

Bericht des Rechnungshofes

**Auswirkungen des Kollektivvertrags für die
ArbeitnehmerInnen der Universitäten**

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	236
Tabellen und Abbildungen des Anhangs	241
Abkürzungsverzeichnis	242

BMWF
BMF**Wirkungsbereich der Bundesministerien für
Wissenschaft und Forschung
Finanzen****Auswirkungen des Kollektivvertrags für die
ArbeitnehmerInnen der Universitäten**

KURZFASSUNG	246
Prüfungsablauf und -gegenstand	266
Ausgangslage – Personalrecht vor dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten	266
Zustandekommen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten	270
Allgemeine Bestimmungen	274
Dienstordnung	277
Gehaltsordnung	299
Pensionskasse	300
Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten	303
Entlohnung neu aufgenommener Professoren	359
Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte	365
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	381

ANHANG

Anhang 1 bis 4	385
----------------	-----

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Rechtsgrundlagen für Arbeitsverhältnisse des Universitätspersonals _____	269
Tabelle 1:	Personalgruppen vor und nach KV _____	278
Tabelle 2:	Lehrverpflichtung Dozenten, Assoziierte Professoren und Assistenzprofessoren _____	281
Abbildung 2:	Karrieremodell des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten _____	284
Abbildung 3:	Qualifizierungsvereinbarungen _____	286
Tabelle 3:	Arbeitszeit des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals _____	291
Tabelle 4:	Arbeitszeit des allgemeinen Universitätspersonals __	291
Tabelle 5:	Pensionskassenbeiträge _____	303
Tabelle 6:	Mehrkostenberechnung 2007 des Dachverbands der Universitäten _____	304
Tabelle 7:	Darstellung der Einsparungsmöglichkeiten laut BMF _____	306
Tabelle 8:	Darstellung der Einsparungsmöglichkeiten laut BMWF _____	307
Tabelle 9:	Adaptierte Mehrkostenberechnung 2009 des Dachverbands der Universitäten (unter Berück- sichtigung von Übergangsbestimmungen) _____	309
Tabelle 10:	Mehrkostenberechnung 2009 der MDW _____	311
Tabelle 11:	Mehrkostenberechnung 2009 der Vetmeduni Wien __	312
Tabelle 12:	Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2011 alle Universitäten _____	313

Tabelle 13:	Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2012 an der MDW _____	314
Tabelle 14:	Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2012 an der Vetmeduni Wien _____	314
Tabelle 15:	Korrigierte Personalaufwendungen MDW _____	316
Abbildung 4:	Korrigierte Personalaufwendungen MDW (= Löhne, Altersversorgung und Sozialabgaben, korrigiert um Rückstellungen, Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse, VBÄ und Gehaltserhöhungen) _____	317
Tabelle 16:	Korrigierte Personalaufwendungen Vetmeduni Wien _____	318
Abbildung 5:	Korrigierte Personalaufwendungen Vetmeduni Wien (= Löhne, Altersversorgung und Sozialabgaben, korrigiert um Rückstellungen, Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse, VBÄ und Gehaltserhöhungen) ____	319
Tabelle 17:	Bezugssummen vor und nach der Überleitung von Bediensteten in den KV (MDW) _____	320
Tabelle 18:	Bezugssummen vor und nach der Überleitung von Bediensteten in den KV (Vetmeduni Wien) _____	320
Tabelle 19:	Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach Universitäts-Abgeltungsgesetz; ehemalige Säule 1-Assistenten _____	322
Tabelle 20:	Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach Universitäts-Abgeltungsgesetz (Durchschnittssatz über 21 Universitäten); Lektoren für 4 Semesterwochenstunden _____	322
Tabelle 21:	Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach VBG; allgemeines Universitätspersonal ausgewählter Verwendungsgruppen (grafische Darstellung siehe Anhang 2): _____	322
Tabelle 22:	Bezugserhöhungen KV im Vergleich zu VBG _____	323

Tabelle 23:	Mehrkostenberechnung 2007 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskassen aller Universitäten _____	324
Tabelle 24:	Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskassen aller Universitäten _____	325
Tabelle 25:	Tatsächliche Pensionskassenbeiträge für KV-Bediendete aller Universitäten (inkl. Nachzahlungen) 2009 bis 2012 _____	325
Tabelle 26:	Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskasse der MDW _____	326
Tabelle 27:	Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskasse der Vetmeduni Wien _____	326
Tabelle 28:	Vergleich der Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge des Bundes mit jenen ausgewählter ausgegliederter Einrichtungen _____	327
Tabelle 29:	Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge Professoren – Übergangsbestimmungen _____	329
Tabelle 30:	Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge Professoren – ab 1. Oktober 2011 _____	330
Tabelle 31:	Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge sonstiges Universitätspersonal – Übergangsbestimmungen _____	331
Tabelle 32:	Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge sonstiges Universitätspersonal – ab 1. Oktober 2011 _____	332
Tabelle 33:	Abgeltung der Mehrkosten aller Universitäten 2009 bis 2012 _____	335
Tabelle 34:	Abgeltung der Mehrkosten der MDW 2009 bis 2012 _____	335
Tabelle 35:	Abgeltung der Mehrkosten der Vetmeduni Wien 2009 bis 2012 _____	336

Tabelle 36:	Gehaltsschema 2012 allgemeines Universitätspersonal (Grundstufen) _____	337
Abbildung 6:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe I des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	338
Abbildung 7:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	339
Abbildung 8:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	340
Abbildung 9:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIIa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	341
Abbildung 10:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIIb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	342
Abbildung 11:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IVa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	343
Abbildung 12:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IVb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	344
Abbildung 13:	Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe V des allgemeinen Universitätspersonals je Universität _____	345
Abbildung 14:	Anzahl der vorzeitig in die Regelstufen eingereihten KV-Arbeitnehmer je Universität (zum 31. Jänner 2013) _____	348
Abbildung 15:	Expertenstatus _____	352
Tabelle 37:	Anteil der Überzahlungen (MDW) _____	354
Tabelle 38:	Anteil der Überzahlungen (Vetmeduni Wien) _____	355

Tabelle 39:	Höhe der Überzahlungen (MDW) _____	357
Tabelle 40:	Höhe der Überzahlungen (Vetmeduni Wien) _____	358
Tabelle 41:	Bandbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren (MDW und Vetmeduni Wien) _____	359
Tabelle 43:	Entwicklung der Prämien, Zulagen und Belohnungen im Zeitraum 2009 bis 2012 (MDW) _____	360
Tabelle 42:	Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren _____	360
Tabelle 44:	Entwicklung der Prämien, Zulagen und Belohnungen im Zeitraum 2009 bis 2012 (Vetmeduni Wien) _____	361
Tabelle 45:	Personal an der MDW _____	367
Tabelle 46:	Personal an der Vetmeduni Wien _____	368
Tabelle 47:	Personal (befristet/unbefristet) an der MDW _____	370
Tabelle 48:	Personal (befristet/unbefristet) an der Vetmeduni Wien _____	371
Tabelle 49:	Personal (Teilzeit) an der MDW _____	373
Tabelle 50:	Personal (Teilzeit) an der Vetmeduni Wien _____	374
Tabelle 51:	Entwicklung der Lehrleistung im Zeitraum vom Wintersemester (WS) 2008/2009 bis Sommersemester (SS) 2012 (MDW) _____	376
Tabelle 52:	Entwicklung der Lehrleistung im Zeitraum vom WS 2008/2009 bis WS 2011/2012 (Vetmeduni Wien) _____	377

Tabellen und Abbildungen des Anhangs

Betriebsvereinbarungen	387
KV-VBG-Vergleichstabellen	390
Anzahl (absolut) und Anteil (in %) der KV-Bediensteten in den Verwendungsgruppen je Universität zum 31. Jänner 2013	396
Beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51 KV:	397

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
Allg.	Allgemein(es)
AngG	Angestelltengesetz
ArbVG	Arbeitsverfassungsgesetz
ASVG	Allgemeines Sozialversicherungsgesetz
AZG	Arbeitszeitgesetz
BDG	Beamten–Dienstrechtsgesetz 1979
betriebl.	betrieblich(e)
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BM...	Bundesministerium ...
BMF	für Finanzen
BMWF	für Wissenschaft und Forschung
bspw.	beispielsweise
BV	Betriebsvereinbarung(en)
bzw.	beziehungsweise
d.s.	das sind
etc.	et cetera
excl.	exclusive
EUR	Euro
f(f).	fortfolgend(e)
GehG	Gehaltsgesetz 1956
i.d.(g.)F.	in der (geltenden) Fassung
i.S.d.	im Sinne des
IT	Informationstechnologie
KA–AZG	Krankenanstalten–Arbeitszeitgesetz
KV	Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten
max.	maximal
MDW	Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
mind.	mindestens
Mio.	Million(en)
Mrd.	Milliarde(n)
Nr.	Nummer

PK	Pensionskassenbeiträge
rd.	rund
RH	Rechnungshof
SS	Sommersemester
SWS	Semesterwochenstunde(n)
TZ	Textzahl(en)
u.a. udgl.	unter anderem und dergleichen
UG	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien (Universitätsgesetz 2002 – UG), BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.
Universitäts- Abteilungsgesetz	Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste
UrlG	Urlaubsgesetz
VBÄ	Vollbeschäftigungsäquivalent(e)
VBG	Vertragsbedienstetengesetz 1948
Vetmeduni Wien	Veterinärmedizinische Universität Wien
WS	Wintersemester
Z	Ziffer
z.B.	zum Beispiel
Zusatz-KV	Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersvorsorge der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG

**Wirkungsbereich der Bundesministerien für
Wissenschaft und Forschung
Finanzen**

**Auswirkungen des Kollektivvertrags für die
ArbeitnehmerInnen der Universitäten**

Mit rd. 436,20 Mio. EUR bis 2015 bezifferte der Dachverband der Universitäten im Jahr 2009 die Mehrkosten durch den „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“. Zur teilweisen Abgeltung dieser Mehrkosten erhielten die Universitäten insgesamt 140 Mio. EUR, obwohl sie die Einsparungsvorschläge des BMF und des BMWF nicht umsetzten.

Das BMF erachtete Mehrkosten von nur rd. 309 Mio. EUR bzw. das BMWF von nur rd. 397 Mio. EUR als gerechtfertigt. Das BMWF und das BMF wurden erst zu einem späten Zeitpunkt eingebunden und mit dem KV-Abschluss Verpflichtungen übernommen, die teilweise aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen bedeckt werden mussten.

Alleine für die Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen wendeten die Universitäten von 2009 bis 2012 rd. 103 Mio. EUR auf. Das waren um rd. 3,83 Mio. EUR mehr als erwartet, weil einige Universitäten – darunter die überprüfte Veterinärmedizinische Universität Wien – die kostendämpfenden Übergangsbestimmungen nicht oder nur teilweise anwandten. Der Dienstgeberbeitrag zu den Pensionskassen für Professoren und für bestimmte Mitarbeiter des allgemeinen Universitätspersonals betrug 10 % und war damit wesentlich höher als jener für Bundesbedienstete.

Mit Inkrafttreten des Kollektivvertrags verdienten Mitarbeiter an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien um rd. 6,3 % und an der Veterinärmedizinischen Universität Wien um rd. 8,6 % mehr als unmittelbar davor. Allgemein zählten Lektoren und Assistenten ohne Doktorat zu den Gewinnern, während die Lebensverdienstsummen bei Mitarbeitern des allgemeinen Personals insgesamt aufwandsneutral bleiben werden. Die administrative Umstellung auf den Kollektivvertrag erfolgte an beiden überprüften Universitäten rechtzeitig.

Am Karrieremodell des Kollektivvertrags ließen die österreichischen Universitäten durch den Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen doppelt so viele Männer teilhaben wie Frauen. Männliche Mitarbeiter des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals profitierten an den überprüften Universitäten auch öfter von Überzahlungen. Die Veterinärmedizinische Universität Wien hatte noch keine Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen.

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien stieg seit Inkrafttreten des Kollektivvertrags die gesamte Lehrleistung, an der Veterinärmedizinischen Universität Wien blieb sie konstant. Bezogen auf Vollbeschäftigungsäquivalente des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals sank sie allerdings an beiden überprüften Universitäten.

Der vom RH bereits mehrfach aufgezeigte Trend, wonach an österreichischen Universitäten der Anteil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals zurückging und jener des allgemeinen Personals anstieg, setzte sich – wenn auch in abgeschwächter Form – fort.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel dieser Querschnittsüberprüfung war es, die rechtlichen Rahmenvorgaben zu beurteilen sowie die Personalstruktur der beiden überprüften Universitäten (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien) zu analysieren. Weiters prüfte der RH die Kostenberechnungen im Vorfeld des Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Universitäten (KV), die Frage der Kostentreiber, die finanziellen Auswirkungen und die Auswirkungen auf das wissenschaftliche/künstlerische und allgemeine Universitätspersonal ebenso wie allfällige Auswirkungen auf den Lehrbetrieb/die Lehrleistung und den Umgang der Universitäten mit dem Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen. (TZ 1)

Ausgangslage

Universitätsbedienstete waren bis Ende 2003 Beamte oder Vertragsbedienstete des Bundes oder standen in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Bund. Die Dienstverhältnisse waren gesetzlich geregelt. Daneben konnten teilrechtsfähige Einrichtungen Arbeitnehmer beschäftigen. (TZ 2)

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Mit dem vollen Wirksamwerden des Universitätsgesetzes 2002 (UG) traten die Universitäten selbst als Arbeitgeber ihres Personals im Rahmen des allgemeinen Arbeitsrechts auf. Das UG ermöglichte deshalb den Abschluss eines Kollektivvertrags für die Arbeitnehmer der Universitäten (KV); bis zu dessen Inkrafttreten mit 1. Oktober 2009 folgten neu abgeschlossene Arbeitsverträge in der Regel dem Vertragsbedienstetenrecht. (TZ 4)

Der zwischen dem Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst verhandelte KV definierte Mindeststandards für die von ihm erfassten Dienstverhältnisse. Die Verhandlungen zwischen den KV-Parteien nahmen – auch aufgrund offener Finanzierungsfragen hinsichtlich der Zusatzkosten des KV – mehr als sechs Jahre in Anspruch. Aufgrund der Regelungen des UG war der Bund als wesentlicher Finanzier der Universitäten erst zu einem späten Zeitpunkt eingebunden. (TZ 6)

Motive, Neuerungen, Struktur und inhaltliche Schwerpunkte

Mit dem KV sollte ein möglichst einheitliches Universitätsdienstrecht geschaffen werden, das gleichzeitig auch die spezielle Ausrichtung bestimmter Universitäten berücksichtigte. Der KV setzte daher Schwerpunkte sowohl auf der betrieblichen Ebene wie auch im Dienstrecht. Neben der Möglichkeit in vielen Bereichen (fakultative) Betriebsvereinbarungen abzuschließen, sah er insbesondere eine Neumodellierung der Gehaltsverläufe, eine Bereinigung des Zulagenwesens, einen erweiterten Kündigungs- und Entlassungsschutz, die Einrichtung einer Pensionskasse und die Etablierung eines neuen Karrieremodells vor. Beim Abschluss der fakultativen Betriebsvereinbarungen zeigten sich die Universitäten bislang noch zurückhaltend. In einzelnen Punkten – bspw. der Festlegung der „wesentlichen dienstlichen Interessen im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen“ – wäre eine Regelung – durch Betriebsvereinbarungen oder soweit zulässig durch Richtlinien – jedoch zweckmäßig. (TZ 7, 10)

Geltungsbereich

Der KV erfasste insbesondere alle Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnisse mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet worden waren und für die bis zum Inkrafttreten eines KV inhaltlich das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG) anzuwenden war. Darüber hinaus galt er aber auch für Arbeitsverhältnisse bestimmter Personengruppen, die seit 2004 den allgemeinen arbeitsrechtlichen Regelungen unterlegen waren, wie bspw. jener der Lektoren. (TZ 11)

Ausgenommen vom Anwendungsbereich waren hingegen Beamte und (ehemalige) Vertragsbedienstete des Bundes; für diese galten auch weiterhin die Bestimmungen des Beamten-Dienstrechtsgesetzes 1979 (BDG) und des VBG. (TZ 11)

Im Ergebnis wird daher an den Universitäten noch über zumindest drei Jahrzehnte eine kostenintensive parallele Verwaltung von unterschiedlichen Dienstrechten (BDG, VBG und Allgemeines Arbeitsrecht/KV) erforderlich sein. (TZ 11)

Unterschiede KV – VBG/BDG bei einzelnen Personalgruppen

Die durch den KV vorgenommene (Neu-)Kategorisierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals war nachvollziehbar. (TZ 12)

Universitätsprofessoren wurden nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG in ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen. Bei ihnen ermöglichte der KV die freie Vereinbarung der Lehrverpflichtung, sah aber auch bei einer zweimaligen negativen Evaluierung ihrer Tätigkeit eine Kündigungsmöglichkeit von Seiten der Universität vor. Die Dienstverträge der Universitätsprofessoren der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (MDW) und der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Vetmeduni Wien) enthielten jedoch keine Mindestzielwerte an zu erbringender Lehre. (TZ 13)

Karrieremodell des KV und Qualifizierungsvereinbarungen

Das neue Karrieremodell des KV veränderte den akademischen Mittelbau strukturell hinsichtlich Aufgaben und Lehrausmaß, so dass dies – bei unverändertem Mengengerüst und Qualifikationsniveau – bei steigender Anzahl an Assoziierten Professoren und Assistenzprofessoren zu einem Personalmehrbedarf und höheren Kosten insbesondere für die künstlerischen Universitäten führen wird. Dies ist auf das Ausmaß der geringeren Lehrverpflichtung zurückzuführen. (TZ 14)

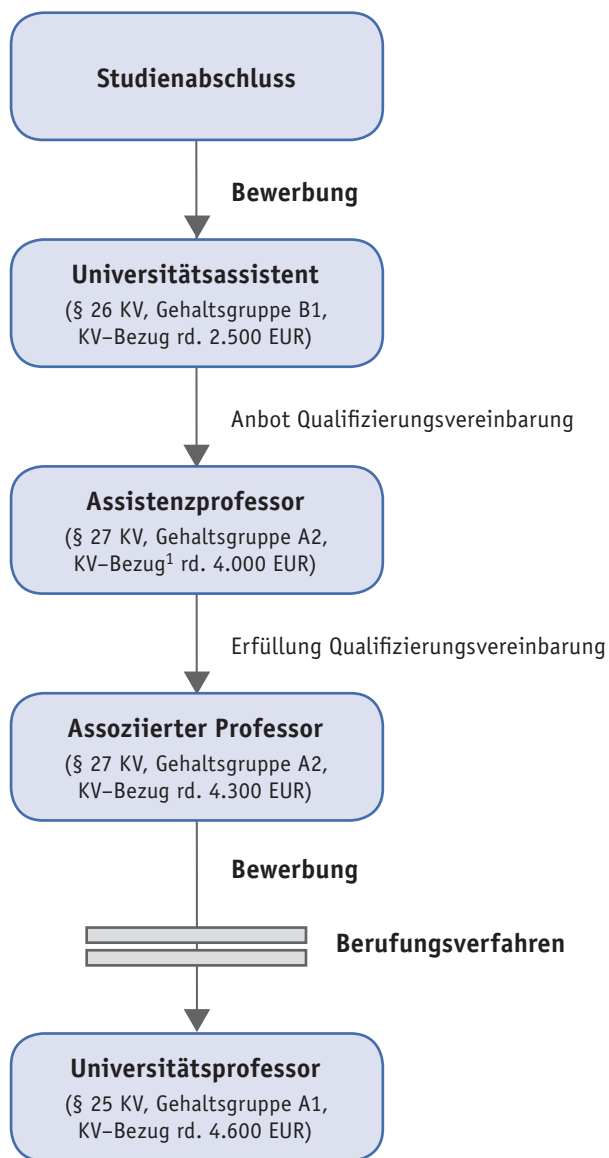
Das universitäre Dienstrecht des BDG führte vielfach zu einer Art „Karriereautomatismus“, bei dem in der Praxis das befristete Dienstverhältnis in ein provisorisches und dieses wiederum in ein definitives überging. Dies hatte zur Folge, dass sich an vielen Universitäten bis heute ein großer Teil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in einer Dauerstellung zur Universität befindet. (TZ 15)

Somit standen die KV-Partner vor der Aufgabe, nach dem Übergang von öffentlich-rechtlichen zu privatrechtlichen Dienstverhältnissen an den Universitäten einen derartigen Automatismus zu vermeiden, den Nachwuchswissenschaftlern aber doch eine Karriereperspektive zu bieten. Dies wurde mit dem Karrieremodell des KV grundsätzlich erreicht. (TZ 15)

Der KV sah daher vor, dass die Universität einem wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten konnte, soweit die von diesem erbrachten Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten ließen. Mit dem Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung wurde der wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter zum Assistenzprofessor, eine Kündigung war nur unter stark eingeschränkten Bedingungen möglich. Nach Erreichen der geforderten Qualifikation führte der Mitarbeiter den Titel „Assoziierter Professor“, der das Recht hatte, Aufgaben in der Lehre, der Erschließung der Künste und in der Forschung in gleicher Weise zu übernehmen wie ein Universitätsprofessor. Sein Arbeitsverhältnis wurde auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. (TZ 15)

Kurzfassung

Karrieremodell des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten



¹ mit Doktorat, ohne Doktorat rd. 3.400 EUR

Quelle: RH

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Dieses Karrieremodell war prinzipiell geeignet, einerseits die nachteiligen Folgen der Versteinerung von Personalstrukturen und Karriereautomatismen zu vermeiden, andererseits aber auch die permanente Fluktuation von Wissenschaftlern hintanzuhalten. (TZ 15)

Qualifizierungsvereinbarungen waren somit ein wichtiges Instrument zur Höherqualifizierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses. Insgesamt wurden an den österreichischen Universitäten zum Stichtag 31. Jänner 2013 869 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, davon 548 (63,06 %) mit Männern und 321 (36,94 %) mit Frauen. Die Anzahl der an den Universitäten abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen zeigte ein überaus heterogenes Bild. (TZ 16)

Die MDW hatte bisher drei Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen, wovon eine bereits erfüllt war. Die Vetmeduni Wien gehörte hingegen zu jenen vier Universitäten, an denen überhaupt noch keine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen wurde. Allerdings plante sie im Zeitraum 2013 bis 2015 die Besetzung von mindestens zwei Qualifizierungsstellen pro Jahr. (TZ 16)

