universitätsrat mit einer jeweiligen Zweidrittelmehrheit ohne Ausschreibung wiederbestellt werden.

Die Position der beiden **Betriebsräte** im Universitätsrat und damit die Mitwirkungsrechte der Personalvertretung werden durch das nunmehr ausdrücklich genannte Recht auf durchgehende Sitzungsteilnahme und auf Antragstellung zu allen Tagesordnungspunkten sowie dem Recht, in bestimmten Fällen zusätzliche Punkte auf die Tagesordnung setzen zu lassen, gestärkt, ergänzt durch bestimmte Stimmrechte und durch eine verpflichtende Übermittlung der Protokolle der Sitzungen des Universitätsrates.

Die Möglichkeit der Leitung von **Organisationseinheiten** durch Personen ohne Professorenstatus kann auf Vorschlag der der jeweiligen Organisationseinheiten zugeordneten ProfessorInnen erfolgen.

Die wichtigsten Änderungen der UG-Novelle zum **Personalrecht**: Neu geregelt wurde die Gestaltung der Beschäftigungsverhältnisse von nebenberuflich tätigen LektorInnen mit höchstens vier Semesterstunden Lehre, allerdings zum Preis eines weiter steigenden Verwaltungsaufwandes im Zusammenhang mit der Prüfung des Vorliegens eines anderweitigen Sozialversicherungsverhältnisses im Ausmaß von mindestens 60% der Höchstbeitragsgrundlage. Für drittfinanzierte ProjektmitarbeiterInnen wurde die Möglichkeit der einmaligen Verlängerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses bei sachlicher Rechtfertigung zur Fortführung oder Fertigstellung eines Forschungsprojektes auf höchstens 10/12 Jahre in Voll-/Teilzeitbeschäftigung geschaffen. Für Angehörige von Einrichtungen für Gerichtliche Medizin wurden Sonderbestimmungen aufgenommen, wodurch Befundungen und Gutachten im gerichtlichen Verfahren zur Dienstpflicht werden.

Außerdem wurden die sog. **§ 99-Professuren** weiter differenziert. Die Bestelldauer der klassisch befristeten Professuren wurde nun auf fünf Jahre ausgeweitet. Eine Verlängerung der Bestellung ist allerdings nur nach Durch-

führung eines Berufungsverfahrens zulässig. Weiters wird das Rektorat gesetzlich ermächtigt, mit Verordnung und Genehmigung (!) des Universitätsrates einmalig eine bestimmte Anzahl von Stellen für Universitätsprofessuren gemessen an der Anzahl der beamteten und habilitierten UniversitätslehrerInnen der jeweiligen Universität zu widmen. Die auf bis zu sechs Jahre befristeten Stellen sind auszuscheiden, und es ist ein Auswahlverfahren nach internationalen kompetitiven Standards durchzuführen. Derselbe Level ist bei einer allfällig durchzuführenden Qualifikationsprüfung anzulegen, wenn eine unbefristete Verlängerung der Bestellung erfolgen soll. Unberücksichtigt blieben bei dieser an sich als Fördermaßnahme gedachten Regelung die damit verbundenen, keineswegs vernachlässigbaren Kosten auf Grund der bundesrechtlichen Vorschriften des UniversitätslehrerInnendienstrechtes, was die Realisierungsmöglichkeiten stark einschränken dürfte.

Eine rechtspolitische Einschätzung der vorgestellten Regelungen wird an anderer Stelle erfolgen.

Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte und
Europ. Rechtsentwicklung
Universität Graz