Trotz eines zweijährigen Durchrechnungszeitraums für die Erbringung der Lehrleistung, verringerte sich die Disponibilität und Flexibilität in der Lehre bei der Gruppe der Senior Lecturer durch den KV. (TZ 17)

Für die Gruppe der Lektoren, Projektmitarbeiter und studentischen Mitarbeiter brachte der KV deutliche Verbesserungen, nämlich Angestelltenverträge und die Einordnung in ein Mindestgehaltsschema. Den Universitäten entstanden dadurch seit 2009 erhebliche Mehrkosten bzw. werden solche in Zukunft entstehen. (TZ 18)

Arbeitszeitprobleme an den überprüften Universitäten

Die durch den KV festgelegten Arbeitszeitgrenzen erwiesen sich im Vergleich zum BDG und VBG in bestimmten Bereichen der MDW und der Vetmeduni Wien als zu eng und führten an der MDW in Einzelfällen zu einer Überschreitung; im Bereich des Tierspitals erwartete die Vetmeduni Wien aufgrund der notwendigen Aufrechterhaltung eines Schichtbetriebs höhere Kosten. (TZ 19, 20)

Überstunden

Beim allgemeinen Universitätspersonal veränderte der KV die Überstundenentgeltberechnung. Gegenüber dem VBG zog dies Kostensteigerungen von zumindest 8,3 % je geleisteter Überstunde nach sich. Beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal waren hingegen mit dem nach der Gehaltsordnung zustehenden Entgelt grundsätzlich alle quantitativen und qualitativen Mehrleistungen abgegolten. (TZ 21)

Urlaubsanspruch, Freistellungen

Die unterschiedlichen Voraussetzungen gemäß KV/Urlaubsgesetz und VBG werden für bestimmte Mitarbeiter zu einem tendenziell späteren Anspruch auf eine sechste Urlaubswoche führen. Allerdings steht dem die Berechnung des Urlaubsentgelts von einer generell höheren Bemessungsgrundlage gegenüber. (TZ 23)

Der KV schuf einen Anspruch auf einen bis zu sechs Monate dauernden Studienurlaub für bestimmte Gruppen des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals. Der Zeitpunkt des frühestmöglichen Anspruchs darauf war jedoch unklar. Nach einer Kostenschätzung des Dachverbands der Universitäten war bis 2015 mit Mehrkosten von rd. 37,30 Mio. EUR für alle Universitäten zu rechnen. (TZ 24, 31)

Weitere Freistellungsmöglichkeiten wie Sabbatical oder Bildungsurlaub waren vom Abschluss entsprechender Betriebsvereinbarungen abhängig; solche wurden bislang weder an der MDW noch an der Vetmeduni Wien abgeschlossen. (TZ 24)

Erweiterter Kündigungsschutz

Der KV verankerte einen im Vergleich zum allgemeinen Arbeitsrecht erweiterten Kündigungsschutz; gegenüber dem VBG war dieser andererseits geringer. Befristete Dienstverhältnisse konnten nach VBG nicht, gemäß KV ab einer Dauer von zwei Jahren – bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes – gekündigt werden. Damit wurde der Gestaltungsspielraum der Universitäten bei der Auflösung von Dienstverhältnissen grundsätzlich erweitert. (TZ 25)

Gehaltsordnung, Zulagen

Der Entgeltbegriff des KV und des VBG war unterschiedlich weit gefasst. Entgeltabhängige Ansprüche nach dem allgemeinen Arbeitsrecht bemaßen sich nach dem regelmäßigen Entgelt. Dieses bezog im Vergleich zum VBG auch Sonderzahlungen oder regelmäßige Überstundenentgelte ein. Dies bewirkte im Regelfall eine Erhöhung der Ansprüche bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, bei der Abfertigung oder beim Urlaubsentgelt und damit tendenziell Mehraufwendungen für die Universitäten. (TZ 22, 26)

Die gehaltsrechtlichen Regelungen des KV gingen grundsätzlich von – in den einzelnen Gehaltsschemata festgelegten – festen Bezügen für Leistungen in der Normalarbeitszeit aus. Der KV sah daher nur noch wenige Zulagen vor. Bei einzelnen vom KV weiter vorgesehenen Zulagen des VBG/BDG erhöhten sich die Tarife; andere (zumeist leistungsorientierte) Zulagen wurden von den überprüften Universitäten weitergeführt bzw. in einem Fall neu geschaffen. Teilweise kam es durch den KV auch zu einer Erhöhung der Zulagensätze. (TZ 27)

Pensionskassenregelungen

Der KV sah die Errichtung einer ausschließlich beitragsorientierten Pensionskasse für alle Universitätsbediensteten vor, die bestimmte Voraussetzungen erfüllten. Mittels eines ergänzend abgeschlossenen Zusatz-KV¹ wurden auch Mitarbeiter in die Pensionskasse einbezogen, die bereits vor dem Eintritt der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten über eine Pensionskassenzusage des Bundes verfügten oder verfügen hätten sollen. Für Beamte und sonstige ehemalige Vertragsbedienstete galt auch weiterhin der Kollektivvertrag über die Pensionskassenzusage für Bundesbedienstete. (TZ 28)

Die Einbeziehung zusätzlicher – gemäß UG nicht zwingend zu erfassender – Personengruppen in die Pensionskassenregelung führte zu Mehrkosten. (TZ 28)

¹ Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersversorgung der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG

Die Universitäten hatten als Arbeitgeber für jeden Bediensteten einen Pensionsbeitrag an die Pensionskasse zu leisten. Die Höhe dieser Beiträge war nach Beschäftigtengruppen unterschiedlich: für Universitätsprofessoren 10 %, für alle anderen Arbeitnehmer 3 % bis zur Höchstbeitragsgrundlage bzw. 10 % für den diesen Wert übersteigenden Teil des kollektivvertraglichen Mindestlohns. (TZ 29)

Für Arbeitnehmer, die dem Zusatz-KV unterlagen, galten hingegen Dienstgeberbeiträge in Höhe von 10 % (Professoren) und von 0,75 % (für alle anderen Arbeitnehmer) vom tatsächlichen Bezug und ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage. (TZ 29)

Damit überstiegen die Pensionskassenbeiträge für Professoren und für das sonstige Universitätspersonal die Höhe des Dienstgeberbeitrags von 0,75 % (vom tatsächlichen Bezug) für Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes beträchtlich. Im Vergleich zu den Regelungen des Bundes wird dies nach Berechnungen des BMF aus dem Jahr 2007 zu Mehraufwendungen der Universitäten von rd. 162 Mio. EUR (im Zeitraum von 2008 bis 2015) führen. (TZ 32)

Finanzielle Auswirkungen des KV

Erwartete Mehrkosten durch den KV in Höhe von rd. 547 Mio. EUR von 2008 bis 2015 – dies ergab eine erste Berechnung des Dachverbands der Universitäten im Jahr 2007 auf Basis des damals aktuellen KV-Entwurfs. Die neuen Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen in Höhe von 10 % für die Professoren bzw. 3 % für alle anderen Arbeitnehmer, Mehraufwendungen für Lektoren, ehemalige Säule 1-Assistenten und Studienassistenten sowie für den Studienurlaub wurden darin als maßgebliche Kostentreiber angesetzt. (TZ 31)

Das BMF erachtete um rd. 238 Mio. EUR geringere Mehrkosten, das waren rd. 309 Mio. EUR, als gerechtfertigt. Dies war insbesondere auf das Absenken der Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen auf das Niveau der Beiträge für Bundesbedienstete zurückzuführen. Diese Berechnung war für den RH nachvollziehbar. Das BMWF sah ebenfalls ein Einsparungspotenzial in Höhe von rd. 150 Mio. EUR. Diese Einsparungsvorschläge des BMF und des BMWF wurden von den KV-Partnern allerdings nicht aufgegriffen. (TZ 32, 33)

Da der KV aber erst 2009 und mit kostendämpfenden Übergangsbestimmungen abgeschlossen wurde, adaptierte der Dachverband der Universitäten seine ursprüngliche Mehrkostenberechnung. Mit nunmehr angenommenen Mehrkosten von rd. 436 Mio. EUR lag die Berechnung um rd. 111 Mio. EUR unter jener des Jahres 2007. Das spätere Inkrafttreten des KV und die Übergangsbestimmungen reduzierten zwar die angenommenen Mehrkosten, allerdings nicht nachhaltig. Die Übergangsbestimmungen verlagerten den Finanzierungsbedarf zwar zeitlich, lösten diesen aber nach Ansicht des RH nicht generell. (TZ 34)

Obwohl also letztendlich der mit den höchsten Mehrkosten verbundene Vorschlag, wenn auch abgemildert durch Übergangsbestimmungen, umgesetzt wurde, erhielten die Universitäten zur teilweisen Abgeltung dieser Mehrkosten insgesamt 140 Mio. EUR: 50 Mio. EUR im Jahr 2009 zusätzlich zum bereits vereinbarten Globalbudget und 90 Mio. EUR in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 als Teil des Globalbudgets. Trotzdem waren bspw. im Jahr 2012 rd. 38,50 Mio. EUR aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen zu bedecken. Dies könnte zu Einschränkungen des Lehrbetriebs führen. (TZ 52)

Mit insgesamt rd. 5,40 Mio. EUR (MDW) bzw. rd. 4,40 Mio. EUR (Vetmeduni Wien) erhielten die beiden überprüften Universitäten eine im Vergleich über alle Universitäten insgesamt höhere anteilmäßige Abgeltung ihrer im Jahr 2009 für die Jahre 2009 bis 2012 erwarteten Mehrkosten von rd. 7,63 Mio. EUR (MDW) bzw. rd. 6,35 Mio. EUR (Vetmeduni Wien). Hinzu kam, dass an beiden Universitäten bisher gar keine Mehrkosten durch Studienurlaube entstanden, weil solche erst ab 2016 gewährt werden sollten. Dadurch ersparen sich – gegenüber der Mehrkostenberechnung – die MDW bis 2015 rd. 175.000 EUR und die Vetmeduni Wien rd. 1,54 Mio. EUR. (TZ 37, 53, 54)

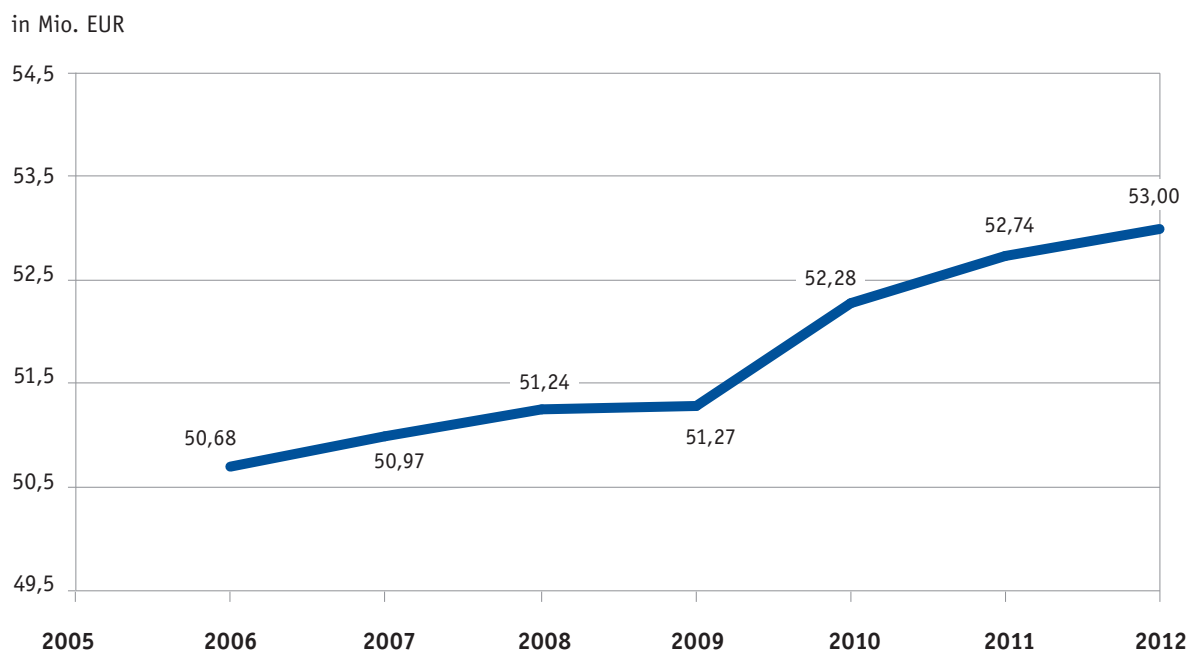
Die Personalaufwendungen aller Universitäten stiegen von rd. 1.588,45 Mio. EUR im Jahr 2005 auf rd. 2.179,97 Mio. EUR im Jahr 2011 (die der MDW von rd. 50,19 Mio. EUR (2005) auf rd. 62,26 Mio. EUR (2011) und die der Vetmeduni Wien von rd. 37,47 Mio. EUR (2005) auf rd. 54,33 Mio. EUR (2011)). (TZ 39, 40, 41)

Dieser Vergleich war für sich allein jedoch nicht geeignet, die tatsächlichen finanziellen Auswirkungen des KV darzustellen, weil in diesen Zahlen auch andere Effekte wie zwischenzeitliche Änderungen der Vollbeschäftigungsäquivalente, Bezugserhöhungen der Mitarbeiter und Rückstellungen zum Ausdruck kamen. Rechnete man diese

Kurzfassung

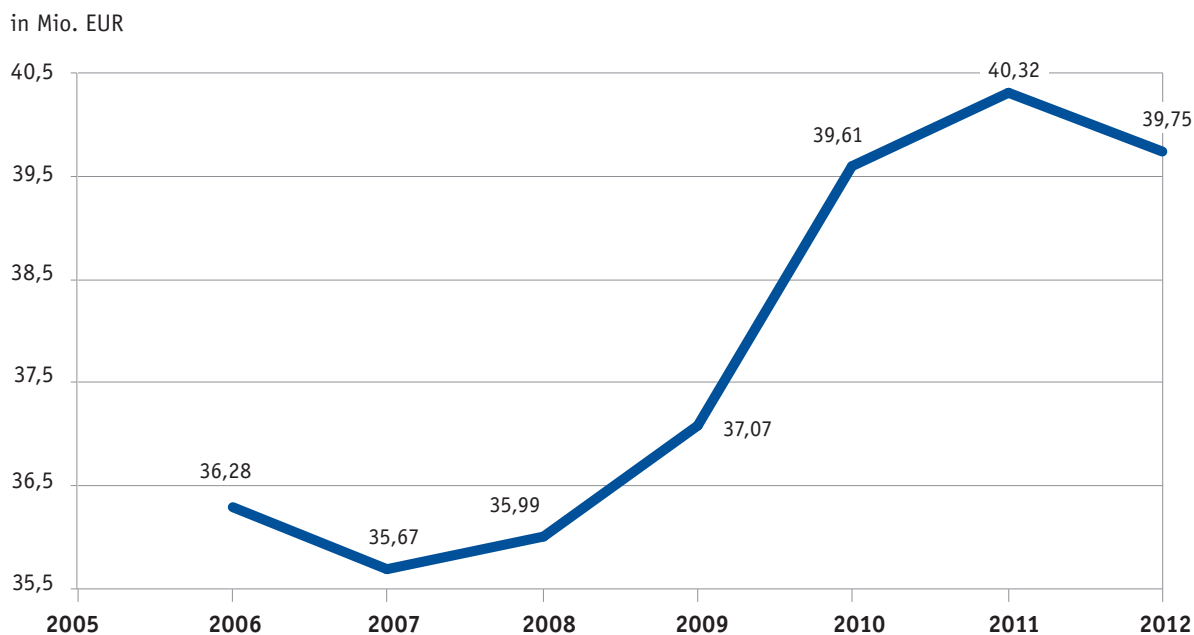
und die Aufwendungen für Pensionskassenbeiträge heraus, ergaben sich zwischen 2009 und 2010 dennoch deutliche Soforteffekte durch den KV: Mehraufwendungen in Höhe von rd. 1,01 Mio. EUR an der MDW und von rd. 2,53 Mio. EUR an der Vetmeduni Wien. Dies, obwohl die KV-Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen in diesen nicht enthalten waren. In den Jahren davor und danach waren diese Unterschiede wesentlich schwächer ausgeprägt. (TZ 42)

Entwicklung der korrigierten Personalaufwendungen der MDW



Quelle: Daten der MDW

Entwicklung der korrigierten Personalaufwendungen der Vetmeduni Wien



Quelle: Daten der Vetmeduni Wien

Ein Vergleich der Monatsbezüge jener KV–Arbeitnehmer, die sowohl vor als auch nach Inkrafttreten des KV an der Universität beschäftigt waren, ergab eine deutliche Erhöhung der Gehaltssummen: mit der Umstellung verdienten die betreffenden Mitarbeiter um durchschnittlich 6,3 % (MDW) bzw. 8,6 % (Vetmeduni Wien) mehr als unmittelbar davor. (TZ 43)

Der KV zeitigte also deutliche Soforteffekte. Langfristig spiegeln sich die Folgen des KV in der Lebensverdienstsumme in den einzelnen Mitarbeitergruppen wider. Der RH stellte diesbezüglich im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals über einen angenommenen Zeitraum von 42 Jahren Berufstätigkeit zwar eine insgesamt weitgehende Aufwandsneutralität fest, jedoch stieg der Bruttobezug eines Lektors (acht Jahre Tätigkeit, vier Semesterwochenstunden) durch den KV um mehr als ein Drittel, jener eines ehemaligen Säule 1–Assistenten (vier Jahre Tätigkeit) um nahezu ein Viertel. In diesen Gruppen des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals wird es daher zu spürbaren Mehraufwendungen kommen. Die mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst vereinbarten Bezugserhöhungen

erfolgten im Vergleich von VBG/BDG-Beschäftigten mit KV-Mitarbeitern bisher annähernd im Gleichschritt. (TZ 44, 45)

Größte Kostentreiber waren allerdings laut den Mehrkostenberechnungen des Dachverbands der Universitäten die Dienstgeberbeiträge der Universitäten zu den Pensionskassen. Schon die Berechnung des Jahres 2009 sah allein dafür rd. 186 Mio. EUR bis zum Jahr 2015 vor. Dies waren rd. 42,5 % der insgesamt erwarteten Mehrkosten. Im Vergleich mit anderen Ausgliederungen des Bundes lagen die Dienstgeberbeiträge für Professoren mit 10 % nämlich an der Spitze, und jene für alle anderen Arbeitnehmer waren mit 3 % immer noch vier Mal so hoch wie jene für Bundesbedienstete (0,75 %). Allerdings waren die Berechnungsbasen vom Bund und einigen Universitäten unterschiedlich und der Pensionskassenbeitrag in Höhe von 3 % (für alle sonstigen Arbeitnehmer) beruhte auf einer unterbliebenen Valorisierung der zunächst angenommenen Gehaltsansätze. (TZ 34, 47, 50, 51)

In der Realität wendeten die Universitäten aber bis 2012 bereits um rd. 3,83 Mio. EUR mehr auf als erwartet, obwohl eine Universität – die Universität Salzburg – noch gar keinen Pensionskassenvertrag abgeschlossen hatte. Gegenläufig war der Trend dabei an den beiden überprüften Universitäten: die MDW verzeichnete bis 2012 um rd. 0,59 Mio. EUR und die Vetmeduni Wien um rd. 0,09 Mio. EUR geringere Aufwendungen als im Jahr 2009 prognostiziert. (TZ 48, 49)

In hohem Maße mitverantwortlich für diese Mehraufwendungen von fast 4 Mio. EUR war der Umstand, dass bei den Professoren lediglich sieben von 20 Universitäten die kostendämpfenden Übergangsbestimmungen betreffend geringere Prozentsätze für die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse in vollem Umfang anwendeten. Etwas kostenbewusster gingen die Universitäten bei allen anderen KV-Arbeitnehmern vor, wo zehn von 20 Universitäten sowohl den niedrigeren Beitragssatz als auch den KV-Bruttobezug (und nicht den oft höheren Ist-Bruttobezug des Mitarbeiters) zugrunde legten. (TZ 48, 51)

Ab dem vollinhaltlichen Inkrafttreten des KV zahlten zwölf von 20 Universitäten die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse nicht vom KV-Bruttobezug, sondern vom Ist-Bruttobezug der Professoren. Auch hier gingen die Universitäten beim sonstigen Universitätspersonal restriktiver vor, immerhin neun der 20 Universitäten berechneten aber auch bei dieser Personalgruppe den Pensionskassenbeitrag vom Ist-Bruttobezug. (TZ 51)

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Was die überprüften Universitäten betraf, so wählte die MDW in allen Fällen die kostengünstigste Variante: niedriger Beitragssatz im Übergangszeitraum sowie KV-Bruttobezug. Die Vetmeduni Wien hingegen wandte auch im Übergangszeitraum den höheren Beitragssatz des Dauerrechts an, was zu vermeidbaren Mehraufwendungen in Höhe von rd. 345.000 EUR führte. Andererseits ging sie jedoch stets vom KV-Bruttobezug aus und legte nicht, wie andere Universitäten, den Ist-Bruttobezug zugrunde. (TZ 51)

Bedienstete des sonstigen Universitätspersonals mit KV-Bezügen über der Höchstbeitragsgrundlage waren pensionsrechtlich besser gestellt als jene mit Bezügen unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage, weil die Universitäten für den die Höchstbeitragsgrundlage übersteigenden Bezug 10 % statt 3 % an die Pensionskassen zahlen mussten. (TZ 51)

Das Argument der Universitäten, dass eine geringere Dienstgeber-Beitragsleistung die Rekrutierung von Lehrpersonal negativ beeinflusst hätte, war in dieser allgemeinen Form nicht plausibel. Die Ausfälle aufgrund der mehrfachen Reformen des – als Vergleich herangezogenen – Beamtenpensionsrechts, die zu einer gravierenden Absenkung der Pensionsansprüche auf – im Endausbau – ASVG-Niveau führen werden, werden nicht durch die Pensionskasse des Bundes ausgeglichen. (TZ 51)

Ein weiterer Kostenfaktor an den Universitäten war die Einstufung der Mitarbeiter des allgemeinen Personals in die einzelnen Verwendungsgruppen. Dabei stellte der RH in allen Verwendungsgruppen große Unterschiede zwischen den Universitäten fest. So befanden sich an der Akademie der bildenden Künste Wien 9,2 % der Mitarbeiter des allgemeinen Personals in der höchsten Verwendungsgruppe V – im Durchschnitt über alle Universitäten waren es lediglich 1,6 %. (TZ 56)

Interne administrative Umsetzung des KV

Gemäß KV waren alle Arbeitnehmer nach den von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in eine Verwendungsgruppe einzureihen. Dabei waren alle in einer vergleichbaren Verwendung an der betreffenden Universität zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen. Über die Einreihung war dem Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten des KV eine schriftliche Mitteilung auszustellen. (TZ 59)

An beiden überprüften Universitäten wurden die Arbeitnehmer im Vorfeld des Inkrafttretens des KV über dessen Inhalt und die Konsequenzen eines Übertritts informiert. Die Überleitung der Arbeitnehmer in den KV einschließlich der besoldungsmäßigen Umstellung konnte an beiden Universitäten bereits vor dem im KV vorgesehenen Zeitpunkt abgeschlossen werden. (TZ 59)

Nach drei Jahren in der Grundstufe einer Verwendungsgruppe stiegen Mitarbeiter des allgemeinen Personals in eine Regelstufe auf. Unter bestimmten Voraussetzungen konnte die Universität diesen Aufstieg aber schon früher gewähren, wodurch der Mitarbeiter entsprechend rascher die damit verbundene Bezugserhöhung erhielt. Während an einigen Universitäten bereits mehr als 100 Arbeitnehmer in eine Regelstufe vorgereicht wurden, gab es auch Universitäten ohne entsprechende Vorreihungen. An den beiden überprüften Universitäten gaben die vorgenommenen Einreihungen keinen Anlass für Beanstandungen. (TZ 57, 58)

Mehrkosten entstanden außerdem durch vor Inkrafttreten des KV durchgeführte Arbeitsplatzneubewertungen und das eigenständige Gehaltsmodell der Vetmeduni Wien. (TZ 60, 61)

Expertenstatus

Arbeitnehmern des allgemeinen Universitätspersonals war von der Universitätsleitung der Expertenstatus zuzuerkennen, wenn aufgrund einer individuellen Zielvereinbarung oder eines Mitarbeitergesprächs festgestellt wurde, dass sie eine bestimmte Anzahl von nicht typischerweise ohnehin für die Erfüllung des arbeitsvertraglich festgelegten Aufgabenbereichs notwendigen Qualifikationskriterien erfüllten. Je nach Einstufung des Arbeitnehmers bewirkte dies eine Bezugserhöhung von rd. 60 EUR bis zu mehreren 100 EUR pro Monat. (TZ 62)

Sowohl die überprüften als auch die meisten mittels Fragebogens befragten Universitäten gingen bei der Verleihung des Expertenstatus sehr zurückhaltend vor: eine Verleihung an der MDW, keine an der Vetmeduni Wien. An beiden überprüften Universitäten bestand Verbesserungspotenzial bei der Führung und zentralen Dokumentation der Mitarbeitergespräche. (TZ 62)

Überzahlungen

Der Anteil der überzahlten Mitarbeiter an den KV-Mitarbeitern war an den beiden überprüften Universitäten annähernd gleich hoch: 20 % an der MDW, 21 % an der Vetmeduni Wien. Für Überzahlungen ihres KV-Personals wendete die MDW im Dezember 2012 rd. 91.000 EUR und damit um rd. 24.000 EUR mehr auf als im Dezember 2009. An der Vetmeduni Wien waren dies rd. 130.000 EUR nach rd. 109.000 EUR im Dezember 2009. (TZ 63, 64)

An beiden Universitäten wurden bei fast allen Professoren die KV-Ansätze überschritten. Im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals wurden Männer wesentlich häufiger überzahlt als Frauen – an der Vetmeduni Wien lag der Anteil der Männer im Jahr 2012 sogar beim Doppelten. (TZ 63)

Entlohnung neu aufgenommener Professoren

Beide Universitäten nützten die ihnen durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit bei den Entgeltvereinbarungen. Die vereinbarten Bezüge neu aufgenommener Professoren lagen an der Vetmeduni Wien deutlich über jenen der MDW. (TZ 65)

Prämien, Zulagen und Belohnungen

An der MDW wurden im Jahr 2012 rd. 160.000 EUR und damit um rd. 30.000 EUR mehr als 2009 an Prämien, Zulagen und Belohnungen bezahlt. Hingegen sanken an der Vetmeduni Wien diese Zahlungen im selben Zeitraum von rd. 830.000 EUR auf rd. 590.000 EUR. Bezogen auf die Jahresbruttolohnsummen war an beiden Universitäten eine sinkende Tendenz zu beobachten: von 1,3 % der Jahresbruttolohnsumme im Jahr 2009 auf 1,0 % im Jahr 2012 an der MDW und von 4,1 % (2009) auf 2,0 % (2012) an der Vetmeduni Wien. (TZ 66)

In einem Einzelfall erreichte an der Vetmeduni Wien eine Bonuszahlung die Höhe von rd. 80 % des vereinbarten Jahresbruttogehalts – dies war ein Mehrfaches der an anderen Universitäten mit Rektoratsmitgliedern vereinbarten Leistungsprämien. In weiteren Fällen kamen Leistungsprämien von über 10.000 EUR pro Jahr, teilweise zusätzlich zu vereinbarten Überzahlungen zur Auszahlung. Leistungsprämien wurden sowohl laufend als auch im Nachhinein ausbezahlt. (TZ 67)

Personalstrukturplanung

Der KV sah vor, dass die Universitäten beim Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen auf die interne Strukturplanung Rücksicht zu nehmen hatten. Weiters enthielten ab der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 die Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMWF und den Universitäten Klauseln über die Verpflichtung zur Erstellung von Personalstrukturplänen. Der genaue Inhalt dieser Klauseln war aber von Anfang an so unklar, dass auch während der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 kein Einvernehmen zwischen BMWF und Universitäten erzielt werden konnte. (TZ 68)

Die MDW nahm diese Verpflichtung daher als einzige Universität nicht in ihre Leistungsvereinbarung auf. Sie verfügte zwar über eine Abbildung der Personalstrukturen, aber nicht über eine Vernetzung der Personalverwaltungssysteme mit dem System zur Verwaltung der Lehre (MDWonline) und über einen Personalstrukturplan, der über den Stand an wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern, die ein bestimmtes Studienangebot trugen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft gab. Die Erstellung eines Personalstrukturplans, auf den diese Kriterien zutrafen, war allerdings für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013–2015 vereinbart. Auch an der Vetmeduni Wien fehlte eine Schnittstelle zwischen Personaldaten (SAP) und Daten aus der Lehre (VetmedOnline). An beiden Universitäten waren entsprechende Projekte im Aufbau. (TZ 68, 69)

Personalstruktur			
Personalstruktur 2012	Vollbeschäftigungs- äquivalente	darunter mit Kollektiv- vertrag	
		absolut	in %
	insgesamt		
alle Universitäten Gesamt¹	33.660	22.245	66,1
<i>davon</i>			
<i>wissenschaftliches/künstlerisches Personal</i>	19.880	14.403	72,5
<i>allgemeines Personal</i>	13.780	7.842	56,9
MDW Gesamt	833	333	40,0
<i>davon</i>			
<i>wissenschaftliches/künstlerisches Personal</i>	562	227	40,5
<i>allgemeines Personal</i>	271	106	39,1
Vetmeduni Wien Gesamt	959	693	72,3
<i>davon</i>			
<i>wissenschaftliches Personal</i>	467	379	81,1
<i>allgemeines Personal</i>	492	314	63,8

¹ ohne Universität für Weiterbildung Krems

Quelle: BMWF (uni:data)

Mit Jahresende 2012 waren – über alle Mitarbeiter der Universitäten (rd. 33.660 VBÄ) betrachtet – rund zwei Drittel auf Basis des KV, der für das ab 2004 aufgenommene Personal galt, beschäftigt. Beim wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonal (rd. 19.880 VBÄ) betrug der Anteil rd. 72,5 %, beim allgemeinen Universitätspersonal (rd. 13.780 VBÄ) rd. 56,9 %. (TZ 70)

An der MDW unterlagen im Jahr 2012 rd. 40,5 % des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals dem KV, rd. 38,9 % hatten Arbeitsverhältnisse zur Universität, die nicht in den KV eingeordnet waren, rd. 20,6 % waren Beamte. Beim allgemeinen Personal waren rd. 39,1 % vom KV erfasst, rd. 53,4 % hatten ein Arbeitsverhältnis zur Universität, rd. 5,7 % waren Beamte und rd. 1,8 % standen in einem Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz. (TZ 71)

An der Vetmeduni Wien unterlagen rd. 81,1 % des wissenschaftlichen Universitätspersonals dem KV, rd. 1,3 % hatten Arbeitsverhältnisse zur Universität, die nicht in den KV eingeordnet waren bzw. ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis, rd. 17,6 % waren Beamte. Beim allgemeinen Personal waren rd. 63,8 % vom KV erfasst,

rd. 30,8 % hatten ein Arbeitsverhältnis zur Universität, rd. 2,9 % waren Beamte und rd. 2,5 % standen in einem Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz bzw. einem sonstigen Beschäftigungsverhältnis. (TZ 71)

An der Vetmeduni Wien lag der Anteil des wissenschaftlichen Personals mit rd. 48,7 % unter jenem des allgemeinen Personals (rd. 51,3 %). Auch setzte sich an den beiden überprüften Universitäten ein vom RH bisher mehrfach aufgezeigter Trend² – wenn auch in abgeschwächter Form – fort, wonach an österreichischen Universitäten der Anteil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals zurückging und jener des allgemeinen Personals anstieg. (TZ 71)

Beschäftigungsausmaß

Insgesamt war an beiden Universitäten im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Stammpersonals eine Abnahme von Vollbeschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Dieser Trend wiederholte sich beim allgemeinen Personal in geringerem Ausmaß. (TZ 73)

Lehrleistung

An der MDW stieg die gesamte Lehrleistung vom Wintersemester (WS) 2008/2009 auf das Sommersemester (SS) 2012 um rd. 4,6 % an. An der Vetmeduni Wien blieb sie vom WS 2008/2009 bis WS 2011/2012 gleich. Bezogen auf ein VBÄ eines Wissenschaftlers sank sie an der MDW von rd. 19,6 auf rd. 19,4 Semesterwochenstunden und an der Vetmeduni Wien von rd. 5,4 auf rd. 4,6 Semesterwochenstunden. (TZ 74)

In der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 erhielt die Vetmeduni Wien als eine von vier Universitäten ein höheres Globalbudget je Studierenden als in der Periode davor. Dadurch wurden möglicherweise Ressourcen für die Finanzierung weiterer universitärer Aufgaben frei, während sich an anderen Universitäten die Betreuungsrelationen kontinuierlich verschlechterten. (TZ 74)

² Bericht des Rechnungshofs Reihe Bund 2010/1 „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien“ sowie Bericht des Rechnungshofs Reihe Bund 2012/9 „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien, Follow-up-Überprüfung“

Kenndaten zu Auswirkungen des „Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“					
Rechtsgrundlagen	Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F. „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“				
	2008	2009	2010	2011	2012
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien					
Aufwendungen	in Mio. EUR				
gesamt	73,40	77,37	79,63	81,49	85,46
<i>davon</i>					
<i>Personalaufwendungen</i>	55,96	58,93	61,01	62,26	63,83
Mehrkostenberechnung 2009	–	1,76	1,52	1,84	2,50
Universitätsmitarbeiter	in VBÄ ¹				
gesamt	817,58	826,70	827,75	832,02	833,01
<i>davon</i>					
<i>im Kollektivvertrag</i>	–	–	283,20	298,85	333,26
Veterinärmedizinische Universität Wien					
Aufwendungen	in Mio. EUR				
gesamt	92,60	98,04	104,31	109,46	116,53
<i>davon</i>					
<i>Personalaufwendungen</i>	43,30	45,94	51,66	54,33	58,33
Mehrkostenberechnung 2009	–	1,42	1,23	1,73	1,98
Universitätsmitarbeiter	in VBÄ ¹				
gesamt	838,35	848,99	877,83	925,52	958,83
<i>davon</i>					
<i>im Kollektivvertrag</i>	–	–	574,68	633,97	692,83
alle Universitäten²					
Aufwendungen	in Mio. EUR				
gesamt	2.943,80	3.152,85	3.337,66	3.415,36	3.515,98
<i>davon</i>					
<i>Personalaufwendungen</i>	1.877,16	2.003,94	2.082,26	2.155,13	2.246,33
Mehrkostenberechnung 2009	–	49,20	38,80	52,60	68,50
Universitätsmitarbeiter	in VBÄ ¹				
gesamt	32.456,20	33.761,10	33.542,10	33.894,20	33.660,40
<i>davon</i>					
<i>im Kollektivvertrag</i>	–	–	20.289,10	21.562,50	22.245,00

¹ Stand jeweils Wintersemester (ohne Universität für Weiterbildung Krems)

² ohne Universität für Weiterbildung Krems

Quellen: BMWf (uni:data), Angaben der Universitäten; Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten

Prüfungsablauf und –gegenstand

1 Der RH überprüfte von Oktober 2012 bis März 2013 die Auswirkungen des „Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (KV) im Bereich der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (MDW) und der Veterinärmedizinischen Universität Wien (Vet-meduni Wien). Sofern nicht anders dargestellt, wurde dabei der Zeitraum 2008 bis 2012 betrachtet. Die Auswahl der überprüften Universitäten ergab sich aufgrund der Befragung (mittels Fragebogen) sämtlicher Universitäten im Zuge der Prüfungsvorbereitung.

Weiters befragte der RH während der Gebarungsüberprüfung mittels Fragebögen zu einzelnen Themenbereichen³ die weiteren 19 im Universitätsgesetz 2002 (UG) genannten Universitäten.

Ziel dieser Querschnittsüberprüfung war es, die rechtlichen Rahmenvorgaben zu beurteilen sowie die Personalstruktur der beiden überprüften Universitäten zu analysieren. Weiters überprüfte der RH die Kostenberechnungen im Vorfeld des KV, die Frage der Kostentreiber, die finanziellen Auswirkungen und die Auswirkungen auf das wissenschaftliche/künstlerische und allgemeine Universitätspersonal ebenso wie allfällige Auswirkungen auf den Lehrbetrieb/die Lehrleistung und den Umgang der Universitäten mit dem Instrument der Qualifizierungsvereinbarungen.

Zu dem im August 2013 übermittelten Prüfungsergebnis gaben die Vet-meduni Wien im September 2013, die MDW im Oktober 2013, das BMF im November 2013 sowie das BMWF im Dezember 2013 Stellungnahmen ab. Der RH übermittelte seine Gegenäußerungen im Februar 2014.

Ausgangslage – Personalrecht vor dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Personalrecht vor der Ausgliederung

2 Bis Ende 2003 stand das an den Universitäten tätige Personal in einem öffentlich-rechtlichen oder privatrechtlichen Dienstverhältnis oder in einem besonderen Rechtsverhältnis zum Bund. Daneben konnten teilrechtsfähige Einrichtungen im Rahmen ihrer Teilrechtsfähigkeit Personal beschäftigen.

Die maßgeblichen Regelungen für diese Dienstverhältnisse waren das Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG 1979)⁴ bzw. das Vertragsbedienstetengesetz 1948 (VBG)⁵ – somit das allgemeine Dienstrecht des Bundes mit Sonderbestimmungen für das wissenschaftliche/künstle-

³ KV- und Nicht-KV-Mitarbeiter, Einstufungen, Expertenstatus, Qualifizierungsvereinbarungen, Pensionskassen, Betriebsvereinbarungen

⁴ Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979, BGBl. Nr. 333

⁵ Vertragsbedienstetengesetz 1948, BGBl. Nr. 86

rische Universitätspersonal. Daneben bestanden Sonderregelungen zu Fragen der Begründung des Dienstverhältnisses und der Aufgaben in den Organisationsgesetzen. Auf Arbeitsverhältnisse, die im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit eingegangen wurden, war das Angestelltengesetz (AngG)⁶ anzuwenden.

- 3 Im Jahr 2001 erfolgte eine umfassende Novellierung des Universitätslehrerdienstrechts⁷. Einerseits sollte durch die Änderungen die Begründung öffentlich-rechtlicher Dienstverhältnisse ab Oktober 2001 nicht mehr möglich sein⁸, andererseits wurde ein neues vierstufiges Karrieremodell für Universitätslehrer geschaffen. Dieses sah zu Beginn ein spezielles öffentlich-rechtliches Ausbildungsverhältnis vor, dem befristete Dienstverhältnisse als Assistent und als Professor folgten. Als letzter Schritt war ein unbefristetes Dienstverhältnis als Professor vorgesehen. Dem Übertritt in die nächste Stufe ging jeweils ein Aufnahmeverfahren voraus. Daneben führte die Novelle die Personalkategorie der Staff Scientists⁹ ein, die in einem zeitlich unbefristeten Dienstverhältnis standen.

Der Dienstgeber der Universitätsbediensteten war weiterhin der Bund, die entsprechenden Regelungen waren im Wesentlichen in das VBG eingebettet¹⁰. Die Änderungen betrafen nicht die allgemeinen Universitätsbediensteten, Angestellte im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit sowie beamtete Universitätslehrer.

Bei bereits bestehenden Dienstverhältnissen trat keine Änderung ein. Unter bestimmten Voraussetzungen konnten bestehende Dienstverhältnisse von Universitäts- bzw. Vertragsassistenten noch verlängert oder in Dienstverhältnisse nach der neuen Rechtslage übergeführt werden.

⁶ BGBl. Nr. 292/1921

⁷ Dienstrechts-Novelle 2001 – Universitäten, BGBl. I Nr. 87/2001

⁸ bei Universitätsprofessoren abhängig vom Ausschreibungszeitpunkt

⁹ Die Personalkategorie der Staff Scientists sollte zur Erfüllung von Funktionen dienen, die eine kontinuierliche Betreuung durch entsprechend qualifiziertes Personal erfordern.

¹⁰ Das öffentlich-rechtliche Ausbildungsverhältnis war im Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste, BGBl. Nr. 463/1974, geregelt.

Ausgangslage – Personalrecht vor dem Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Vollrechtsfähige
Universitäten

4.1 Mit 1. Jänner 2004 wurde das UG in vollem Umfang wirksam; die Universitäten wurden autonom und hatten die Personalhoheit¹¹. Ab diesem Zeitpunkt unterlagen neu eingegangene Beschäftigungsverhältnisse dem AngG. Arbeitgeber war die vollrechtsfähige Universität. In der Zeit bis zum Abschluss eines Kollektivvertrags, der die Rechte und Pflichten zwischen den Universitäten und deren Arbeitnehmern festlegen sollte, waren die Regelungen des VBG¹² als Mindestinhalt der einzelnen neu geschlossenen Verträge weiterhin wirksam.

Die vorübergehende Anwendung des VBG galt jedoch nicht für neu eintretende Studienassistenten, Assistenten ohne Doktorat, Lehrbeauftragte und im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigte Arbeitnehmer. Für derartiges Personal waren das AngG sowie allgemeine arbeitsrechtliche Regelungen anzuwenden.¹³

Beamte blieben Beamte. Bereits vor dem 1. Jänner 2004 an Universitäten verwendete Vertragsbedienstete des Bundes wurden hingegen Arbeitnehmer der Universität. Für sie waren die Regelungen des VBG¹⁴ als Inhalt des Arbeitsvertrags weiterhin anzuwenden. Die Arbeitsverhältnisse der Arbeitnehmer im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit gingen ebenfalls auf die Universität über.

An die Stelle der Regelung der Arbeitsverhältnisse durch Gesetz war deren vertragliche Regelung getreten. Dies war der Grund, warum das UG den Abschluss eines Kollektivvertrags für Arbeitnehmer der Universitäten ermöglichte.

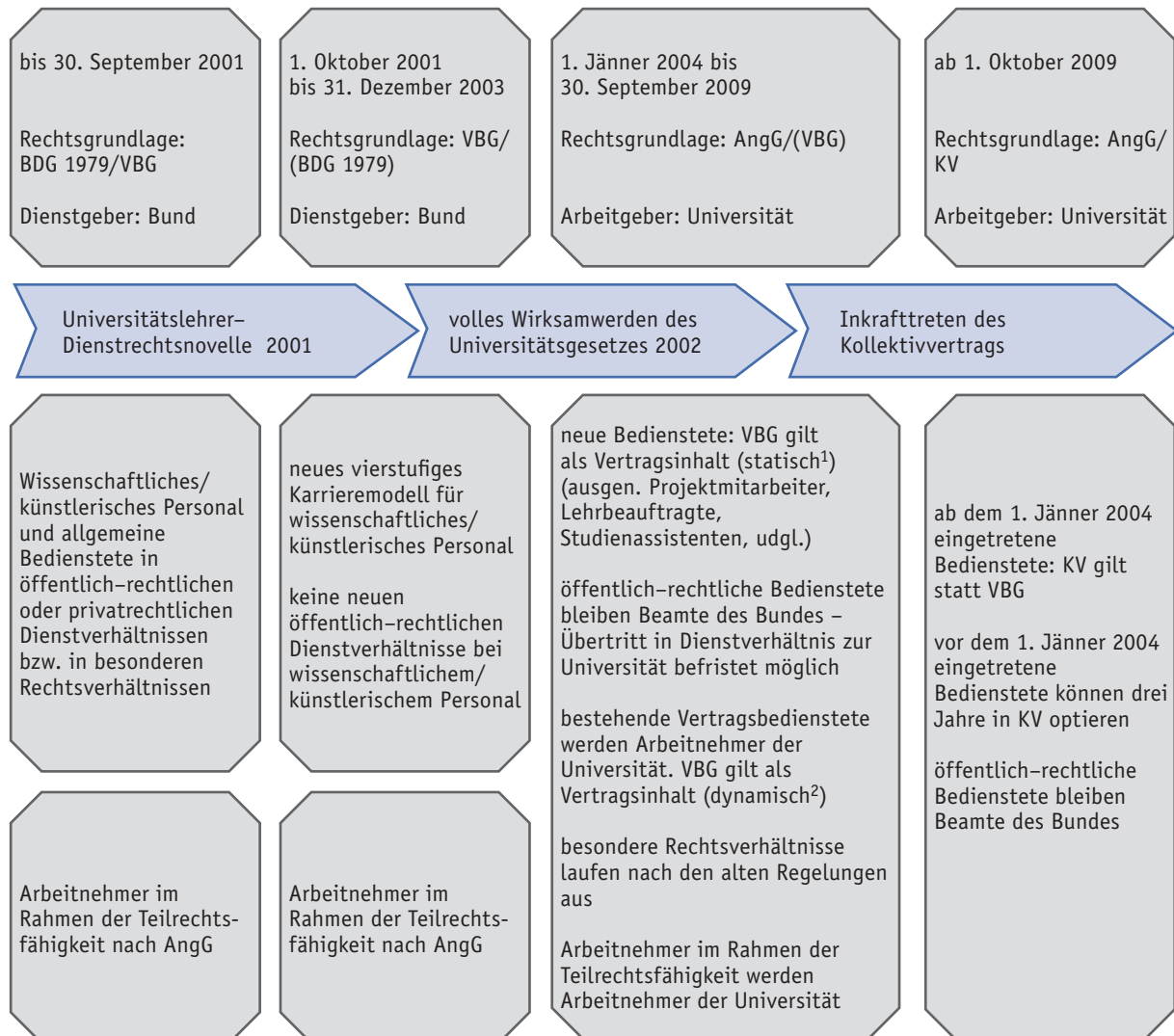
¹¹ siehe Bericht des Rechnungshofs Reihe Bund 2010/1 "Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien"

¹² in der Fassung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses; keine Geltung hatten die Regelungen über die Kündigungs- und Entlassungsgründe

¹³ vgl. OGH, 80bA3/07k, wonach § 128 UG – der die Geltung des VBG als Vertragsinhalt für nach dem 1. Jänner 2004 eingetretene Arbeitnehmer bis zum Geltungsbeginn des Kollektivvertrags festlegte – nur auf jene Arbeitnehmer anzuwenden war, deren Rechtsverhältnisse auch vor dem 1. Jänner 2004 dem VBG zu unterstellen gewesen wären. Dies betraf im Wesentlichen die Berufsbilder des Univ.-Abgeltungsgesetzes (Uni-AbgG) (insbesondere Studienassistenten, Assistenten mit abgeschlossener Universitätsausbildung ohne Doktorat, Lehrbeauftragte in einem Arbeitsverhältnis), Arbeitnehmer die im Rahmen von Drittmittelprojekten i.S.d. § 109 Abs. 2 UG beschäftigt werden und Arbeitnehmer, mit denen weniger als ein Drittel der für Vollbeschäftigte vorgesehenen wöchentlichen Normalarbeitszeit vereinbart war.