Vorsitzende des Zentralausschusses für die
UniversitätslehrerInnen, Wien

II. Der Universitäten-Kollektivvertrag (Uni-KV) – kurz gefasst

Am **5. Mai 2009** wurde nach jahrelangen Verhandlungen – und einigen Turbulenzen insbesondere im Frühjahr 2009 – zwischen dem Dachverband der Universitäten (unter der Führung von Altrektor UP Dr. Rudolf Ardelt) und dem ÖGB/der GÖD (unter der Führung des Stv. Vorsitzenden MR Dr. Wilhelm Gloss) der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten unterzeichnet. Der auf unbestimmte Zeit abgeschlossene einheitliche **Universitäts-Kollektivvertrag** (Uni-KV) für alle Gruppen des Universitätspersonals samt Med-Sonderbestimmungen ist seit 1. Oktober 2009 mit Übergangsbestimmungen für LektorInnen und für ProjektmitarbeiterInnen in Kraft. Geregelt wurden die aus dem Arbeitsverhältnis entspringenden Rechte und Pflichten für beide Vertragsparteien (AG und AN). Durch **Betriebsvereinbarungen** (BV) können Aspekte des Arbeitsverhältnisses auf Ebene der einzelnen Universitäten je nach Regelungsbedarf weiter konkretisiert werden. Im KV bestehen Ermächtigungen zum Abschluss von BV für insgesamt 22 Sachthemen.

Der Uni-KV gilt zwingend für alle seit 1. Jänner 2004 in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen MitarbeiterInnen sowie für die aus dem Drittmittelbereich übergeleiteten KollegInnen. Weiters gibt es freiwillige Übertrittsmöglichkeiten für vor dem 1. Jänner 2004 aufgenommene Vertragsbedienstete (bis 30. September 2012) sowie unter bestimmten Bedingungen auch für BeamtInnen (Opting-In). Die Einreihung in die neuen Verwendungsgruppenschemata orientieren sich an den bisher überwiegend ausgeübten Tätigkeiten.

Die „**Dienstordnung**“ des KV enthält alle ArbeitnehmerInnen betreffenden Bestimmungen wie zB: Arbeitsvertrag und Dienstzettel, Probezeit, Allgemeine Pflichten des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin, Pflichten des/der Vorgesetzten, Fortbildung und Ausbildungskosten, Bildungsurlaub (mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts im Höchstausmaß von zwei Monaten) und Sabbatical (Herabsetzung der wöchentlichen Arbeitszeit in einem mehrjährigen Zeitraum zur Erreichung einer geblockten Freistellung von der Arbeitsleistung am Ende dieses Zeitraums), Nebenbeschäftigung, Verschwiegenheitspflicht, Gehaltskonto, Personalevidenz, Dienstverhinderungen (inkl. Freistellungsansprüche unter Fortzahlung des Entgelts), Teilzeitarbeit, Übernahme von Ämtern, Urlaub, En-

digung eines befristeten Arbeitsverhältnisses, Kündigung, Erweiterter Kündigungsschutz, Entlassung und Austritt, Rückgabe von Universitätseigentum.

Der 2. Teil der Dienstordnung, lit. B. ist den Bestimmungen für das wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal gewidmet und steht iVm mit dem 3. Teil Gehaltsordnung A des KV.

Beim **wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonal** wird zwischen fünf Verwendungsgruppen unterschieden: A 1 (**UniversitätsprofessorInnen**), A2 (wissenschaftliche/künstlerische MitarbeiterInnen mit angebotener Qualifizierungsvereinbarung, **AssistenzprofessorInnen**, **Assoziierte ProfessorInnen**), B mit Gehaltsgruppe B1 (**UniversitätsassistentInnen**, **Senior Scientists**, **Senior Artists**, **Senior Lecturers** und **ProjektmitarbeiterInnen**) und Gehaltsgruppe B 2 (**LektorInnen**). Die Verwendungsgruppe C umfasst die **studentischen MitarbeiterInnen**.

Grundsätzlich sind **UniversitätsprofessorInnen** in der Verwendungsgruppe A1 unbefristet anzustellen. Befristete Verträge sind nur bei einer Verwendung als Ersatzkraft, im Rahmen einer Stiftungsprofessur und für besondere im Entwicklungsplan festgelegte fachspezifische Notwendigkeiten zulässig sowie bei einer Verwendung in Verbindung mit der Betrauung mit einer klinischen Leitungsfunktion. Weitere Karrieremöglichkeiten ergeben sich durch den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung. Es kann Angehörigen der Gruppe der wissenschaftlichen/künstlerischen **MitarbeiterInnen** spätestens nach zwei Jahren (für MedizinerInnen nach drei Jahren) nach Aufnahme der Tätigkeit eine derartige Möglichkeit angeboten werden. Sie erhalten mit dem Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung den Funktionstitel **AssistenzprofessorIn (Assistenzarzt/ärztin)** und sind der Gehaltsgruppe A2 zuzuordnen und durch eine erschwerte Kündigungsmöglichkeit geschützt. Wesentliche Voraussetzung für das Anbot einer Qualifizierungsvereinbarung ist die Widmung im nach Organisationseinheiten gegliederten Personalstrukturplan der jeweiligen Universität. Anstellungsvoraussetzung ist der Abschluss eines einschlägigen Diplom-/Masterstudiums. Nach Erreichen des Qualifizierungszieles wird das Arbeitsverhältnis auf unbestimmte Zeit verlängert und es darf der Titel „Assoziierte/r (Universitäts)ProfessorIN“ geführt werden.