¹⁴ in der jeweils geltenden Fassung; der Abschluss von Sonderverträgen war nicht mehr möglich

Abbildung 1: Rechtsgrundlagen für Arbeitsverhältnisse des Universitätspersonals



¹ in der Fassung zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses

² in der jeweils geltenden Fassung

Quelle: RH

4.2 Der RH wies darauf hin, dass für die neu eintretenden Studienassistenten, Assistenten ohne Doktorat, Lehrbeauftragten und Arbeitnehmer, die im Rahmen von Drittmittelprojekten beschäftigt waren, für einen längeren Zeitraum nicht die Regelungen des VBG, sondern jene des AngG galten.

Zustandekommen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Kollektivverträge –
Allgemeines

5 Kollektivverträge sind schriftliche privatrechtliche Verträge, die zwischen kollektivvertragsfähigen Körperschaften der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer abgeschlossen werden, jedoch auch und insbesondere den Inhalt der von ihnen erfassten Einzelarbeitsverhältnisse gestalten. Zugunsten der Arbeitnehmer gilt eine einseitig zwingende Wirkung: der Kollektivvertrag legt u.a. Mindeststandards hinsichtlich bestimmter Arbeitsbedingungen (insbesondere das Entgelt) fest, die zu Lasten der Arbeitnehmer nicht unterschritten werden dürfen; ihm kommt sohin eine Schutzfunktion zu.

Kollektivvertrags-
partner

6.1 (1) Nach dem UG kam dem Dachverband der Universitäten Kollektivvertragsfähigkeit auf Seite der Arbeitgeber zu. Darüber hinaus kam ihm keine Rechtsfähigkeit zu, die Verhandlung und der Abschluss eines Kollektivvertrags mit Wirkung für alle ihm angehörenden Universitäten war seine einzige Aufgabe. Auf Arbeitnehmerseite stand ihm der Österreichische Gewerkschaftsbund (vertreten durch die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst) gegenüber.

(2) Im Juli 2003 nahm der Dachverband der Universitäten erste Verhandlungen mit der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst auf.

Zuvor waren gemeinsame Grundpositionen der – hinsichtlich ihrer Interessenslagen unterschiedlich ausgerichteten – Universitäten in Positionspapieren festgelegt worden. Diese waren dem RH seitens des Dachverbands der Universitäten nicht mehr zugänglich.

Nach Auskunft des Dachverbands der Universitäten waren im Jahr 2004 die Positionen des Dachverbands der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst bei den Gehältern und Verwendungsgruppen weit voneinander entfernt: u.a. sei es Ziel des Dachverbands der Universitäten gewesen, eine Verringerung der Zulagen oder eine Höherstufung beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal nur bei Bedarf oder vorheriger Vereinbarung und ein einheitliches Schema für das gesamte allgemeine Universitätspersonal zu erreichen.

(3) Gemäß den Verhandlungsfortschritten legten der Dachverband der Universitäten und die Gewerkschaft Öffentlicher Dienst in den Jahren 2004 bis 2006 eigene, vom jeweils anderen Verhandlungspartner jedoch abgelehnte, KV-Entwürfe vor. Nach weiteren Verhandlungen erfolgte im April 2007 eine grundsätzliche Einigung.

(4) Basierend darauf erstellte der Dachverband der Universitäten eine Mehrkostenberechnung, die Mehrkosten in Höhe von rd. 546,80 Mio. EUR für den Zeitraum von 2008 bis 2015 prognostizierte (siehe TZ 31). Ab Jänner 2008 fanden Gespräche mit dem BMWf (unter Beteiligung des BMF) betreffend die Finanzierung dieser Kosten statt. Wie in TZ 52 f. näher ausgeführt, erfolgte eine teilweise Abgeltung dieser Mehrkosten durch das BMWf.

(5) Die – auch auf politischer Ebene – geführten Verhandlungen verzögerten im Ergebnis den Abschluss des KV bis ins Frühjahr 2009 und machten – u.a. um die Budgetbelastung der Universitäten in der Implementierungsphase zu verringern – noch inhaltliche Adaptierungen (insbesondere im Übergangsrecht)¹⁵. Nach seiner Unterzeichnung im Mai 2009 trat der KV mit 1. Oktober 2009 in Kraft.

6.2 Der RH wies darauf hin, dass vom Beginn der Verhandlungen bis zum Inkrafttreten des KV mehr als sechs Jahre vergingen. Ferner vermerkte der RH, dass aufgrund der Regelungen des UG (bezüglich der Ausgliederung der Universitäten und der KV-Fähigkeit) der Bund als Hauptfinanzier der Universitäten (vertreten durch das BMWf und BMF) erst zu einem späten Zeitpunkt der KV-Verhandlungen eingebunden war. Für den von ihnen abgeschlossenen KV rechneten die KV-Parteien mit Mehrkosten von rd. 436,20 Mio. EUR (rd. 546,80 Mio. EUR abzüglich der Kostenreduktionen aus den Übergangsbestimmungen, siehe TZ 34) bis 2015, wobei Teile dieser Mehrkosten aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen bedeckt werden mussten. Hinsichtlich der Finanzierung verwies der RH auf seine Ausführungen zu TZ 52 f.

Motive, Neuerungen,
Struktur und inhaltliche
Schwerpunkte

7 (1) Die inhaltliche Ausrichtung des KV war insgesamt vom Bestreben der KV-Parteien getragen, ein möglichst einheitliches Universitätsarbeitsrecht zu schaffen und gleichzeitig dabei die spezielle Ausrichtung bestimmter Universitäten zu berücksichtigen (etwa durch Sonderbestimmungen für Medizinische Universitäten oder Ermächtigungen für den Abschluss von Betriebsvereinbarungen (BV)). Mit einer bis zu drei Jahre späteren Überführung bestimmter Mitarbeitergruppen in das neue System sollten die finanziellen Belastungen der Universitäten durch den KV zumindest temporär vermindert werden (siehe TZ 34).

¹⁵ Dies waren die §§ 78 Abs. 1 (für wissenschaftliche Mitarbeiter in Ausbildung), 76 Abs. 8 (Absenkung der Pensionskassen-Beiträge für zwei Jahre), 76 Abs. 4 (verzögerte Vorrückung bei Lektoren).

Zustandekommen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

(2) Der KV setzte – innerhalb seiner formalen Struktur – folgende inhaltliche Schwerpunkte:

Allgemeine Bestimmungen

- Stärkung der betrieblichen Ebene (viele Bereiche wurden dabei der Ausformung durch BV überlassen, um Besonderheiten der Universitäten Rechnung tragen zu können)

Dienstordnung

- Erweiterungen der Freistellungsmöglichkeiten (Studien- und Bildungsurlaub)
- ein gegenüber dem allgemeinen Arbeitsrecht erhöhter Kündigungs- und Entlassungsschutz
- Etablierung eines neues Karrieremodells, das bei Erfüllung der Voraussetzungen eine durchgängige universitäre Laufbahn ermöglicht (Qualifizierungsvereinbarung)

Gehaltsordnung

- Neumodellierung der Gehaltsverläufe (weniger Verwendungsgruppen und Zeitvorrückungen in den Gehaltsschemata); zusätzlich Einbau von Leistungsanreizen (z.B. im Rahmen einer Expertenlaufbahn)
- Festlegung von Mindeststandards im Entgeltbereich für bestimmte Arbeitnehmergruppen (Projektmitarbeiter, Lektoren, Assistenten ohne Doktorat)
- Bereinigung des Zulagenwesens und Flexibilisierung des Arbeitszeitrechts („all in“ Bezüge beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal; Verminderung der Anzahl von Zulagen beim allgemeinen Personal)

Die Dienst- und Gehaltsordnung galten teils für alle Mitarbeiter, teils spezifisch für das wissenschaftliche/künstlerische bzw. allgemeine Universitätspersonal. Ferner sahen diese Sonderbestimmungen für die Medizinischen Universitäten und die Vetmeduni Wien vor.

Altersvorsorge

- Einrichtung einer Pensionskasse für alle Angestellten

Schlussbestimmungen

Dem KV schloss sich ein Zusatz-KV¹⁶ betreffend die Altersversorgung der bis 31. Dezember 2003 – d.h. vor der Vollrechtsfähigkeit der Universitäten – aufgenommenen Vertragsbediensteten an.

Übergangsregelungen
im KV

- 8 Der KV enthielt Regelungen, die die Überleitung der Arbeitnehmer in seinen Geltungsbereich betrafen:

(1) Für Arbeitnehmer, die ab dem 1. Jänner 2004 aufgenommen worden waren, stellte der KV klar, dass die Verträge weder in ihrem Bestand berührt wurden noch Veränderungen einer allfälligen Befristung eintraten. Die Arbeitnehmer waren in die im KV vorgesehenen Personalkategorien einzureihen. Ein allfälliges über dem jeweiligen kollektivvertraglichen Tarif liegendes Entgelt blieb dem Arbeitnehmer erhalten. Entgeltwirksame Vorrückungen sollten jedoch solange nicht stattfinden, bis das kollektivvertragliche Entgelt erreicht wurde („Aufsaugung“¹⁷, siehe zu deren Auswirkungen TZ 63).

(2) Weitere Übergangsregelungen betrafen den Bereich der Pensionskassenvorsorge (TZ 34) sowie Regelungen für Projektmitarbeiter und Mitarbeiter in Ausbildung.

¹⁶ „Zusatz-Kollektivvertrag für die Altersversorgung der vor dem 1. Jänner 2004 an den Universitäten aufgenommenen Bediensteten nach § 78a Abs. 1 und 4 VBG“

¹⁷ Allfällige Valorisierungen waren von der Aufsaugung ausgenommen.

Spätere Änderungen des KV

9.1 (1) Im Jänner 2010 vereinbarten die KV-Parteien einen Nachtrag zum KV, der neben einer Valorisierung der Bezüge für das Jahr 2010 auch kleinere inhaltliche Änderungen enthielt.¹⁸

(2) Im Zuge weiterer Nachträge im Februar 2011 und März 2012 erfolgten die Erhöhungen der Bezüge für die Jahre 2011 und 2012 sowie weitere inhaltliche Anpassungen¹⁹. Hinsichtlich der Valorisierungen des KV-Entgelts verwies der RH auf TZ 45.

9.2 Der RH verwies darauf, dass die Nachträge teilweise zur Besserstellung der Bediensteten und dadurch zu Mehrkosten führten.

Allgemeine Bestimmungen

Betriebsvereinbarungen

10.1 (1) Der KV regelte verschiedene Sachmaterien nur allgemein und überließ ergänzende Regelungen eigenen BV zwischen Universitätsleitung und zuständigem Betriebsrat. Die BV waren – mit Ausnahme der zwingend abzuschließenden BV über eine Pensionskassenzusage²⁰ – grundsätzlich fakultativ und damit weder von Arbeitgeber- noch von Arbeitnehmerseite erzwingbar; dem Arbeitgeber stand es sohin offen, bestimmte Materien auch in anderer Weise zu regeln.

¹⁸ Im Bereich der Pensionskassen wurden unter 18-Jährige einbezogen und eine Nachzahlung für Lehrzeiten im Fall der Weiterbeschäftigung sowie die Nichteinbeziehung bestimmter Projektmitarbeiter im Drittmittelbereich festgelegt; studentischen Mitarbeitern wurde eine längere Arbeitsverpflichtung in der Lehrveranstaltungszeit ermöglicht; eine Änderung der Regelung über den Fahrtkostensatz im Bundesbereich wurde nachvollzogen; die Wirkungen der Aufsaugung bei übergeleiteten allgemeinen Bediensteten wurde in bestimmten Fällen abgeschwächt; weiters erfolgten Änderungen für Projektmitarbeiter im Bereich der Hemmung des Ablaufs von befristeten Arbeitsverhältnissen, der Arbeitszeit und der Einstufung; bestimmte Projektmitarbeiter wurden befristet vom Mindesttarif ausgenommen; weiters erfolgte eine Erweiterung des Bezieherkreises der Zulage für Patientenversorgung.

¹⁹ Änderungen 2011: Klarstellung der Anrechenbarkeit von Dienstzeiten als Vertragsbediensteter; Anhebung der Journaldienstzulage für Teilzeitkräfte; Klarstellungen zur Fälligkeit der Sonderzahlungen; Ausweitung der Rufbereitschaftsentschädigung im ärztlichen und zahnärztlichen Bereich sowie die Streichung einer möglichen Betriebsvereinbarung über Details zum Fahrtkostenzuschuss.

2012 erhielten bestimmte Vertragsassistenten nach VBG, die an einer Universität weiterbeschäftigt wurden, einen Anspruch auf Nachzahlung der betrieblichen Mitarbeitervorsorge.

²⁰ § 71 Abs. 1 KV

Da aufgrund der Freiwilligkeit der Abschlüsse ein unterschiedliches Bild an den 21 Universitäten zu erwarten war, erhob der RH mittels eines Fragebogens die zum Stichtag 1. Jänner 2013 an allen Universitäten abgeschlossenen BV.

Insgesamt hatten die Universitäten zum Stichtag 98 BV mit erkennbaren Schwerpunkten bei der Regelung der Abgeltung von Dienstreisen, der Lehrveranstaltungskategorien bei Lektoren, der Qualifizierungsvereinbarungen und der Überprüfung der Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals abgeschlossen; die obligatorische BV über eine Pensionskassenzusage war – mit Ausnahme der Universität Salzburg – von allen Universitäten abgeschlossen worden (siehe Anhang 1).

(2) Die MDW hatte – abgesehen von der BV über eine Pensionskassenzusage – bislang keine BV abgeschlossen. Es lagen jedoch Richtlinien des Rektorats zur Erreichung des Expertenstatus (siehe TZ 62) und zur Überleitung von Lektoren in die Gruppe der Senior Lecturer vor. Die Vetmeduni Wien hatte neben der BV hinsichtlich einer Pensionskasse auch eine BV über Lehrtätigkeiten und Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten abgeschlossen. An beiden überprüften Universitäten bestanden zudem Richtlinien zu Qualifizierungsvereinbarungen (siehe TZ 16).

- 10.2** Die Möglichkeit einer den KV ergänzenden Ausgestaltung von Regelungen durch BV bedeutete im Ansatz eine deutliche Stärkung der betrieblichen Ebene. Von den eingeräumten Möglichkeiten wurde bislang allerdings sowohl von den beiden überprüften, als auch von den übrigen vom RH befragten Universitäten nur sehr zurückhaltend Gebrauch gemacht.

Wenngleich BV hinsichtlich der im KV genannten Materien nicht erzwungen werden konnten, sah der RH in bestimmten Angelegenheiten jedoch eine Regelung durch BV oder – soweit zulässig – durch Richtlinien als zweckmäßig an. Dies betraf die Festlegung der Lehrtätigkeit zu außergewöhnlichen Zeiten für Lehrende an der MDW (TZ 20), die Definition der „wesentlichen dienstlichen Interessen“ im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen oder die spätestens bis 2016 festzulegenden Voraussetzungen und Modalitäten für den Anspruch auf Studienurlaub (siehe TZ 24).

Der RH empfahl daher

(1) der MDW über die Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten sowie

(2) der MDW und der Vetmeduni Wien

- über eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigungen sowie
- über die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Studienurlaubs (bspw. hinsichtlich Entgeltanspruchs und Anrechnungsfragen) zeitgerecht vor dem Jahr 2016 Regelungen – durch BV oder soweit zulässig durch Richtlinien – zu treffen.

10.3 *Die MDW teilte hiezu mit, dass die Betriebsvereinbarungen über die Betrauung mit Lehrtätigkeit zu außergewöhnlichen Zeiten und zur Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigung mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal bereits unterschriftsreif ausverhandelt worden seien; eine Regelung der Modalitäten des Studienurlaubs werde zeitgerecht vor dem 1. Oktober 2016 vorgenommen.*

Die Vetmeduni Wien merkte hiezu an, dass die Regelung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigungen sowie der Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Studienurlaubs fakultative Betriebsvereinbarungen seien, die abgeschlossen werden könnten, jedoch nicht müssten.

Das BMWF teilte mit, die an die MDW gerichteten Empfehlungen seien im Zuge des zweiten Begleitgesprächs zur Leistungsvereinbarung 2013–2015 mit der Universitätsleitung erörtert worden, welche eine schrittweise Umsetzung zugesagt habe.

10.4 Der RH entgegnete der Vetmeduni Wien, dass – wie bereits ausdrücklich dargelegt – Betriebsvereinbarungen bzw. – soweit zulässig – Richtlinien in den oben angeführten Angelegenheiten zwar nicht erzwungen werden könnten, er jedoch eine Regelung dieser im Interesse der Universität für zweckmäßig erachtet.

Dienstordnung

Geltungsbereich
des KV

11.1 (1) Zwingend erfasste der KV

1. alle Arbeitnehmer, deren Dienstverhältnis mit der Universität nach dem 31. Dezember 2003 begründet worden war;
2. die vor 2004 bei teilrechtsfähigen Einrichtungen beschäftigten und gemäß UG²¹ übergeleiteten Arbeitnehmer;
3. alle Arbeitsverhältnisse, die ab 1. Jänner 2004 frei regelbar waren (dies waren Personengruppen wie z.B. jene der Lektoren, die vormals im Universitäts-Abgeltungsgesetz²² geregelt waren).

(2) Ausgenommen vom Anwendungsbereich des KV waren Beamte und gemäß UG übergeleitete Vertragsbedienstete des Bundes (sofern diese Gruppen nicht von ihrem Optionsrecht Gebrauch machten), Mitglieder des Rektorats sowie – mangels Arbeitnehmereigenschaft – freie Dienstnehmer oder Werkvertragsnehmer.

(3) Unter bestimmten Bedingungen sah der KV für Beamte und Vertragsbedienstete des Bundes eine Optionsmöglichkeit vor und enthielt diesbezügliche Regelungen.

(4) An der MDW und der Vetmeduni Wien wird der nach Geburtsdatum jüngste Beamte jeweils voraussichtlich 2037, der jüngste Vertragsbedienstete-Alt 2049 bzw. 2048 in den Ruhestand treten.

11.2 Der RH wies darauf hin, dass aufgrund der weiterhin bestehenden unterschiedlichen Personalgruppen (Beamte, Vertragsbedienstete-Alt, KV-Mitarbeiter) und anzuwendenden Dienstrechte noch für zumindest drei Jahrzehnte die Notwendigkeit einer kostenintensiven parallelen Verwaltung dieser Systeme bestehen wird²³.

²¹ § 134 UG

²² Bundesgesetz über die Abgeltung von wissenschaftlichen und künstlerischen Tätigkeiten an Universitäten und Universitäten der Künste

²³ Siehe hiezu auch RH Reihe Bund 2010/1, „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtkostensituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien“, TZ 2.

Dienstordnung

Unterschiede bei einzelnen Personalgruppen

Allgemeines

12.1 (1) Das UG unterschied beim Universitätspersonal organisationsrechtlich grundsätzlich (nur) zwischen dem wissenschaftlichen/künstlerischen und dem allgemeinen Universitätspersonal sowie hinsichtlich der ersteren Gruppe zwischen Universitätsprofessoren, –dozenten und wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern. Davon unberührt blieb allerdings die dienstrechtliche Stellung – als Beamter, VB oder KV-Beschäftigter.

(2) Der KV verfeinerte diese personelle Unterteilung und sah zum Teil neue oder gegenüber früheren Regelungen unterschiedlich benannte Kategorien vor, denen entsprechende Zuordnungen in der Gehaltsordnung korrespondierten. So fiel etwa die Gruppe der Universitätsdozenten ersatzlos weg und ging in jener der Assoziierten Professoren (bzw. allenfalls der Assistenzprofessoren) auf oder wurden Bundes- und Vertragslehrer in die Gruppe der Senior Lecturer übergeleitet.

Tabelle 1: Personalgruppen vor und nach KV	
Wissenschaftliches/künstlerisches Universitätspersonal (näherungsweise Entsprechungen)	
VBG/BDG	KV
Universitätsprofessoren Vertragsprofessoren	Universitätsprofessoren (TZ 13)
Universitätsdozenten	Assoziierte Professoren (TZ 14, 15, 16) Assistenzprofessoren (TZ 14, 15, 16)
Universitätsassistenten Vertragsassistenten wissenschaftliche Mitarbeiter in Ausbildung (Säule 1-Assistenten) Staff Scientists	Universitätsassistenten ohne Doktorat (TZ 17) Universitätsassistenten mit Doktorat (TZ 17) Senior Scientists/Artists (TZ 17)
Vertragslehrer Bundeslehrer Staff Scientists	Senior Lecturer (TZ 17)
Drittmittelangestellte	Projektmitarbeiter (TZ 18)
Lehrbeauftragte	Lektoren (TZ 18)
Tutoren Studienassistenten	Studentische Mitarbeiter (TZ 18)

Quelle: RH

- 12.2** Nach Auffassung des RH war die (Neu-)Kategorisierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals durch den KV nachvollziehbar, zumal z.B. die Unterscheidung von Abschluss und Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung (auch) in unterschiedlichen Personalkategorien Ausdruck fand.

Universitätsprofessoren

- 13.1** Universitätsprofessoren wurden nach Durchführung eines Berufungsverfahrens gemäß § 98 oder § 99 UG in ein unbefristetes oder ein befristetes Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommen. Die schon im UG angelegten Einschränkungen hinsichtlich befristeter Verträge wurden im KV allerdings weiter ausgebaut und Befristungen nur in wenigen Fällen zugelassen²⁴, so dass (wie in der Praxis auch schon in der früheren Rechtslage) im Regelfall ein unbefristetes Dienstverhältnis entstand. An der Vetmeduni Wien waren Ende 2012 von 39 Professoren 35 unbefristet beschäftigt, an der MDW 176 von 180 Professoren.

Der KV sah hingegen als Neuerung gegenüber dem VBG/BDG für Professoren eine Kündigungsmöglichkeit bei einer zweimaligen negativen Evaluierung vor; eine Bedarfskündigung war hingegen nicht zulässig. Ferner wurden die im UG genannten Aufgaben – gegenüber dem VBG/BDG weitgehend unverändert – weiter konkretisiert. Das Ausmaß der Lehrverpflichtung war nunmehr jedoch nicht mehr vorgegeben und zwischen Universität und Professor nach Maßgabe der Arbeitszeit und der sonstigen Aufgaben zu vereinbaren.

Wie der RH feststellte, wurde in den („all-in“) Dienstverträgen kein Ausmaß der Lehrverpflichtung festgelegt. An der MDW fanden sich in Protokollen von Berufungsverhandlungen zumindest Zielwerte hierfür angegeben; bei der Vetmeduni Wien wurden derartige Abreden in den Zielvereinbarungen, die als Teil des Dienstvertrags galten, getroffen.

- 13.2** Im Bereich der Professoren ergaben sich durch den KV keine gravierenden Änderungen. Die neu geschaffene Kündigungsmöglichkeit wie auch die Möglichkeit, in den Einzeldienstverträgen die Lehrverpflichtung festzulegen, erhöhten zwar die Flexibilität der Universität als

²⁴ Einschränkungen für die Befristung von Verträgen ergaben sich schon aus dem UG: gemäß § 109 Abs. 1 UG war die Maximaldauer einer Befristung mit sechs Jahren vorgegeben (§ 99 – Professoren waren grundsätzlich – maximal aber für fünf bzw. sechs Jahre – befristet; § 99 Abs. 1 und 3 UG). Gemäß § 25 Abs. 3 KV war ein unbefristetes Dienstverhältnis allerdings der Regelfall und ein Abgehen davon nur in bestimmten Fällen gestattet (§ 25 Abs. 3 lit. a–d).

Arbeitgeber. Der RH wies jedoch kritisch darauf hin, dass auch in den Einzeldienstverträgen keine Mindestlehrverpflichtung vorgesehen war. Dies könnte mittel- bis langfristig Auswirkungen auf die Lehrleistung haben (siehe TZ 74).

Der RH empfahl der MDW und der Vetmeduni Wien, einen anzustrebenden Mindestzielwert an zu erbringender Lehre auch ausdrücklich in den Dienstverträgen der Universitätsprofessoren zu verankern. Dieser Zielwert sollte im Durchschnitt in einem mehrjährigen Zeitraum erreicht werden.

- 13.3** *Laut Stellungnahme der MDW werde mit neu ernannten Professoren in den Berufungsverhandlungen das anzustrebende Lehrausmaß festgelegt und dieses im Protokoll darüber dokumentiert. Aufgrund des je Studienjahr schwankenden Lehrausmaßes wolle sich die MDW eine möglichst hohe Flexibilität erhalten. Zudem wies die MDW darauf hin, dass ein vereinbartes Mindestausmaß von den Lehrenden eher als fixe Größe und eben nicht als Mindestausmaß verstanden werde, die bei Überschreiten zu entsprechend höheren Gehaltsforderungen führe.*

Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien bestehe im KV für Professoren keine besondere Vorgabe hinsichtlich des Ausmaßes der Lehrverpflichtung; eine Mindestgrenze könne mit der tatsächlich zu erbringenden Lehrleistung verwechselt werden. Eine Beauftragung mit Lehre sei unter Berücksichtigung der dafür erforderlichen Arbeitszeit jederzeit möglich.

- 13.4** Der RH erwiderte der MDW und der Vetmeduni Wien, dass gerade die Nichtfestlegung einer bestimmten Lehrverpflichtung für Professoren durch den KV eine einzelvertragliche Regelung der jedenfalls zu erbringenden Lehrtätigkeit notwendig erscheinen lässt; der vom RH empfohlene „Durchrechnungszeitraum“ würde auch die notwendige Flexibilität bei schwankendem Lehrveranstaltungsangebot wahren. Die Befürchtung, ein vereinbartes Mindestmaß an Lehrtätigkeit könnte im Sinne eines Höchstausmaßes an zu erbringender Lehre aufgefasst werden, teilte der RH – bei entsprechend klarer Formulierung des Dienstvertrages – nicht.

Assistenzprofessoren und Assoziierte Professoren

Aufgaben und Lehrausmaß

14.1 (1) Zentrales Anliegen des KV war der Entwurf eines (neuen) Karriere-modells mit einer Qualifizierungsvereinbarung als dessen Kernstück. Mit Abschluss der Qualifizierungsvereinbarungen nach dem dafür vorgesehenen Ausschreibungs- und Auswahlverfahren erfolgte die Einreihung eines Mitarbeiters als Assistenzprofessor, mit deren Erfüllung als Assoziierter Professor (näheres siehe TZ 15).

(2) Obwohl organisationsrechtlich noch dem Mittelbau zugehörig, waren Assoziierte Professoren in ihren eigenverantwortlich wahrzunehmenden Aufgaben bereits weitgehend den Professoren angeglichen.

(3) Hinsichtlich des zu erfüllenden Lehrausmaßes ergaben sich durch den KV allerdings Änderungen: waren die mit der Kategorie der Assoziierten Professoren vergleichbaren Universitäts- bzw. Vertragsdozenten mit mindestens vier, maximal aber acht Semesterwochenstunden (SWS) (in künstlerischen Fächern zwölf bis 22) zu beauftragen, so hatten gemäß KV Assoziierte Professoren im Schnitt über zwei Jahre maximal acht Stunden (in künstlerischen Fächern 10,6 Stunden) zu lehren; eine Mindestbeauftragung war nicht mehr vorgesehen. Die Lehrverpflichtung von Assistenzprofessoren lag noch unter jener der Assoziierten Professoren (vier Stunden in wissenschaftlichen, 5,3 Stunden in künstlerischen Fächern).

Tabelle 2: Lehrverpflichtung Dozenten, Assoziierte Professoren und Assistenzprofessoren

BDG/VBG	Wissenschaftliche Fächer (künstlerische Fächer)	KV	Wissenschaftliche Fächer (künstlerische Fächer)
Universitätsdozenten Vertragsdozenten	mind. 4, max. 8 SWS (mind. 12, max. 22 SWS)	Assoziierte Professoren	max. 8 SWS (max. 10,6 SWS) ¹
		Assistenzprofessoren	max. 4 SWS (max. 5,3 SWS) ²

¹ im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Jahren, aber höchstens 12 SWS wissenschaftlich/16 SWS künstlerisch in einem Semester

² im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Jahren, aber höchstens 6 SWS wissenschaftlich/8 SWS künstlerisch in einem Semester

Quelle: RH

14.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Lehrverpflichtungsregelungen des KV zu einem Mehrbedarf an Personal und höheren Kosten – insbesondere an den künstlerischen Universitäten – führen können, weil das gegenüber Universitäts- und Vertragsdozenten insgesamt geringere Ausmaß der Lehrverpflichtung (insbesondere in der künstlerischen Lehre) – bei unverändert angenommenem Mengengerüst und Qualifikationsniveau – mit der fortschreitenden Zunahme der Zahl von Assoziierten Professoren und Assistenzprofessoren schlagend werden wird. In diesem Zusammenhang verwies der RH kritisch auf die bereits durch den KV-Abschluss angefallenen Mehrkosten, die teilweise aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen bedeckt werden mussten. Der RH empfahl daher beiden überprüften Universitäten, in den Dienstverträgen ein Mindestausmaß an Lehre festzulegen, das sich an den Werten des KV orientieren sollte und sicherstellt, dass es zu keinen negativen Auswirkungen auf den Lehrbetrieb kommt.

14.3 *Laut Stellungnahme der MDW bestehe gemäß KV bei wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeitern, mit denen Qualifizierungsvereinbarungen getroffen wurden, ein Regelausmaß für die Lehre. Aufgrund des je Studienjahr schwankenden Lehrausmaßes wolle sich die MDW eine möglichst hohe Flexibilität erhalten. Zudem wies die MDW darauf hin, dass ein vereinbartes Mindestausmaß von den Lehrenden eher als fixe Größe und eben nicht als Mindestausmaß verstanden werde, die bei Überschreiten zu entsprechend höheren Gehaltsforderungen führe.*

Die Vetmeduni Wien wies darauf hin, dass eine Regelung des Mindestausmaßes der Lehre im Dienstvertrag für jene Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, deren Lehrverpflichtungsausmaß bereits der KV enthalte, nicht erforderlich sei.

14.4 Der RH bemerkte gegenüber der MDW und der Vetmeduni Wien hiezu, dass der KV – im Zusammenhang mit der Festsetzung der Bezugshöhe – zwar von einem bestimmten Lehrausmaß bei Assistenzprofessoren und Assoziierten Professoren ausgeht, damit aber keine Mindestbeauftragung (wie dies noch in der Rechtslage vor dem KV der Fall war) festgelegt wurde. Deshalb erachtete es der RH für zweckmäßig, (auch) im Dienstvertrag die im konkreten Fall vereinbarte (Mindest-)Lehrleistung festzulegen und/oder ausdrücklich auf das im KV jeweils angeführte Regellehrausmaß zu verweisen. Die Befürchtung der beiden Universitäten, ein vereinbartes Mindestmaß an Lehrtätigkeit könnte im Sinne eines Höchstausmaßes an zu erbringender Lehre aufgefasst werden, teilte der RH – bei entsprechend klarer Formulierung des Dienstvertrages – nicht.

Karrieremodell des KV

15.1 (1) Das universitäre Dienstrecht des BDG²⁵ führte vielfach zu einer Art „Karriereautomatismus“, bei dem in der Praxis das befristete Dienstverhältnis in ein provisorisches und dieses in ein definitives überging. Dies hatte zur Folge, dass sich an vielen Universitäten bis heute ein großer Teil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in einer Dauerstellung zur Universität befindet.

(2) Die KV-Partner standen daher vor der Aufgabe, nach dem Übergang von öffentlich-rechtlichen zu privatrechtlichen Dienstverhältnissen an den Universitäten einen derartigen Automatismus zu vermeiden, den Nachwuchswissenschaftlern aber doch eine Karriereperspektive zu bieten. Dies sollte mit dem Karrieremodell des KV erreicht werden.

(3) Der KV sah nämlich in seinem § 27 vor, dass die Universität einem wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter den Abschluss einer Qualifizierungsvereinbarung anbieten konnte, soweit die von diesem erbrachten wissenschaftlichen/künstlerischen Leistungen das Erreichen der geforderten hohen Qualifikation erwarten ließen. Dabei hatte die Universität die interne Strukturplanung sowie die für sie maßgebenden Frauenförderpläne zu berücksichtigen.

Das Anbot der Universität war spätestens zwei Jahre nach Aufnahme der Tätigkeit als wissenschaftlicher/künstlerischer Mitarbeiter zu stellen, und die Qualifizierungsziele waren so festzulegen, dass sie im Regelfall innerhalb von vier Jahren erreichbar waren. Mit dem Abschluss der Qualifizierungsvereinbarung wurde der wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter zum Assistenzprofessor, eine Kündigung war nur unter stark eingeschränkten Bedingungen möglich.

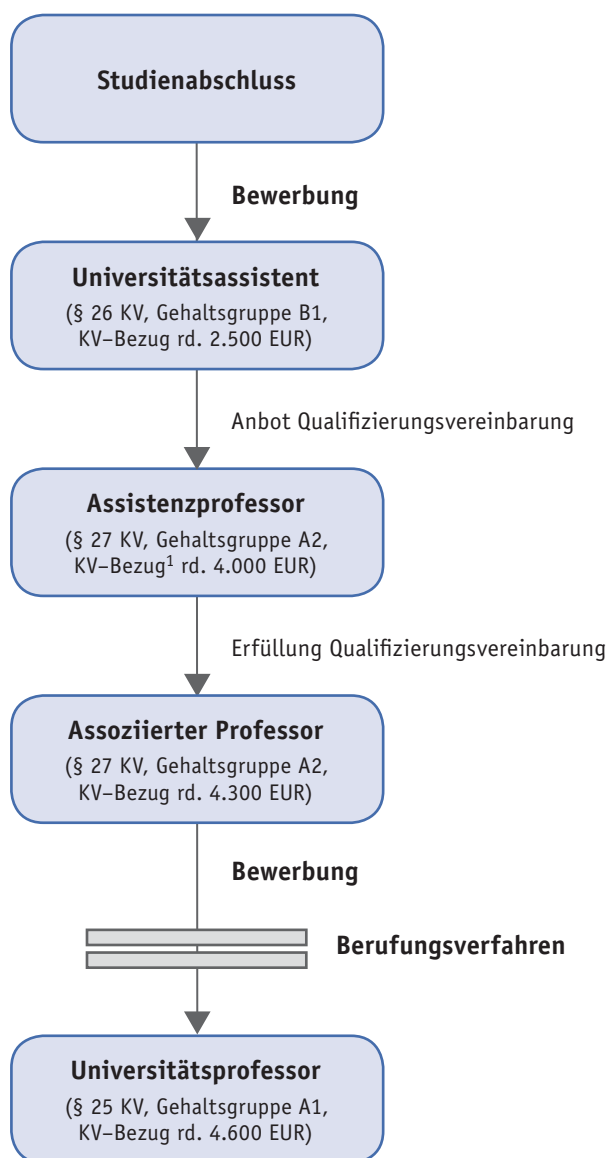
Nach Erreichen der geforderten Qualifikation führte der Mitarbeiter den Titel „Assoziierter Professor“ und das Arbeitsverhältnis wurde auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. Er hatte das Recht, Aufgaben in der Lehre, der Erschließung der Künste und in der Forschung in gleicher Weise zu übernehmen wie ein Universitätsprofessor.

(4) Dieses Karrieremodell des KV unterschied sich von ähnlichen Modellen im anglo-amerikanischen Bereich insbesondere dadurch, dass es keinen direkten Weg zur Professur nach § 98 UG (in Entsprechung des full professor) eröffnete. Die Besetzung der Stelle eines Universitätsprofessors erforderte weiterhin ein vom Modell des KV unabhängiges Berufungsverfahren. Dies wird im Folgenden verdeutlicht:

²⁵ für Neueintretende bis September 2001

Dienstordnung

Abbildung 2: Karrieremodell des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten



¹ mit Doktorat, ohne Doktorat rd. 3.400 EUR

Quelle: RH

- 15.2** Der RH beurteilte die Qualifizierungsvereinbarungen grundsätzlich als zweckmäßiges Instrument zur Höherqualifizierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchses. Aus Sicht des RH sollte jedoch ein universitäres Karrieremodell einerseits die nachteiligen Folgen der Versteinerung von Personalstrukturen vermeiden, andererseits aber auch die permanente Fluktuation höchst talentierter Wissenschaftler hintanhalten. Dazu bot das Karrieremodell des KV eine praktikable Grundlage (siehe aber hierzu im Folgenden TZ 16).

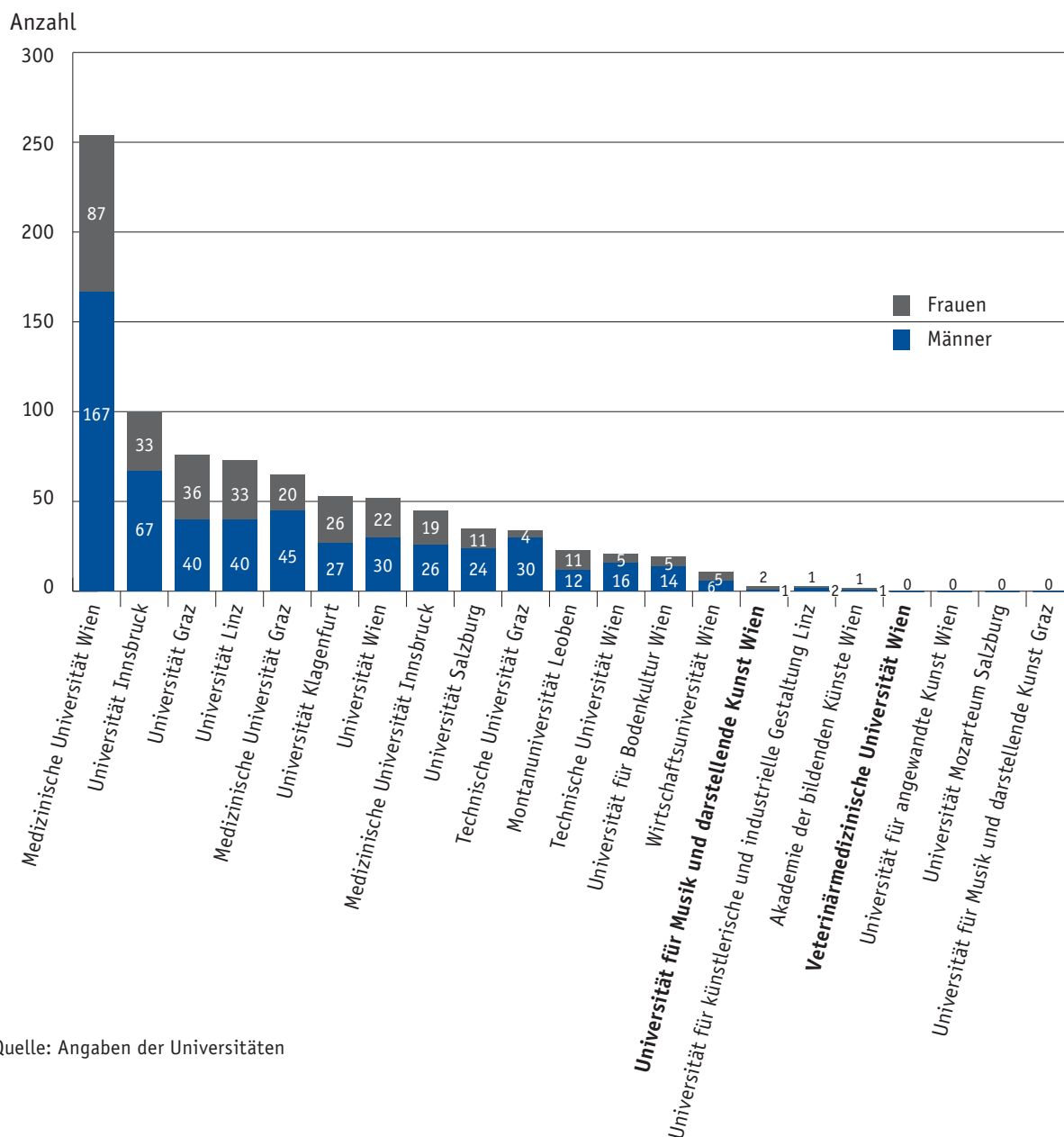
Qualifizierungsvereinbarungen

- 16.1** Das zentrale Element des Karrieremodells waren die Qualifizierungsvereinbarungen.

Der RH erhob daher bei den beiden überprüften sowie zusätzlich bei den weiteren 19 im UG genannten Universitäten deren Anzahl zum Stichtag 31. Jänner 2013:

Dienstordnung

Abbildung 3: Qualifizierungsvereinbarungen



Quelle: Angaben der Universitäten

(1) Insgesamt waren zum Stichtag 31. Jänner 2013 869 Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen worden, davon 548 (63,06 %) mit Männern und 321 (36,94 %) mit Frauen.

(2) Die MDW hatte bis zum Stichtag drei Qualifizierungsvereinbarungen (zwei mit Frauen, eine mit einem Mann) abgeschlossen, wovon eine bereits erfüllt war. Eine weitere Qualifizierungsvereinbarung war

bereits bewilligt, die Ausschreibung aber noch nicht erfolgt. Die Basis hierfür bildeten die Richtlinien des Rektorats zu Qualifizierungsvereinbarungen und zur Evaluierung der vereinbarten Qualifikationen sowie die im Jahr 2010 erfolgte Beschlussfassung über die Anzahl der Qualifizierungsstellen.

(3) Die Vetmeduni Wien hatte bis Ende 2012 noch keine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen. Die von den Kandidaten zu erbringenden Voraussetzungen, das Auswahlverfahren, die Ausgestaltung der Qualifizierungsvereinbarung sowie die Überprüfung der Zielerreichung hatte sie in einem Beschluss des Rektorats definiert. Demnach plante sie im Zeitraum 2013 bis 2015 die Besetzung von mindestens zwei Qualifizierungsstellen pro Jahr.

16.2 (1) Die Anzahl der an den Universitäten abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen zeigte ein überaus heterogenes Bild.

(2) Der RH hielt fest, dass die beiden überprüften Universitäten nähere Festlegungen hinsichtlich der Qualifizierungsvereinbarungen getroffen hatten.