Angehörige des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals **ohne Karrierestelle** und **ohne** Anbot einer **Qualifizierungsvereinbarung** werden in die Verwendungsgruppe B und die Gehaltsgruppe B1 eingereiht. Mindestanstellungserfordernis ist auch hier der Abschluss eines einschlägigen Diplom- oder Masterstudiums. Die Anstellung dient der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen/wissenschaftlichen Bildung. Beschäftigte auf sog. **PostDoc**-Stellen beziehen eine der Formalqualifikation (Doktorat) entsprechend höheres Gehalt, außerdem ist ihre Verwendung zur Vorbereitung auf eine Professur auszurichten. Tätigkeiten als Senior **Scientist/Artist/Lecturer** in der Gehaltsgruppe B1 sind unter der Bedingung der nicht nur vorübergehenden wissenschaftlichen/künstlerischen Verwendung möglich. **LektorInnen** der Gehaltsgruppe B2 werden unter der Voraussetzung des Vorliegens eines Arbeitsverhältnisses nach UG 2002 grundsätzlich teilbeschäftigt und ausschließlich in der Lehre eingesetzt. Die Mindestbeschäftigungsdauer beträgt sechs Monate, es sind aber auch Arbeitsverträge auf unbestimmte Zeit möglich. Die Lehrkategorien sind grundsätzlich im KV festgelegt.

Studentische MitarbeiterInnen in der Verwendungsgruppe C dürfen bei Anstellung noch kein einschlägiges Diplom-/Masterstudium abgeschlossen haben. Die Beschäftigungsdauer in Teilzeitbeschäftigung von höchstens 20 Stunden beträgt längstens vier Jahre. Der Vertrag läuft mit Ende des Semesters aus, in dem der Studienabschluss erfolgte.

Das Gehaltsschema baut auf **All-In-Entgelte** auf, dh alle Dienstpflichten sind durch das Gehalt abgegolten. Außerdem wurde im KV die normative Grundlage für **Sonderzahlungen** (Urlaubs- und Weihnachtsgeld) geschaffen. Gesetzeskonform enthält der KV besondere Regelungen für die Arbeitszeit des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals, wobei es bei den studentischen MitarbeiterInnen in Teilzeitbeschäftigung keine Mehrarbeitsaufträge geben darf. Unter bestimmten Bedingungen besteht Anspruch auf **Studienurlaub** (Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- und Forschungszwecken).

Im Kapitel C der Dienstordnung des KV finden sich Bestimmungen für das allgemeine Universitätspersonal bezüglich Arbeitszeit, Mehrarbeit und Dienstverhinderungen.

Im Kapitel D der Dienstordnung geht es bei den Sonderbestimmungen für die **Medizinischen Universitäten** und die **Veterinärmedizinische Universität Wien** ua um ärztliche bzw. tierärztliche Nebenbeschäftigung, den Einsatz von ÄrztInnen in Facharztausbildung als ProjektmitarbeiterInnen, die Arbeitszeit von ÄrztInnen, das Krankenpflegepersonal, um Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt (StationsärztInnen), um Ärzte/Ärztinnen in Facharztausbildung, um Universitätsassistenten/Universitätsassistentinnen in

ärztlicher Verwendung als Sonderbestimmung und um das Thema Qualifizierungsvereinbarung im ärztlichen Bereich.