(3) Er bemängelte jedoch, dass die Vetmeduni Wien die einzige Universität nicht künstlerischer Ausrichtung war, die noch keine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen hatte. Er empfahl der Vetmeduni Wien daher, die Anzahl von zwei Qualifizierungsvereinbarungen pro Jahr tatsächlich als Mindestzahl anzusehen und für den Fall der budgetären Bedeckbarkeit zusätzliche Qualifizierungsvereinbarungen abzuschließen. Er verwies in diesem Zusammenhang auf den Umstand, dass die Lehre an der Vetmeduni Wien noch in hohem Ausmaß von Universitätsdozenten getragen wurde (siehe TZ 74), die mittel- und langfristig durch Mitarbeiter mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung (Assoziierte Professoren) ersetzt werden müssten.

(4) Die an der MDW bereits durchgeführten Verfahren entsprachen den Regelungen des KV und ihren eigenen internen Richtlinien.

(5) Im Hinblick darauf, dass bisher österreichweit knapp zwei Drittel der Qualifizierungsvereinbarungen mit Männern und lediglich gut ein Drittel der Qualifizierungsvereinbarungen mit Frauen abgeschlossen wurden, empfahl der RH dem BMWf, gegenüber jenen Universitäten, an denen ein derartiges Ungleichgewicht bestand, in den regelmäßig stattfindenden Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen auf eine geschlechtergerechtere Verteilung der Laufbahnstellen zu dringen.

16.3 *Laut Stellungnahme des BMWF enthalte die Leistungsvereinbarung 2013–2015 mit der Vetmeduni Wien das Ziel, drei Qualifizierungsvereinbarungen abzuschließen. Allerdings müssten geeignete Kandidaten zur Verfügung stehen. Das BMWF werde außerdem generell auf die gemeinsame Erarbeitung entsprechender Richtlinien und Standards für die Umsetzung des KV hinwirken.*

Universitätsassistenten, Senior Scientists/Artists, Senior Lecturer

17.1 (1) Universitätsassistenten waren nach Abschluss eines entsprechenden Studiums in ein Arbeitsverhältnis zur Universität aufgenommene wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter; das Arbeitsverhältnis diene der Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen/künstlerischen Bildung, bei Aufnahme als Universitätsassistent mit Doktorat auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Professorenstelle.

Der KV differenzierte demnach zwischen Stellen, die ein Doktorat erforderten (Postdoc) und bei welchen eine Befristung möglich war und solchen, bei denen kein Doktorat Voraussetzung war; diese Stellen waren im Regelfall befristet.

Die Kategorie der – bis 2004 dem Universitäts-Abgeltungsgesetz unterworfenen und danach frei regelbaren – wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeiter in Ausbildung (Säule 1-Assistenten) wurde im KV nicht mehr weitergeführt, sondern allenfalls vor Inkrafttreten des KV bestandene Nachfolgemodelle dieser Kategorie – mit einer kostendämpfenden Übergangsbestimmung (siehe TZ 34) – dem Gehaltsschema des KV eingeordnet.

Die Lehrverpflichtung der Universitätsassistenten war durch den KV mit 2 SWS (in künstlerischen Fächern 2,6 SWS), für Postdoc-Stellen mit 4 SWS (in künstlerischen Fächern 5,3 SWS) im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Jahren festgelegt. Assistenten gemäß BDG und VBG hatten im Vergleich im Regelfall zwischen 2 SWS und 4 SWS an selbständiger Lehre zu leisten.

(2) Die Personengruppen der Universitätsassistenten, Senior Scientists/Artists und Senior Lecturer führten – wenngleich in verschiedenen Abstufungen der Anteile – vergleichbare Tätigkeiten aus; sie waren auch in dasselbe Gehaltsschema eingereiht.

Inhaltlich anknüpfend an die vormaligen Staff Scientists waren die Stellen für Senior Scientists/Artists – abweichend von jenen für Universitätsassistenten – allerdings nicht für eine vertiefte wissenschaftliche/künstlerische Bildung bzw. Vorbereitung auf eine Bewerbung für eine Professur ausgelegt, sondern hatten ihren Schwerpunkt in Lehre und Verwaltung; sie waren grundsätzlich als Dauerstellen konzipiert; überwog die Betrauung mit Lehre, sprach der KV von Senior Lecturer. Diese Gruppe entsprach damit weitgehend den ehemaligen Bundes- und Vertragslehrern.

Für Senior Scientists galt – je nach Einstufung – eine Lehrverpflichtung zwischen 2 SWS und 4 SWS; Senior Lecturer hatten – im Durchschnitt von zwei aufeinander folgenden Jahren – durchschnittlich 16 (in künstlerischen Fächern 21,3) SWS zu leisten.

Gegenüber den Bundes- und Vertragslehrern bezogen Senior Lecturer nunmehr einen „all in“-Bezug, in den der bisherige Mehrleistungsanteil bereits (teilweise) eingerechnet war. Im Gegenzug stieg die Lehrverpflichtung von 13 auf 16 SWS (in künstlerischen Fächern von 17 auf 21,3 SWS) deutlich an. Die MDW erließ eigene Richtlinien, unter welchen Bedingungen eine Überleitung in die Gruppe der Senior Lecturer erfolgen konnte.

- 17.2** Der RH wies darauf hin, dass ungeachtet eines zweijährigen Durchrechnungszeitraums für die Erbringung der notwendigen Lehrleistung, sich die Disponibilität und Flexibilität in der Lehre bei der Gruppe der Senior Lecturer durch den KV verringerte. Die früher lediglich im Bedarfsfall beauftragten Mehrdienstleistungen waren nunmehr einerseits (teilweise) im Gehaltsansatz eingerechnet und machten sohin auch eine Betrauung im entsprechenden Umfang erforderlich, andererseits wurde die Möglichkeit zu zusätzlichen Leistungen stark eingeschränkt.

Lektoren, Projektmitarbeiter und Studentische Mitarbeiter

- 18.1** (1) Wesentliche Neuerungen brachte der KV für die Gruppe der Lektoren (früher Lehrbeauftragte). Lektoren waren Arbeitnehmer, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben in einem wissenschaftlichen oder künstlerischen Fach betraut waren. Vor Inkrafttreten des KV waren Angehörige dieser Gruppe teils als freie Dienstnehmer beschäftigt, teils mit Arbeitsvertrag angestellt. Eine Beschäftigung war gemäß KV nur noch im Rahmen einer Teilzeitbeschäftigung möglich. Das Mindestentgelt betrug 195 EUR für eine wissenschaftliche bzw. 146,2 EUR für eine künstlerische SWS (Beträge 2012).

Dienstordnung

(2) Vollständig dem KV unterstellt wurden auch Projektmitarbeiter, d.h. befristet für die Dauer von drittmittelfinanzierten wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Projekten beschäftigte Arbeitnehmer. Damit wurden alle im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit übernommene sowie alle seit 2004 neu für Projekte aufgenommene Mitarbeiter erfasst und in die entsprechende Verwendungs- und Gehaltsgruppe des KV eingestuft (vergleiche TZ 44).

(3) Studentische Mitarbeiter waren befristet beschäftigte Mitarbeiter, die ein entsprechendes Studium noch nicht abgeschlossen hatten und nach Maßgabe des Arbeitsvertrags an Lehrveranstaltungen, wissenschaftlicher/künstlerischer Arbeit oder an der Betreuung von Studierenden mitwirkten.

Gemäß KV durften diese ausschließlich als Teilzeitkräfte mit einem Höchstausmaß von 20 Wochenstunden beschäftigt werden. Zudem wurden sie in das Gehaltsschema des KV eingeordnet und bezogen ein Mindestentgelt von 898 EUR monatlich (Betrag 2012).

- 18.2** Der KV erbrachte für die Gruppe der Lektoren, Projektmitarbeiter und Studentischen Mitarbeiter gegenüber der Rechtslage vor dem KV deutliche Verbesserungen – nämlich Angestelltenverträge und die Einordnung in ein Mindestgehaltsschema.

Der RH wies jedoch darauf hin, dass dadurch den Universitäten seit 2009 erhebliche Mehrkosten entstanden bzw. in Zukunft entstehen werden (siehe TZ 44).

Arbeitszeit

Generelle Regelungen

- 19.1** Bezüglich des Arbeitszeitrechts bestanden grundlegende Unterschiede zwischen dem wissenschaftlichen/künstlerischen (spezielle Vorschriften gemäß UG und KV) und dem allgemeinen Personal (allgemeines Arbeitszeitrecht und KV) einerseits und innerhalb dieser Gruppen zwischen Dienstnehmern, auf die das VBG/BDG anwendbar war und solchen, die dem KV unterlagen, andererseits.

Tabelle 3: Arbeitszeit des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals

	VBG/BDG	KV
Höchstgrenze/Tag	13 Stunden Ausnahme: u.a. bei land- und forstwirtschaftlichen Tätigkeiten und Forschung und Entwicklung und bei Schichtbetrieb	13 Stunden – Lehre: Mo–Fr 8.00–21.00 Uhr (außer BV abgeschlossen) – Patientenversorgung an Vetmeduni Wien in tierärztlicher Verwendung: Mo–Fr 7.00–20.00 Uhr (ohne Journaldienste und Rufbereitschaften) Abweichung durch BV möglich
Höchstgrenze/Woche	48 Stunden (mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch darüber hinaus)	48 Stunden (aber 60 in einzelnen Wochen)
Durchrechnungszeitraum	17 Wochen (mit Zustimmung des Arbeitnehmers auch darüber hinaus)	52 Wochen

Quelle: RH

Tabelle 4: Arbeitszeit des allgemeinen Universitätspersonals

	VBG/BDG	KV
Höchstgrenze/Tag	13 Stunden	9 Stunden (bei fester Arbeitszeit) 10 Stunden (bei Gleitzeitregelung durch BV) 11 Stunden (bei Schichtwechsel oder Arbeitsbereitschaft) Patientenversorgung an Vetmeduni Wien in tierärztlicher Verwendung: Mo–Fr 7.00–20.00 Uhr (ohne Journaldienste und Rufbereitschaften)
Höchstgrenze/Woche	48 Stunden	48 Stunden
Durchrechnungszeitraum	17 Wochen	17 Wochen (52 Wochen bei BV)

Quelle: RH

19.2 Der RH stellte beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal insbesondere durch die Verlängerung des Durchrechnungszeitraums auf 52 Wochen eine etwas größere Flexibilität der Arbeitszeit, beim allgemeinen Universitätspersonal jedoch durch die Beschränkung der Tageshöchstgrenze eine Verringerung der Dispositionsmöglichkeiten fest.

Der RH bemängelte, dass sich daraus in den in TZ 20 dargestellten Bereichen der überprüften Universitäten Arbeitszeitprobleme ergaben.

Arbeitszeitprobleme an den überprüften Universitäten

- 20.1** (1) Die Vetmeduni Wien hatte neben Forschung und Lehre auch die in einem Tierspital zu erbringenden tierärztlichen Aufgaben wahrzunehmen. Alle Arbeitnehmer hatten nach Notwendigkeit im Rahmen der arbeitszeitlichen Rahmenbedingungen Journaldienste und Rufbereitschaften zu leisten. Abgesehen von einer arbeitszeitlichen Sonderbestimmung hinsichtlich der Patientenversorgung galten auch für die Vetmeduni Wien nur die für Universitäten maßgeblichen Arbeitszeitgrenzen. Das auf das ärztliche Personal in Medizinischen Universitäten anwendbare – hinsichtlich der Arbeitszeit flexiblere – Krankenanstalten–Arbeitszeitgesetz (KA–AZG) galt hingegen nicht.

Die Vetmeduni Wien unterbreitete daher 2005 an die damaligen Bundesministerien für Gesundheit und Frauen sowie für Bildung, Wissenschaft und Kultur im Hinblick auf die vergleichbare Organisation den – später nicht weiter verfolgten – Vorschlag einer Einbeziehung des von ihr geführten Tierspitals in den Anwendungsbereich des KA–AZG. Eine Berechnung der finanziellen Auswirkungen einer solchen Umstellung wurde nicht angestellt.

Nach Mitteilung der Vetmeduni Wien im Zuge der Gebarungsüberprüfung war aufgrund der engeren Arbeitszeitgrenzen des KV im Bereich des Tierspitals die zusätzliche Aufnahme von vier Assistenten – mit einem zusätzlichen Aufwand von insgesamt rd. 186.000 EUR pro Jahr – nötig; ferner werde in diesem Bereich der Ersatz von allgemeinem Personal (insbesondere von Tierpflegern) künftig im Verhältnis 1:2,5 – d.h. für den Ersatz eines dem VBG/BDG unterstellten Arbeitnehmers (zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren 24 Tierpfleger beschäftigt) wären im Schnitt 2,5 neue Arbeitnehmer einzustellen – erfolgen müssen; dabei wäre mit einem Mehraufwand von rd. 39.000 EUR pro Ersatzfall und Jahr zu rechnen.

(2) Ein weiteres Arbeitszeitproblem ergab sich für die Vetmeduni Wien daraus, dass sie ein landwirtschaftliches Lehr- und Forschungsgut führte, dessen Mitarbeiter einem eigenen Kollektivvertrag mit abweichenden Arbeitszeitregelungen unterlagen. Es war unklar, ob die im UG normierte Vorrangregel zugunsten der KV-Fähigkeit des Dachverbands der Universitäten gegenüber jener anderer Interessensvertretungen auch für die Regelung des Dienstverhältnisses der ab 2004

aufgenommenen landwirtschaftlichen Arbeiter Geltung beanspruchen konnte.

(3) An der MDW fanden vereinzelt im Bereich der Lehre Veranstaltungen (Konzerte, Opernaufführungen) statt, bei welchen die durch den KV vorgegebenen Grenzen für die Arbeitszeit der Lehrenden überschritten wurden bzw. beim notwendigen allgemeinen Personal (Beleuchter, Tontechniker) zu ungünstigen Verteilungen der Arbeitszeit führten.

(4) Wenngleich die Arbeitszeiteinteilung und die Einhaltung der Arbeitszeit dem wissenschaftlichen/künstlerischen Personal – im Gegensatz zum allgemeinen Personal – grundsätzlich selbst überlassen war, war die Universität als Arbeitgeber letztlich für die Einhaltung der Bestimmungen verantwortlich und Adressat einer Strafdrohung.

(5) Aufgrund des KV waren die Arbeitnehmer verpflichtet, die geleisteten Arbeitsstunden nach den Weisungen der Universität aufzuzeichnen. Solche generellen Weisungen (des Rektorats) bestanden an den überprüften Universitäten nicht. An der Vetmeduni Wien war die Verantwortlichkeit für die Einhaltung der Arbeitszeit an die Leiter der Organisationseinheiten (Instituts- bzw. Klinikleiter) delegiert; an beiden Universitäten galten in bestimmten Bereichen Dienstpläne. Teile des allgemeinen Personals hatten schon aufgrund von Gleitzeitregelungen Zeitaufzeichnungen zu führen.

20.2 (1) Der RH wies kritisch darauf hin, dass die sich aus dem KV ergebenden Arbeitszeitgrenzen angesichts der dargestellten Besonderheiten der MDW bzw. Vetmeduni Wien in der Praxis in einzelnen Bereichen zu eng bemessen waren und nach Angaben der Vetmeduni Wien im Tierspital zu höheren Kosten führten.

(2) Der RH verwies gegenüber der MDW hinsichtlich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals auf seine Empfehlung, eine – im KV bereits fakultativ vorgesehene – Regelung betreffend Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten abzuschließen (siehe TZ 10).

(3) Im Hinblick auf die notwendige Mitwirkung des allgemeinen Personals an den Aufgaben der MDW und Vetmeduni Wien wären neben organisatorischen Maßnahmen Möglichkeiten einer weiteren Ausdehnung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeit – in den vorgegebenen Grenzen des AZG – zu prüfen und allenfalls ein entsprechender Vorschlag auf Änderung des KV (in Richtung einer Erhöhung der zulässigen Arbeitszeit) an die KV-Partner zu richten. Dafür könnte z.B. im KV die vom AZG vorgesehene Möglichkeit, unter bestimm-

ten Bedingungen die tägliche Arbeitszeit auszudehnen, verankert und einer Regelung durch BV überantwortet werden. Nur fallweise anfallende Dienstleistungen (bspw. Beleuchter an der MDW) könnten – unter Beachtung eines angemessenen Kosten–Nutzen–Verhältnisses nach Kostenvergleich – an Einrichtungen außerhalb der Universität ausgelagert werden.

(4) Der von der Vetmeduni Wien unterbreitete Vorschlag einer Angleichung der Arbeitszeitregelungen an jene der Medizinischen Universitäten setzt nach Auffassung des RH eine hinreichende Abschätzung der damit verbundenen finanziellen Folgen (bspw. hinsichtlich von Zulagen und Überstunden) voraus. Der RH empfahl der Vetmeduni Wien daher, zunächst eine auf die Gegebenheiten der Vetmeduni Wien abgestimmte Berechnung möglicher finanzieller Auswirkungen eines solchen Szenarios vorzunehmen.

(5) Ferner wäre seitens der Vetmeduni Wien klarzustellen, ob der KV auch die landwirtschaftlichen Mitarbeiter des Lehr- und Forschungsgutes erfasst.

(6) Der RH empfahl schließlich der MDW und der Vetmeduni Wien – mit Blick auf die im UG normierten Strafbestimmungen im Falle von Arbeitszeitverletzungen – generell, d.h. auch für das wissenschaftliche/künstlerische Personal, eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen.

20.3 *Die MDW wies darauf hin, dass in bestimmten Bereichen (Beleuchtung, Tontechnik) bereits externe Kräfte eingesetzt würden, vielfach aber im Theaterbereich Kenntnisse erforderlich seien, die von Externen nicht erreicht werden könnten.*

Hinsichtlich der Ausweitung der Arbeitszeiten zur Erweiterung einer höheren Flexibilität sei bereits ein entsprechender Wunsch an die KV-Verhandlungspartner herangetragen worden.

Ferner werde die MDW die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für Arbeitszeitaufzeichnungen auch beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal prüfen.

Laut Stellungnahme des BMWF seien an die MDW gerichtete Empfehlungen im Zuge des zweiten Begleitgesprächs zur Leistungsvereinbarung 2013–2015 mit der Universitätsleitung erörtert worden, welche eine schrittweise Umsetzung zugesagt habe.

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Zu den Empfehlungen des RH gegenüber der Vetmeduni Wien, Berechnungen hinsichtlich finanzieller Auswirkungen einer möglichen Einbeziehung des Tierspitals in den Anwendungsbereich des Krankenanstalten–Arbeitszeitgesetzes vorzunehmen und ferner die Frage zu klären, ob der KV der Universitäten auch die Arbeiter des landwirtschaftlichen Lehr- und Forschungsgutes erfasse, verwies das BMWf darauf, dass die Universität darum bemüht sei, die Arbeiter des land- und fortwirtschaftlichen Lehr- und Forschungsgutes im Kollektivvertrag zu erfassen.

Überstunden

- 21.1** Wurde beim allgemeinen Universitätspersonal die unter Anwendung der Überschreitungs- und Umverteilungsregeln festgesetzte Arbeitszeit überschritten, lag Überstundenarbeit vor; für diese war eine gesonderte Vergütung vorgesehen. Für das wissenschaftliche/künstlerische Personal galt hingegen das „all in“-Prinzip, d.h. mit dem nach der Gehaltsordnung zustehenden Entgelt waren – mit Ausnahmen in quantitativer und qualitativer Hinsicht – alle Leistungen abgegolten.

Bei der Berechnung des Überstundenentgelts ergaben sich durch den KV Veränderungen gegenüber dem zuvor anwendbaren VBG im Bereich des Überstundenteilers²⁶ und der Zuschlagshöhe. Allein durch die Absenkung des Überstundenteilers wurden Überstunden des allgemeinen Personals im Ergebnis um 8,3 % verteuert.

Unterschiede bestanden überdies bei den Zuschlagsprozentsätzen: Überstunden während der Nachtzeit wurden gemäß KV mit einem Zuschlag von 200 % zum Grundstundenlohn, gemäß GehG jedoch nur von 100 % abgegolten; bei der Sonn- und Feiertagsvergütung galt nach dem KV ein einheitlicher Zuschlagstarif von 100 %. Demgegenüber erhöhte sich dieser im Anwendungsbereich des GehG ab der 9. Stunde auf 200 %.

- 21.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass den Universitäten mittel- und langfristig aus dem Anfall von Überstunden beim allgemeinen Universitätspersonal insbesondere durch den veränderten Überstundenteiler höhere Kosten entstehen werden. Das konkrete Ausmaß ist dabei vom Mengengerüst und Art der angefallenen Überstunden sowie von der Einstufung der Dienstnehmer abhängig. Vor dem Hintergrund der im Vergleich zum GehG günstigeren Überstundenregelungen empfahl der RH den beiden überprüften Universitäten, für einen sparsamen Einsatz der Überstunden Sorge zu tragen.

²⁶ Dies ist jener Divisor, durch den das Bruttomonatsentgelt zu teilen ist, um den Grundstundenlohn zu erhalten. Der Zuschlag ist sodann in Prozentsätzen dieses Grundstundenlohns zu bemessen.

Dienstordnung

21.3 *Laut Stellungnahme der MDW pflege sie bereits jetzt einen sorgsamem Umgang mit Überstunden.*

21.4 Der RH stellte klar, dass er die Überstundenleistungen an der MDW als solche nicht beurteilte. Demgegenüber empfahl er – namentlich aufgrund der dargestellten Verteuerung der Überstundenleistungen generell durch den KV – für die Zukunft eine entsprechend vorsichtige Disposition.

Dienstverhinderung

22.1 Im Fall einer Dienstverhinderung durch Krankheit oder Unfall hatte der Arbeitnehmer unter gewissen Voraussetzungen auch weiterhin Anspruch auf Fortzahlung seines Entgelts (Entgeltausfallprinzip). Die für KV-Mitarbeiter als Angestellte der Universität in Betracht kommende Dauer und Höhe der Entgeltfortzahlung regelte das AngG abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses. Im Vergleich zu den Bestimmungen des VBG war die Dauer der Entgeltfortzahlung reduziert.

Die Berechnung der Entgeltfortzahlung war in beiden Systemen unterschiedlich: gemäß VBG wurde nur das Monatsentgelt, im Anwendungsbereich des AngG hingegen – durch einen erweiterten Entgeltbegriff – das regelmäßige Entgelt (d.h. einschließlich der Sonderzahlungen, der regelmäßig geleisteten Überstunden und Zulagen) herangezogen und daher die Entgeltfortzahlung von einer regelmäßig höheren Basis ermittelt (siehe auch TZ 26).