Die **Gehaltsordnung** ist im 3. Teil des KV ersichtlich. Teil A enthält Einstufung, Verwendungsgruppenschema und Gehaltsschema für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal, Teil B Einstufung, Verwendungsgruppenschema, Qualifikationsstufen, Vorgangsweise bei Vorrückungen und Umreihungen, Gehaltsschema und Mehrarbeitsvergütung für das allgemeine Universitätspersonal. Außerdem sind Lehrlingsentschädigung und Ferialarbeit geregelt.

Kapitel C der Gehaltsordnung enthält gemeinsame Regelungen für wenige Zulagenarten wie Journaldienstzulage, Rufbereitschaftsentschädigung, Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage, Schmutzzulage, Fahrtkostenzuschuss sowie Regelungen für Dienstreisen, für Jubiläumszulage und Gehaltsvorschuss und die Geltendmachung von Ansprüchen.

Mit den Sonderregelungen in der Dienstordnung korrespondieren im Kapitel D der Gehaltsordnung die **Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten** und die **Veterinärmedizinische Universität Wien**, betreffend das Krankenpflegepersonal Ärzte/Ärztinnen zur ausschließlichen Erfüllung von Aufgaben im Rahmen einer Krankenanstalt und in Facharztausbildung. Das Gehaltsschema für das wissenschaftliche medizinische Universitätspersonal ist als Sonderbestimmung gegenüber dem wissenschaftlich/künstlerischen Universitätspersonal gestaltet. Journaldienstzulage und Rufbereitschaftsentschädigung schließen dieses Kapitel ab.

Der 4. Teil des KV bezieht sich auf die Altersvorsorge in Form der **Pensionskasse**. Dabei wird die Dienstgeberseite verpflichtet, Beiträge vom monatlichen Bruttobezug in der Höhe von 3% für alle ArbeitnehmerInnen und 10% für UniversitätsprofessorInnen in eine über Betriebsvereinbarung ausgewählte Pensionskasse einzuzahlen. Optional kann auch das Universitätspersonal in die Pensionskasse Einzahlungen tätigen.

Die Schlussbestimmungen des 5. Teiles des KV enthalten Bestimmungen bezüglich der Überleitung der nach dem 31. Dezember 2003 neu aufgenommenen ArbeitnehmerInnen und für übertretende ArbeitnehmerInnen sowie solche bezüglich der Qualifizierungsvereinbarung.

Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte und
Europ. Rechtsentwicklung
Universität Graz
Vorsitzende des Zentralausschusses für die
UniversitätslehrerInnen, Wien

III. Die Bundes-Personalvertretungswahlen 2009 zum Zentralausschuss für die Universitätslehrerinnen und Universitätslehrer der Ämter der Universitäten beim BMWF (ZA I)

Am 25./26. November 2009 fanden österreichweit die Bundes-Personalvertretungswahlen statt. Dies bedeutete für die bundesbeamteten UniversitätslehrerInnen (mit den Funktionstiteln [o.] UniversitätsprofessorInnen, ao. Univ.-ProfessorInnen, Ass.-ProfessorInnen, UniversitätsassistentInnen) an den österreichischen Universitäten die Möglichkeit der Wahl ihrer VertreterInnen in den Zentralausschuss. Als Besonderheit ist festzuhalten, dass auf der Ebene des ZA I die im UG 2002 organisationsrechtlich perpetuierte Trennung des wissenschaftlichen Universitätspersonals in Kurien von Anfang an überwunden wurde. Der einheitliche Vertretungskörper hat sich für die Lösung der Personalvertretungsaufgaben bestens bewährt.

Seit Anfang 2004, dem Zeitpunkt des vollständigen Wirksamwerdens der Ausgliederung der Universitäten, ist der Zentralausschuss für die UniversitätslehrerInnen bundesweit in zweiter Instanz für die den Ämtern der Universitäten zugeordneten UniversitätslehrerInnen zuständig. Unter bestimmten Bedingungen können Interventionen auch auf lokaler Ebene gegenüber dem Leiter des Amtes der Universität, also dem jeweiligen Rektor, erfolgen. Beratungen werden – meistens im Vorfeld und zur Abklärung – zunächst unabhängig vom formalen Zuständigkeitsaspekt geleistet.