Dauerte die krankheitsbedingte Verhinderung ein Jahr, endete gemäß VBG das Dienstverhältnis in der Regel automatisch; im Anwendungsbereich des AngG war hingegen eine Kündigung notwendig.

22.2 Der RH wies darauf hin, dass die zeitlich deutlich limitierte Entgeltfortzahlung – abhängig von der Dauer des Dienstverhältnisses und der Einstufung des Einzelnen – grundsätzlich zu einer Verminderung der Entgeltansprüche und damit einem geringeren Aufwand der Universitäten aus diesem Titel führen wird. Dem stehen jedoch Mehraufwendungen zufolge der insgesamt höheren Berechnungsbasis gegenüber.

Urlaubsanspruch

23.1 Grundsätzlich stand allen KV-Mitarbeitern der Universitäten ein bezahlter Erholungsurlaub nach den Bestimmungen des Urlaubsgesetzes – d.h. in der Regel im Ausmaß von fünf Wochen jährlich – zu. Dieser Anspruch stieg nach Vollendung des 25. Dienstjahres bzw. mit der Einstufung in die höchsten Verwendungsgruppen (A1 – Univer-

sitätsprofessoren oder A2 – Assistenz-/Assoziierte Professoren) auf sechs Wochen an. Demgegenüber knüpfte das VBG hinsichtlich eines erhöhten Urlaubsanspruchs von sechs Wochen allein an die Erreichung des 43. Lebensjahres an.

- 23.2** Der RH wies darauf hin, dass durch die Regelung des KV in jenen Fällen, in denen das 25. Dienstjahr erst nach Erreichen des 43. Lebensjahres vollendet wird, ein entsprechend späterer Anfall der sechsten Urlaubswoche bewirkt wird; dem steht allerdings die Berechnung des Urlaubsentgelts von einer generell höheren Bemessungsgrundlage gegenüber (siehe TZ 26).

Freistellungen

- 24.1** (1) Neben den gesetzlichen Ansprüchen (z.B. Elternkarenz) kannte der KV zusätzliche Möglichkeiten von Freistellungen von Mitarbeitern in Form von Bildungs- und Studienurlaub, in beiden Fällen mit oder ohne Entgeltfortzahlung.

(2) Bildungsurlaub – als besondere Form der Freistellung zu Fortbildungszwecken für höchstens zwei Monate – stand allen Arbeitnehmern der Universitäten offen. Darauf bestand allerdings gemäß KV kein Rechtsanspruch, sondern er räumte den Universitäten eine Kompetenz zum Abschluss entsprechender BV ein. Eine die Ansprüche und Modalitäten näher regelnde BV war an keiner der überprüften Universitäten abgeschlossen worden (siehe TZ 10).

(3) Der Studienurlaub von bis zu sechs Monaten stand bestimmten Gruppen des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals (allen Professorenkategorien, Senior Scientists sowie Senior Lecturers) mit Rechtsanspruch nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität zu. Er diente der Lehre und Forschung bzw. der Entwicklung und Erschließung der Künste.

Nach einer Kostenschätzung des Dachverbands der Universitäten aus dem Jahr 2009 war bis 2015 mit Mehrkosten von rd. 37,30 Mio. EUR für alle Universitäten zu rechnen (siehe TZ 34).

Ob Beschäftigungszeiten vor dem 1. Oktober 2009 auf die zur Gewährung des Studienurlaubs notwendige Beschäftigungsdauer angerechnet werden konnten, war im KV nicht eindeutig geregelt. Die überprüften Universitäten vertraten die Rechtsansicht, dass die Wartefrist frühestens mit Inkrafttreten des KV beginnen und damit ein Rechtsanspruch erst ab 1. Oktober 2016 erwachsen könne (zu den finanziellen Auswirkungen siehe näher TZ 37).

24.2 Der RH wies darauf hin, dass der Zeitpunkt des frühestmöglichen Anspruchs auf Studienurlaub wegen dessen hoher Kosten von besonderer Relevanz war. Der RH verwies kritisch auf die bereits durch den KV-Abschluss angefallenen Mehrkosten, die teilweise aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen bedeckt werden mussten (siehe TZ 31 ff.).

Der RH teilte die Rechtsansicht, dass die Wartefrist erst mit Inkrafttreten des KV beginnt und der Anspruch auf Studienurlaub damit frühestens 2016 anfallen kann.

Beendigung von Dienstverhältnissen

25.1 (1) Befristete Arbeitsverträge endeten regelmäßig durch Zeitablauf, unbefristete durch Kündigung. Der KV traf Regelungen zu Form, Fristen und Terminen der Kündigung.

(2) Ferner verankerte der KV einen erweiterten Kündigungsschutz. Arbeitnehmer konnten demnach bei Erreichen eines bestimmten Lebensalters und/oder einer bestimmten Gesamtdienstzeit nur noch aus taxativ aufgezählten – dem VBG weitgehend entsprechenden – Gründen gekündigt werden. Dies stellte gegenüber dem AngG, das keinen derartigen Schutz kannte, eine deutliche Verbesserung für die Arbeitnehmer dar.

Gegenüber dem VBG war der Schutz punktuell geringer, zumal gemäß KV erst bei einer längeren Dauer des Dienstverhältnisses Kündigungsgründe vorliegen mussten und grundsätzlich auch Arbeitnehmer bei einem Lebensalter von mehr als 50 Jahren und (kumulativ) zehnjähriger Dienstzeit wegen Bedarfsmangels gekündigt werden konnten, sofern kein anderer geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Bei Universitätsprofessoren und Assoziierten Professoren war eine Kündigung bei einer zweimaligen negativen Evaluierung ihrer Tätigkeit möglich, eine Bedarfskündigung jedoch in jedem Fall ausgeschlossen.

(3) Befristete Dienstverhältnisse konnten nach VBG nicht, gemäß KV ab einer Dauer von zwei Jahren – bei Vorliegen eines Kündigungsgrundes – gekündigt werden.

25.2 Nach Ansicht des RH erweiterten – verglichen mit dem VBG – die durch den KV normierten Kündigungsregelungen grundsätzlich den Gestaltungsspielraum der Universitäten und könnten künftig zu einer höheren Flexibilisierung von Dienstverhältnissen durch deren erleichterte Auflösbarkeit beitragen.

Gehaltsordnung

Unterschiedlicher
Entgeltbegriff

- 26.1** Entgeltabhängige Ansprüche nach dem allgemeinen Arbeitsrecht bemessen sich nach dem regelmäßigen Entgelt. Dieses bezog im Vergleich zum VBG, dessen Entgeltbegriff nur den Grundbezug und bestimmte Zulagen umfasste, auch die Sonderzahlungen, regelmäßige Überstundenentgelte, Zulagen u.a. ein.
- 26.2** Der RH wies darauf hin, dass sowohl bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (TZ 22), als auch bei der Abfertigung oder beim Urlaubsentgelt bzw. der Urlaubersatzleistung aufgrund der regelmäßig höheren Bemessungsbasis für einen Großteil des Personals höhere Ansprüche entstehen werden.

Zulagensystem

- 27.1** Die gehaltsrechtlichen Regelungen des KV gingen grundsätzlich von – in den einzelnen Gehaltsschemata festgelegten – festen Bezügen für Leistungen in der Normalarbeitszeit aus. Allen vom KV erfassten Bediensteten der Universität – dem wissenschaftlichen/künstlerischen wie auch dem allgemeinen Personal – gebührten jedoch Zulagen für Mehrleistungen im Rahmen von Bereitschaftsdiensten oder Rufbereitschaften.

Bei entsprechender Gefahrenlage bestand ferner ein Anspruch auf eine Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage sowie – bei einschlägiger Tätigkeit – auf eine Schmutzzulage. Weitere Zulagen sah der KV nicht vor.

Die Zulagenhöhen (in Prozentsätzen einer Bemessungsgrundlage) hingen dabei von der zeitlichen Lage der Dienste ab; Bemessungsgrundlage war der Bruttogehaltsansatz einer bestimmten Verwendungsgruppe, beim Bereitschaftsdienst jedoch das individuelle monatliche Bruttoentgelt. Ein Vergleich der Tarife der im KV beibehaltenen Zulagen gemäß VBG/BDG zeigte im KV insbesondere bei der Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage sowie der Schmutzzulage deutliche Erhöhungen bei den Sätzen²⁷.

Der KV reduzierte allerdings die Zahl der Zulagen und Nebengebühren gegenüber den Regelungen der Beamten und Vertragsbediensteten des Bundes erheblich. So entfielen etwa verschiedene – teils als Gehaltsbestandteile anzusehende – Zulagen und Nebengebühren des VBG/BDG wie z.B. bestimmte Aufwandsentschädigungen, Dienst-, Lehr-

²⁷ Die „kleine“ Infektionszulage stieg von 27,53 EUR auf 46,11 EUR monatlich; die „große“ Infektionszulage von 50,57 EUR auf 69,16 EUR. Die Schmutzzulage erhöhte sich von 22,90 EUR auf 28,82 EUR monatlich.

oder Erschwerniszulagen²⁸. Bestimmte Zulagen an der MDW²⁹, denen inhaltlich ein – in der Höhe abgestufter – „zusätzlicher Bezugsteil“ an der Vetmeduni Wien entsprach, bestanden jedoch für die Ausübung besonderer Funktionen oder Tätigkeiten weiter.

Die Vetmeduni Wien gewährte über den KV hinausgehend durch BV eine Einsatzpauschale bei Rufbereitschaft³⁰ und eine Nachtdienstpauschale für das allgemeine Universitätspersonal³¹.

- 27.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass das System der Nebengebühren und Zulagen durch die Reduktion der Anzahl zwar deutlich vereinfacht wurde, es jedoch den Universitäten – zufolge des Rechtscharakters des KV als Mindestnorm – unbenommen bleibt, auch in Zukunft über den KV hinaus zuvor bestandene Zulagen beizubehalten oder auch neue Zulagen zu schaffen, wovon die überprüften Universitäten auch Gebrauch machten. Der RH empfahl den beiden überprüften Universitäten, in Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen auf einen restriktiven Umgang mit den Nebengebühren und Zulagen zu achten.

Teilweise kam es durch den KV auch zu einer Erhöhung der Zulagen-sätze.

- 27.3** *Die MDW wies darauf hin, dass die Reduktion der Zulagen und Nebengebühren von ihr befürwortet worden sei und diese bereits zu einer Verringerung des administrativen Aufwandes geführt habe. Sie werde daher auch künftig Zulagen nur für Bereiche und Tätigkeiten einführen, wo eine differenziertere Abgeltung sinnvoll sei, um von Stellenprofilen nicht erfasste Leistungen motivationsfördernd zu honorieren.*

Pensionskasse

Entwicklung und Geltungsbereich

- 28.1** (1) Angestellte der Universität waren nach den Bestimmungen des Allgemeinen Sozialversicherungsgesetzes (ASVG) pflichtversichert. Der KV definierte als zusätzliche Altersvorsorge Grundsätze einer Pensionskassenzusage der Universitäten. Nähere Regelungen waren durch eine BV zu treffen.

²⁸ z.B. Aufwandsentschädigung gemäß §§ 49b GehG und 54b sowie 56b VBG; Dienstzulage gemäß §§ 49a GehG und 54a sowie 56a VBG; Lehrzulage gemäß § 52 Abs. 2 GehG; Kollegiengeld gemäß §§ 51 und 51a GehG; Erschwerniszulage gemäß § 19a GehG; Mehrleistungszulage gemäß § 18 GehG

²⁹ z.B. Individualzulage für Leiter von Instituten und deren Stellvertreter; Amtszulage für Studiendekane und Vorsitzende des Senats; Leiterzulage für die Internationale Sommerakademie

³⁰ 50 EUR (bei tatsächlicher Heranziehung zur Arbeitsleistung)

³¹ 21 EUR (pro Schicht)

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

(2) Über die Vorgabe des UG hinausgehend erweiterte der KV den Adressatenkreis und sah nunmehr – durch Einbeziehung auch des allgemeinen Universitätspersonals – für den Großteil des Universitätspersonals eine Pensionskassenzusage vor.

(3) Der persönliche Geltungsbereich für die Pensionskassenzusage wurde – abweichend vom Adressatenkreis des KV selbst – definiert. Von der Regelung erfasst waren demnach alle Arbeitnehmer,

1. deren Arbeitsverhältnis nach dem 31. Dezember 2003 begründet oder aufgrund einer Optionserklärung gemäß UG übergeleitet worden war,
2. die länger als 24 Monate in einem ununterbrochenen Dienstverhältnis zur Universität standen (Wartezeit),
3. die nicht geringfügig oder als Lehrling beschäftigt waren.

Eine Sonderregelung bestand für Projektmitarbeiter, deren Arbeitsverhältnis vor Inkrafttreten des KV begründet worden war.

(4) Für Beamte und ehemalige Vertragsbedienstete galt auch weiterhin der Kollektivvertrag über die Pensionskassenzusage für Bundesbedienstete. Für einige Gruppen von ehemaligen Vertragsbediensteten bestand keine Pensionskassenzusage.

(5) Mit einem ergänzend abgeschlossenen Zusatz-KV wurden zudem jene Arbeitnehmer in die Pensionskasse einbezogen, die bereits vor dem Eintritt der Vollrechtsfähigkeit (d.h. bis 31. Dezember 2003) von einer Pensionskassen-Zusage des Bundes erfasst gewesen waren oder, wie die Professoren gemäß § 78a Abs. 4 VBG, eine solche hätten haben müssen.

(6) Die gemäß Pensionskassen-BV und Pensionskassenvertrag zugesagten Leistungen erstreckten sich an den beiden überprüften Universitäten auf die Gewährung einer Alters-, Berufsunfähigkeits- und Hinterbliebenenpension.

(7) Die Pensionskasse ergänzte sohin die ASVG-Pflichtversicherung im Sinne des Dreisäulenmodells „gesetzliche Sozialversicherung, Betriebspension und Eigenvorsorge“. Die Wirksamkeit dieser Verpflichtung hing allerdings vom Abschluss einer BV sowie eines inhaltlich entsprechenden Pensionskassenvertrags mit einer Pensionskasse ab. Sowohl die MDW als auch die Vetmeduni Wien schlossen derartige BV und

(inhaltlich übereinstimmende) Pensionskassenverträge ab, die das Leistungs- und Beitragsrecht im Detail regelten.

28.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass die Einbeziehung zusätzlicher – gemäß UG nicht zwingend zu erfassender – Personengruppen in die Pensionskassenregelung zu Mehrkosten führte (siehe TZ 29 und 48).

Pensionskassen-
beiträge

29.1 (1) Die Pensionskassenzusage war nach der Vorgabe des KV ausschließlich beitragsorientiert (bei einem angenommenen Rechnungszinssatz von 3 %) auszugestalten. Die Universität als Arbeitgeber hatte daher während des aufrechten Bestands des Arbeitsverhältnisses für jeden Bediensteten laufend monatlich einen Betrag an die Pensionskasse zu leisten. Dies führte zu Mehrkosten für die Universitäten (siehe TZ 46).

Die Bemessungsgrundlage für die Höhe des Dienstgeber-Beitrags richtete sich bei Anspruchsberechtigten der MDW und der Vetmeduni Wien nach der Höhe des KV-Mindestbezugs. Die tatsächlich zur Auszahlung gelangende Pensionsleistung war dabei vom Veranlagungsertrag abhängig und nicht im Vorhinein bestimmt; das Veranlagungsrisiko trug demnach allein der Arbeitnehmer. Die Mitarbeiter waren berechtigt, eigene Beiträge in derselben Höhe einzuzahlen.

(2) Für Mitarbeiter, die die Anspruchsvoraussetzungen erfüllten und zwischen 1. Jänner 2004 und 30. September 2009 Dienstzeiten aufwiesen, war (auch) ein Einmalbetrag rückwirkend für diese Zeiten zu entrichten (sogenanntes Past-Service).

Die nachfolgende Tabelle zeigt die von den Universitäten zu entrichtenden Pensionskassenbeiträge für die unterschiedlichen Zeiträume:

Tabelle 5: Pensionskassenbeiträge

Zeitraum	Universitätsprofessoren	alle anderen Arbeitnehmer	Bundespensionskasse
1. Jänner 2004 bis 30. September 2009	10 %	0,75 %	0,75 % vom Bruttobezug ¹
1. Oktober 2009 bis 30. September 2011	7,27 %	2,18 %	
seit 1. Oktober 2011	10 %	3 % für Bezugsanteil bis Höchstbeitragsgrundlage (2013: 4.440 EUR monatlich) 10 % für Bezugsanteil über Höchstbeitragsgrundlage	

¹ für bestimmte Vertragsbedienstete (z.B. VB v und h) ab 1. Jänner 2000, ab 1. Jänner 2009 auch für Beamte und andere Vertragsbedienstete (z.B. VB der Entlohnungsschemata I und II) mit Geburtsdatum nach 1954 ohne Berücksichtigung der Höchstbeitragsgrundlage

Quelle: RH

(3) Für Arbeitnehmer, die der Regelung des Zusatz-KV unterlagen, galten hingegen Dienstgeber-Beiträge von 10 % (Professoren) und 0,75 % (alle anderen Arbeitnehmer); Berechnungsgrundlage war allerdings der – in der Regel gegenüber dem KV-Bezug wesentlich höhere – Ist-Bezug (ohne Rücksicht auf die Höchstbeitragsgrundlage). Für alle anrechenbaren Zeiten bis zum Inkrafttreten des KV waren die Dienstgeber-Beiträge rückwirkend als Einmalzahlung zu leisten.

29.2 In Hinblick auf die damit verbundenen Mehrkosten verwies der RH auf die TZ 46 ff.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Mehrkostenberechnungen 2007 und 2009

Überblick

30 Als Grundlage für Verhandlungen über eine teilweise Abgeltung der durch den KV verursachten Mehrkosten und zur Abschätzung der finanziellen Folgen für die Universitäten legte der Dachverband der Universitäten im Jahr 2007 auf Basis der Einigung über einen KV-Entwurf vom April 2007 eine erste Mehrkostenberechnung³² vor, die auf Einzelberechnungen aller Universitäten basierte und vom BMWf und vom BMF auf Plausibilität überprüft wurde. In der Folge stellt der RH diese Mehrkostenberechnung, die Alternativberechnungen des

³² Bezeichnung durch den Dachverband der Universitäten; der RH übernahm diese Bezeichnung, auch wenn es sich zumeist nicht um Kosten, sondern um Aufwendungen handelte.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

BMF und des BMWF, sowie die auf Basis der Übergangsbestimmungen (TZ 8) erstellte Mehrkostenberechnung 2009 des Dachverbands der Universitäten näher dar.

Mehrkostenberechnung des Dachverbands der Universitäten 2007

31.1 Diese erste Berechnung 2007 wurde auf Basis der von den 21 Universitäten übermittelten Daten erstellt und ergab für alle Universitäten im Zeitraum 2008 bis 2015 Mehrkosten von rd. 546,80 Mio. EUR.

Tabelle 6: Mehrkostenberechnung 2007 des Dachverbands der Universitäten									
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe ¹
	in Mio. EUR								
Studienurlaub	0	0	0	5,30	6,40	7,40	8,60	10,20	37,90
Assistenten Säule 1 ²	14,50	14,50	14,50	14,50	14,50	14,50	14,50	14,50	116,00
Assistenten Säule 2 ³	- 1,60	- 2,60	- 3,60	- 4,80	- 5,90	- 6,70	- 7,00	- 7,30	- 39,50
Lektoren	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	15,40	123,20
Studienassistenten	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	4,40	35,20
Allg. Personal	2,70	1,90	2,10	1,90	2,00	1,90	2,20	1,60	16,30
Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen	33,30	16,90	19,50	21,70	24,10	26,60	28,70	30,80	201,60
Sonstiges	3,80	4,70	5,60	6,70	7,40	8,30	9,10	10,00	55,60
Gesamt¹	72,50	55,50	57,90	65,10	68,40	71,80	75,90	79,70	546,80

¹ Rundungsdifferenzen

² Assistenten ohne Doktorat

³ Assistenten mit Doktorat

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz bzw. Dachverband der Universitäten

31.2 Die größten erwarteten „Kostentreiber“ der Einführung des KV waren somit:

- die Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen,
- Mehraufwendungen für Lektoren,
- Mehraufwendungen für Säule 1-Assistenten (Assistenten ohne Doktorat),

- Mehraufwendungen für den Studienurlaub und
- Mehraufwendungen für Studienassistenten.

Alternativ-Berechnung des BMF

32.1 Das BMF stellte daraufhin 2007 eigene Berechnungen auf Basis der Daten des Dachverbands der Universitäten an.

Dabei sah es die Einführung eines Studienurlaubs im Hinblick auf im KV bereits vorgesehene derartige Freistellungsmöglichkeiten (Sabbatical und Bildungsurlaub) als nicht gerechtfertigt an. Dessen Streichung hätte im Zeitraum 2008 bis 2015 Einsparungen von rd. 37,90 Mio. EUR erbracht.

Die Dienstgeberbeiträge von 10 % bzw. 3 % für die Pensionskassen erschienen dem BMF – verglichen mit den Dienstgeberbeiträgen von 0,75 % für Bundesbedienstete – insbesondere aufgrund der befürchteten Präjudizwirkung zu hoch. Daraus ergab sich für die Jahre 2008 bis 2015 eine zusätzliche errechnete Ersparnis von insgesamt rd. 162,47 Mio. EUR.

Weitere Einsparungsmöglichkeiten in Höhe von rd. 37,90 Mio. EUR sah das BMF bei den Medizinischen Universitäten, weil sich die vom Dachverband der Universitäten berechneten Mehrkosten aus Leistungen der Krankenversorgung ergaben und daher über den Klinischen Mehraufwand gegenzurechnen waren.