Die von den Universitäten vor 2004 aufgenommenen Vertragsbediensteten und die seit 1. Jänner 2004 tätigen Angestellten unterliegen gemäß Anordnung im UG 2002 dem Arbeitsverfassungsgesetz und damit der Vertretung durch die lokalen Betriebsräte. Auf überbetrieblicher Ebene stehen als Vertretungsorgane der ArbeitnehmerInneninteressen die gesetzlich eingerichtete Arbeiterkammer sowie der auf Vereinsbasis eingerichtete und mit Kollektivvertragsfähigkeit ausgestattete österreichische Gewerkschaftsbund mit der für den universitären Bereich zuständigen Teilgewerkschaft GÖD zur Verfügung. Der mitgliederstarke und parteipolitisch unabhängige UniversitätslehrerInnenverband ist mit seinem Dachverband auf nationaler Ebene und mit seinen Lokalverbänden auf den einzelnen Universitäten vertreten. In gleicher Weise ist der – allerdings – auf eine Teilgruppe des wissenschaftlichen Personals beschränkte Universitäts-

professorenverband organisiert. Auf lokaler Ebene üben die Betriebsräte auch die Personalvertretungsfunktion in erster Instanz für die beamteten UniversitätslehrerInnen aus. Für die BeamtInnen gibt es darüber hinaus kein gesetzliches Vertretungsorgan (keine Kammerzuständigkeit).

Der Aufgabenkatalog der zur Vertretung der Interessen von BeamtInnen gesetzlich berufenen Institution Personalvertretung ist in der Generalklausel des § 2 Abs 1 des Bundes-Personalvertretungsgesetzes (PVG) dargestellt: „Die Personalvertretung ist berufen, die beruflichen, wirtschaftlichen, sozialen, kulturellen und gesundheitlichen Interessen der Bediensteten zu wahren und zu fördern. Sie hat in Erfüllung dieser Aufgaben dafür einzutreten, dass die zugunsten der Bediensteten geltenden Gesetze, Verordnungen, Verträge, Dienstordnungen, Erlässe und Verfügungen von der Verwaltung eingehalten und durchgeführt werden“. Je nach Anlassfall kann die Personalvertretung das Recht auf Mitwirkung (§ 9 Abs 1), auf Herstellung des Einvernehmens mit dem Dienstgeber (§ 9 Abs 2), auf schriftliche Mitteilung durch den Dienstgeber (§ 9 Abs 3 PVG) und das Recht auf Erstattung allgemeiner Anregungen und Vorschläge geltend machen. Im Universitätsbereich spielt die Vertretung von Einzelpersonen gegenüber dem Dienstgeber über Rechte aus dem Dienstverhältnis im Vordergrund (§ 9 Abs 4 PVG). In der Regel kann die Personalvertretung Verhandlungen mit dem Dienstgeber innerhalb einer Frist von zwei Wochen verlangen (§ 10 PVG).

Die Personalvertretung ist im „innerbetrieblichen Bereich“ beauftragt, Verschlechterungen für die Bediensteten zu verhindern oder dagegen aufzutreten und Maßnahmen zur Verbesserung der bestehenden Situation mit den ihr zur Verfügung stehenden Mitteln zu ergreifen. Neben der Beratung für alle den Ämtern der Universitäten zugeordneten beamteten UniversitätslehrerInnen in dienst- und besoldungsrechtlichen Angelegenheiten kann der ZA I regelmäßig auf Erfolge bei der Durchsetzung von legitimen Rechten gegenüber dem Dienstgeber auf gesamtösterreichischer Ebene verweisen. Obwohl der Personalvertretung in den über das Ressort hinausreichenden dienst-, besoldungs- und pensionsrechtlichen Angelegenheiten kein formelles

Verhandlungsmandat zukommt, macht insbesondere der ZA I aber immer wieder von der gesetzlich eingeräumten Möglichkeit Gebrauch, universitätsspezifische Vorschläge zu machen oder zu universitätsspezifischen Gesetzesvorschlägen Stellung zu nehmen. Zudem unterhält der ZA I intensiven Kontakt mit dem Wissenschaftsministerium, der Gewerkschaft und den beiden anderen vereinsrechtlich organisierten Vertretungsinstitutionen (ULV und UPV) sowie den leitenden Organen der Universitäten.

Durch die Ausgliederung der Universitäten und durch die beträchtliche Lockerung der Gesetzesbindung universitären Handelns ist der Koordinations- und Beratungsbedarf der gesamtösterreichischen lokalen Personalvertretung durch den ZA I im selben Maße gestiegen wie die Zunahme der autonomen universitären Geschäftserledigungen, potenziert durch die organisationsrechtliche und studienrechtliche Autonomisierung (signifikanter Varianzanstieg).

Die Personalvertretung wird seit 1999 alle fünf Jahre gewählt. Die FunktionsträgerInnen sind bei ihrer Vertretungstätigkeit weisungsungebunden und zur Verschwiegenheit verpflichtet. Es handelt sich um eine ehrenamtliche neben den Dienstpflichten als UniversitätslehrerInnen in Forschung/Erschließung der Künste und Lehre auszuübende Funktion ohne jegliche Funktionsgebühr und oft steht sie im Widerspruch zum eigenen universitären Karriereanspruch der FunktionsträgerInnen. Gefordert sind neben der intensiven Auseinandersetzung mit komplexen Sachverhalten in zunehmendem Maße Rechtskompetenz und vor allem Augenmaß und soziales Verantwortungsgefühl. Die sachlich gebotene aufwändige und verantwortungsvolle Tätigkeit spiegelt sich nur ansatzweise in den über 40 Sitzungen in der Funktionsperiode 2005–2009 und den beschlossenen Stellungnahmen, mehr in den unzähligen Individualberatungen und vielen Verfahrensbegleitungen.

Bei den Bundes-Personalvertretungswahlen im November 2009 waren sieben gegenüber neun Mandaten bei der letzten Wahl im Dezember 2004 zu vergeben. Die Verringerung der Anzahl der Mandate korreliert mit dem Rückgang der Anzahl der beamteten UniversitätslehrerInnen insbesondere durch Emeritierung/Pensionierung oder Ausscheiden in Folge anderer Karrierewege in Verbindung mit dem seit Herbst 2002 gesetzlich verordneten Aufnahmestopp für BeamtInnen an den Universitäten. Bei den rund 5400 Wahlberechtigten liegt der Anteil weiblicher UniversitätslehrerInnen bei rund 21% im Durchschnitt aller Universitäten und aller UniversitätslehrerInnengruppen (Professuren/Ao-Professuren, Assistenzprofessuren und nur mehr wenigen nicht definitiv gestellten UniversitätsassistentInnen). Der Anteil der Frauen am beamteten wissenschaftlichen Universitätspersonal ist an der Montanuniversität Leoben mit rund 1,5 % am geringsten und an der Universität für Angewandte Kunst mit rund 38,5% am höchsten. In der Gruppe der Nichthabilitierten sind die meisten und in der ProfessorInnenkurie die wenigsten Frauen zu finden.

Von der Möglichkeit zur Einbringung von Wahlvorschlägen haben fristgerecht zwei wahlwerbende Gruppen Gebrauch gemacht. Es stellten sich „Die Liste der Parteiunabhängigen Vertretung aller UniversitätslehrerInnen – ULV“ sowie die „LKU – Liste kritische Universität, FSG und Unabhängige“ zur Wahl. Das Votum erfolgte ganz eindeutig mit sechs von sieben Mandaten zugunsten der parteiunabhängigen Liste des ULV.

Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat
Inst. f. Österr. Rechtsgeschichte und
Europ. Rechtsentwicklung
Universität Graz

Vorsitzende des Zentralausschusses für die
UniversitätslehrerInnen, Wien

25. und 26. November 2009, GESAMT-WAHLERGEBNIS ZENTRALAUSSCHUSS FÜR DIE UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN

Wahlberechtigt:	5332	Abgegebene Stimmen:	1629 (34 ungültig)
Wahlbeteiligung in %:	30,55	Zu vergebende Mandate:	7

Davon entfielen auf:

DIE LISTE DER PARTEIUNABHÄNGIGEN VERTRETUNG ALLER UNIVERSITÄTSLEHRER/INNEN / ULV
Stimmen 1249 = 6 Mandate

LISTE KRITISCHE UNIVERSITÄT, FSG UND UNABHÄNGIGE / LKU
Stimmen 346 = 1 Mandat

Aus der Praxis der Personalvertretung