Insgesamt ergab sich damit aus Sicht des BMF über den Zeitraum 2008 bis 2015 gegenüber der Mehrkostenberechnung des Dachverbands der Universitäten ein Einsparungspotenzial von rd. 238,27 Mio. EUR:

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Tabelle 7: Darstellung der Einsparungsmöglichkeiten laut BMF											
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gesamt ¹	Dachverbandsberechnung 2007	Einsparung
in Mio. EUR											
Studienurlaub	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37,90	37,90
Pensionskassen Professoren	0,40	0,50	0,60	0,70	0,80	0,90	0,90	1,00	5,80	76,90	71,10
Pensionskassen sonstiges Personal	2,00	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	24,40	98,20	73,80
Nachzahlung Pensionskassen Professoren	0,60	0	0	0	0	0	0	0	0,60	8,00	7,40
Nachzahlung Pensionskassen Zusatz-KV	0,26	0	0	0	0	0	0	0	0,26	3,40	3,14
Pensionskassen Zusatz-KV	0,07	0,07	0,07	0,07	0,08	0,08	0,08	0,08	0,57	7,60	7,03
Medizinische Universitäten	1,40	0,80	0	0	0	0	0	0	2,20	40,10	37,90
Summe	4,73	3,67	3,27	3,67	4,08	4,48	4,78	5,18	33,83	272,10	238,27

¹ Rundungsdifferenzen

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz bzw. Dachverband der Universitäten; BMF

32.2 Der RH stellte fest, dass das BMF lediglich rd. 309 Mio. EUR und damit rd. 56 % der vom Dachverband der Universitäten in seiner Mehrkostenberechnung 2007 berechneten Mehrkosten als gerechtfertigt erachtete. Der RH konnte die Berechnung des BMF hinsichtlich des Studienurlaubs, der Pensionskassenbeiträge sowie der Mehrkosten für Leistungen der Krankenversorgung nachvollziehen.

Alternativ-Berechnung des BMWF

33.1 Die Mehrkostenberechnung 2007 des BMWF unterschied sich von jener des BMF dadurch, dass das BMWF die in der Kalkulation des Dachverbands der Universitäten angenommenen Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse für Professoren in Höhe von 10 % als gerechtfertigt erachtete. Die angenommenen Mehrkosten lagen damit zwischen jenen des Dachverbands der Universitäten und des BMF:

Tabelle 8: Darstellung der Einsparungsmöglichkeiten laut BMW F

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gesamt ¹	Dachverbandsberechnung 2007	Einsparung
	in Mio. EUR										
Studienurlaub	0	0	0	0	0	0	0	0	0	37,90	37,90
Pensionskassen Professoren	5,50	6,80	8,10	9,10	10,20	11,50	12,40	13,30	76,90	76,90	0
Pensionskassen sonstiges Personal	2,00	2,30	2,60	2,90	3,20	3,50	3,80	4,10	24,40	98,20	73,80
Nachzahlung Pensionskassen Professoren	8,00	0	0	0	0	0	0	0	8,00	8,00	0
Nachzahlung Pensionskassen Zusatz-KV	3,40	0	0	0	0	0	0	0	3,40	3,40	0
Pensionskassen Zusatz-KV	0,90	0,90	0,90	0,90	1,00	1,00	1,00	1,00	7,60	7,60	0
Medizinische Universitäten	1,40	0,80	0	0	0	0	0	0	2,20	40,10	37,90
Summe	21,20	10,80	11,60	12,90	14,40	16,00	17,20	18,40	122,50	272,10	149,60

¹ Rundungsdifferenzen

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz bzw. Dachverband der Universitäten; BMF

33.2 Der RH stellte fest, dass das BMW F rd. 397 Mio. EUR und damit rd. 73 % der vom Dachverband der Universitäten in seiner Mehrkostenberechnung 2007 berechneten Mehrkosten als gerechtfertigt erachtete. Das Einsparungspotenzial war jedoch um rd. 88,67 Mio. EUR geringer als das vom BMF angenommene.

Hinsichtlich der Pensionskassenregelung für Professoren verwies der RH auf TZ 51.2 (4).

Adaptierte Mehrkostenberechnung 2009

34.1 (1) Wie unter TZ 6 und TZ 8 dargestellt, wurde der KV nicht 2007, sondern erst im Jahr 2009 – und mit Übergangsbestimmungen – abgeschlossen.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Folgende Übergangsbestimmungen waren vorgesehen:

- Die Pensionskassenregelung für die Professoren sah für den Übergangszeitraum 1. Oktober 2009 bis 30. September 2011 Dienstgeberbeiträge von 7,27 % statt 10 % vor sowie für das sonstige Universitätspersonal von 2,18 % statt 3 %.
- Alle Lektoren waren ausnahmslos in die niedrigste Gehaltsstufe einzuordnen. Eine Vorrückung war erst nach zwei Jahren ab Inkrafttreten des KV möglich.
- Die Arbeitsverhältnisse der zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des KV noch beschäftigten Säule 1-Assistenten unterlagen diesem zwar, blieben aber betreffend Entgelt und Beschäftigungsausmaß unverändert. Erst auf die neueintretenden Universitätsassistenten ohne Doktorat war der KV vollinhaltlich anwendbar.

(2) Damit basierten die Mehrkostenberechnungen 2007 des Dachverbands der Universitäten, des BMF und des BMWF, die ja im Jahr 2008 ansetzten, auf überholten Annahmen. Vor Inkrafttreten des KV bzw. vor Abschluss der Leistungsvereinbarungen 2010–2012 legte der Dachverband der Universitäten daher im Jahr 2009 eine adaptierte Mehrkostenberechnung unter Berücksichtigung der Übergangsbestimmungen vor, in welcher allerdings die inzwischen eingetretenen quantitativen und qualitativen Änderungen (z.B. bei Personalstand und Gehaltsansätzen) sowie der reduzierte Dienstgeber-Beitragssatz für die Pensionskasse der Professoren nicht berücksichtigt wurden.

Tabelle 9: Adaptierte Mehrkostenberechnung 2009 des Dachverbands der Universitäten (unter Berücksichtigung von Übergangsbestimmungen)

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe
	in Mio. EUR							
Studienurlaub	0	0	5,20	6,30	7,30	8,40	10,10	37,30
Säule 1-Assistenten	3,60	7,30	10,90	14,50	14,50	14,50	14,50	79,80
Säule 2-Assistenten	- 0,60	- 3,60	- 4,80	- 5,90	- 6,70	- 7,00	- 7,30	- 35,90
Lektoren	1,60	6,40	8,70	15,50	15,50	15,50	15,50	78,70
Studienassistenten	1,10	4,60	4,60	4,60	4,60	4,60	4,60	28,70
Allg. Personal	0,50	2,10	1,90	2,00	1,90	2,20	1,60	12,20
Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen	38,90	16,60	19,70	24,10	26,60	28,70	30,90	185,50
Sonstiges	4,00	5,50	6,50	7,20	8,00	8,80	9,70	49,70
Gesamt¹	49,20	38,80	52,60	68,50	71,70	75,80	79,60	436,20

¹ Rundungsdifferenzen

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz bzw. Dachverband der Universitäten

34.2 Angesichts der vom BMF sowie der vom BMWf – mit deutlich geringeren Beträgen – als gerechtfertigt erachteten Mehrkosten kritisierte der RH den Abschluss des Kollektivvertrags zu geschätzten Mehrkosten von rd. 436,20 Mio. EUR durch die KV-Partner. Die Einsparungsvorschläge des BMF und BMWf wurden damit nicht umgesetzt.

Das BMWf und das BMF wurden erst zu einem späten Zeitpunkt eingebunden und mit dem KV-Abschluss Verpflichtungen übernommen, die teilweise aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen bedeckt werden mussten. Dies könnte Auswirkungen auf den Lehrbetrieb haben.

Der RH empfahl den überprüften Universitäten im Dachverband der Universitäten darauf hinzuwirken, bei zukünftigen Weiterentwicklungen des KV sämtliche Betroffene – insbesondere die für die Finanzierung verantwortlichen Stellen – umfassend einzubeziehen und die Finanzierung nachhaltig zu sichern.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Das spätere Inkrafttreten des KV und die Übergangsbestimmungen reduzierten die angenommenen Mehrkosten – allerdings nicht nachhaltig – um rd. 110,60 Mio. EUR. Die Übergangsbestimmungen verlagerten zwar den Finanzierungsbedarf zeitlich, lösten diesen aber nach Ansicht des RH nicht generell.

Der RH wies außerdem darauf hin, dass in der adaptierten Mehrkostenberechnung einige aufwandswirksame zwischenzeitliche Änderungen nicht berücksichtigt wurden. Allein die fehlende Berücksichtigung der Übergangsbestimmungen für Professoren führte dazu, dass die nunmehr anzusetzenden Mehrkosten nicht wie vom Dachverband der Universitäten errechnet bei rd. 436,20 Mio. EUR, sondern – um rd. 4,54 Mio. EUR niedriger – bei rd. 431,66 Mio. EUR lagen. Diese Mehrkostenberechnung lieferte daher nur näherungsweise Grundlagen für die Abgeltung der Mehrkosten.

34.3 *Das BMF begrüßte die Darstellung der finanziellen Auswirkungen, in die auch die Berechnungen des BMF Eingang gefunden hätten.*

Das BMWF nahm die Empfehlung des RH zur Kenntnis.

Mehrkostenberechnung 2009 für die überprüften Universitäten

35.1 Der Dachverband der Universitäten adaptierte im Jahr 2009 die ursprüngliche Mehrkostenberechnung für jede einzelne der 21 im UG genannten Universitäten, somit auch für die MDW, im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen:

Tabelle 10: Mehrkostenberechnung 2009 der MDW								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe ¹
	in 1.000 EUR							
Studienurlaub	0	0	48,18	35,66	16,87	26,02	48,18	174,90
Säule 1-Assistenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Säule 2-Assistenten	- 5,33	- 7,10	0	- 14,21	- 7,10	0	0	- 33,75
Lektoren	165,56	662,24	800,58	1.215,60	1.215,60	1.215,60	1.215,60	6.490,79
Studienassistenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Allg. Personal	20,97	85,08	75,29	88,32	91,98	105,41	89,46	556,51
Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse	1.525,87	544,43	620,72	755,27	858,89	919,17	1.022,85	6.247,20
Allg. Personal Fluktuationskosten ²	5,51	28,23	39,58	47,08	56,82	69,28	76,94	323,43
Gesamt¹	1.712,58	1.312,86	1.584,36	2.127,71	2.233,04	2.335,48	2.453,04	13.759,08
Gesamt inkl. Dienstgeberbeiträge¹	1.762,99	1.520,34	1.844,54	2.498,28	2.604,07	2.717,89	2.839,20	15.787,30

¹ Rundungsdifferenzen

² resultierend aus höheren Einstiegsgehältern

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten; MDW

35.2 Wie aus Tabelle 10 ersichtlich, stellten sich an der MDW folgende Positionen als wesentliche Kostentreiber dar:

- Mehrkostenaufwendungen für Lektoren,
- die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse und
- die Aufwendungen für Studienurlaub.

Keine Rolle spielten hingegen die Aufwendungen für Säule 1-Assistenten und Studienassistenten.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

36.1 Auch für die Vetmeduni Wien wurde vom Dachverband der Universitäten die ursprüngliche Mehrkostenberechnung im Jahr 2009 im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen adaptiert:

Tabelle 11: Mehrkostenberechnung 2009 der Vetmeduni Wien								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Gesamt ¹
	in 1.000 EUR							
Studienurlaub	0	0	277,20	292,97	308,75	324,52	335,63	1.539,07
Säule 1-Assistenten	57,39	114,77	172,16	229,54	229,54	229,54	229,54	1.262,49
Säule 2-Assistenten	0	0	0	0	0	0	0	0
Lektoren	0,95	3,79	8,18	21,35	21,35	21,35	21,35	98,30
Studienassistenten	81,78	327,10	327,10	327,10	327,10	327,10	327,10	2.044,40
Allg. Personal	17,61	71,47	59,25	51,40	37,68	46,21	41,99	325,62
Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse	1.209,21	542,25	613,98	759,97	816,19	872,44	918,72	5.732,75
Allg. Personal Fluktuationskosten ²	4,39	20,66	31,56	38,45	45,18	56,68	60,28	257,20
Gesamt¹	1.371,31	1.080,05	1.489,43	1.720,79	1.785,80	1.877,85	1.934,60	11.259,83
Gesamt inkl. Dienstgeberbeiträge¹	1.415,08	1.225,26	1.725,81	1.980,21	2.047,59	2.149,31	2.208,89	12.752,15

¹ Rundungsdifferenzen

² resultierend aus höheren Einstiegsgehältern

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten; Vetmeduni Wien

36.2 Wie aus Tabelle 11 ersichtlich, stellten sich – wie bereits bei der Berechnung des Dachverbands der Universitäten – an der Vetmeduni Wien folgende Positionen als wesentliche Kostentreiber dar:

- die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse,
- die Studienassistenten,
- die Aufwendungen für den Studienurlaub und
- die Säule 1-Assistenten.

Eine geringe Rolle spielten die Aufwendungen für Lektoren.

Abweichungen zur Mehrkostenberechnung 2009 hinsichtlich Studienurlaub

37.1 Die Mehrkostenberechnung für die MDW ging für den Zeitraum 2011 bis 2015 von Mehrkosten für die Gewährung von Studienurlaube in Höhe von rd. 175.000 EUR, jene für die Vetmeduni Wien in Höhe von rd. 1,54 Mio. EUR aus. Dies deshalb, weil zunächst die Auffassung vertreten wurde, dass der Anspruch darauf grundsätzlich bereits sieben Jahre nach 2004 (Ausgliederung der Universitäten) entstehen würde (siehe TZ 24). Keine der beiden überprüften Universitäten gewährte bisher einen Studienurlaub.

37.2 Der RH stellte daher fest, weil bislang für den Studienurlaub keine Mehrkosten angefallen waren, dass die ohnehin nur annäherungsweise ermittelten Mehrkosten für die MDW zudem um rd. 175.000 EUR und für die Vetmeduni Wien zudem um rd. 1,54 Mio. EUR überhöht waren.

Finanzielle Auswirkungen des KV an den überprüften Universitäten bis 2012

38 Der RH untersuchte in der Folge den Einfluss des KV auf die gesamten Personalaufwendungen der überprüften Universitäten. Um nicht-KV bedingte Einflussfaktoren so weit wie möglich auszuschließen, ging er dabei, ausgehend von den gesamten Personalaufwendungen (TZ 39 bis 41), schrittweise vor. In TZ 42 werden diese u.a. um Struktureffekte korrigiert und der Analyse der Mehrkosten des KV zugrunde gelegt.

Personalaufwendungen aller Universitäten

39 Die Personalaufwendungen aller Universitäten entwickelten sich von 2005 bis 2011 wie folgt:

Tabelle 12: Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2011 alle Universitäten

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
	in Mio. EUR						
Personalaufwand	1.588,45	1.700,99	1.809,21	1.899,47	2.027,15	2.107,56	2.179,97
<i>davon</i>							
<i>Löhne und Gehälter</i>	1.252,45	1.330,17	1.409,97	1.479,11	1.573,37	1.627,10	1.673,49
<i>Aufwendungen externe Lehre</i>	29,41	34,37	37,43	41,76	44,32	44,02	45,30
<i>Aufwendungen Abfertigungen und Leistungen an betriebl. Vorsorgekassen</i>	11,95	10,24	14,16	14,27	15,51	21,51	21,30
<i>Sonstiger Personalaufwand</i>	294,63	326,22	347,65	364,33	393,95	414,93	439,87

Quelle: BMWF (uni:data)

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

40 An der MDW entwickelten sich die Personalaufwendungen zwischen 2005 bis 2012 wie folgt:

Tabelle 13: Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2012 ¹ an der MDW								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²
	in Mio. EUR							
Personalaufwand	50,19	54,50	54,77	55,96	58,93	61,01	62,26	63,83
<i>davon</i>								
a) Löhne und Gehälter	40,77	43,61	44,07	44,59	47,13	49,26	49,71	50,41
b) Aufwendungen externe Lehre	0,16	0,18	0,25	0,30	0,40	0,35	0,36	0,43
c) Aufwendungen Abfertigungen und Leistungen an betriebl. Vorsorgekassen	0,29	0,88	0,84	1,16	1,08	0,74	1,33	1,10
d) Aufwendungen Altersversorgung	0,04	0,06	0,04	0,04	0,10	0,07	0,07	0,81
e) Aufwendungen gesetzlich vorgeschr. Sozialabgaben	8,81	9,65	9,45	9,74	10,09	10,44	10,65	10,87
f) Sonst. Sozialaufwendungen	0,12	0,11	0,12	0,13	0,13	0,15	0,14	0,20

¹ Zum Zeitpunkt der Gebarungsüberprüfung lag der genehmigte Rechnungsabschluss 2012 der MDW zwar noch nicht vor, aber vorläufige Zahlen waren verfügbar.

² vorläufige Zahlen

Quelle: Rechnungsabschlüsse MDW, Angaben der MDW

41 An der Vetmeduni Wien entwickelten sich im Zeitraum 2005 bis 2012 die Personalaufwendungen wie folgt:

Tabelle 14: Entwicklung der Personalaufwendungen 2005 bis 2012 ¹ an der Vetmeduni Wien								
	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 ²
	in Mio. EUR							
Personalaufwand	37,47	40,46	42,38	43,30	45,94	51,66	54,33	57,93
<i>davon</i>								
a) Löhne und Gehälter	31,04	31,74	32,86	33,42	35,43	39,24	41,77	44,26
b) Aufwendungen externe Lehre	0,01	0,04	0,06	0,07	0,05	0,07	0,11	0,04
c) Aufwendungen Abfertigungen und Leistungen an betriebl. Vorsorgekassen	0,22	0,04	0,52	0,79	0,47	0,23	0,32	0,95
d) Aufwendungen Altersversorgung	0,01	1,77	1,61	1,91	2,18	3,48	2,89	3,08
e) Aufwendungen gesetzlich vorgeschr. Sozialabgaben	5,60	6,23	6,26	6,36	6,87	7,70	8,57	8,98
f) Sonst. Sozialaufwendungen	0,60	0,63	1,07	0,76	0,94	0,95	0,67	0,62

¹ Zum Zeitpunkt der Gebarungsüberprüfung lag der genehmigte Rechnungsabschluss 2012 der Vetmeduni Wien zwar noch nicht vor, aber vorläufige Zahlen waren verfügbar.

² vorläufige Zahlen

Quelle: Rechnungsabschlüsse Vetmeduni Wien, Angaben der Vetmeduni Wien

Entwicklung der korrigierten Personalaufwendungen – „KV-Effekt“

42.1 An den beiden überprüften Universitäten wurden die Ist-Kosten des KV nicht ermittelt.

Die Daten der Rechnungsabschlüsse der beiden überprüften Universitäten ließen für sich alleine keine Interpretation der finanziellen Auswirkungen der Einführung des KV zu, weil darin auch Struktureffekte wie

- die zwischenzeitliche Entwicklung der VBÄ,
- die Gehaltssteigerungen der Mitarbeiter und
- die Rückstellungen enthalten waren, die nicht auf den KV zurückzuführen waren.

Deshalb korrigierte der RH gemeinsam mit den überprüften Universitäten die Werte der Rechnungsabschlüsse.³³

Weiters wurden die Pensionskassenbeiträge für KV-Bedienstete wegen nicht periodengerechter Zuordnung herausgerechnet und diese wegen ihrer Höhe später gesondert dargestellt (siehe TZ 46 f.).

Die Korrekturvorgänge erfolgten auf Basis des Jahres 2005, so dass eine Darstellung für den Zeitraum drei Jahre vor bis drei Jahre nach Inkrafttreten des KV möglich war. Damit ergaben sich folgende korrigierte Personalaufwendungen der überprüften Universitäten:

³³ Umreihungen in höhere Qualifikationsstufe innerhalb einer Verwendungsgruppe, Biennalsprünge, Verwendungsänderungen konnten hingegen mit vertretbarem Arbeitsaufwand nicht bereinigt werden.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

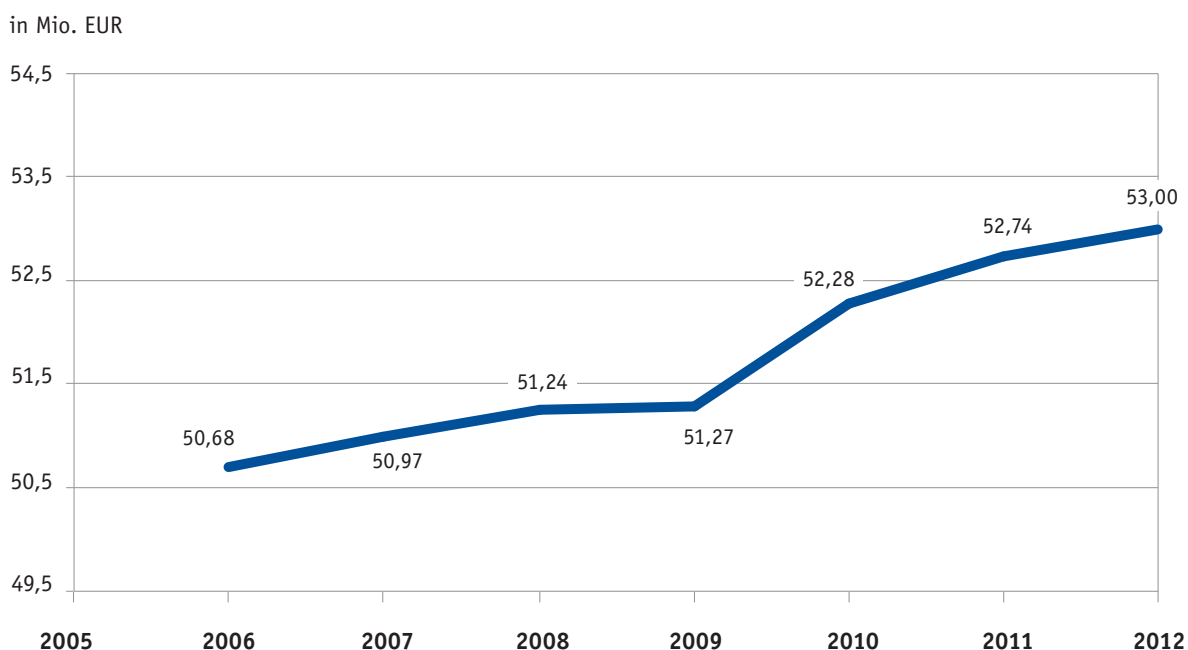
Tabelle 15: Korrigierte Personalaufwendungen MDW							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	in Mio. EUR						
Personalaufwand gemäß Rechnungsabschluss	54,50	54,77	55,96	58,93	61,01	62,26	63,83
Summe aus a), d) und e) ¹	53,32	53,56	54,37	57,32	59,77	60,43	62,10
<i>davon</i>							
<i>a) Löhne</i>	43,61	44,07	44,59	47,13	49,26	49,71	50,41
<i>d) Altersversorgung</i>	0,06	0,04	0,04	0,10	0,07	0,07	0,80
<i>e) Sozialabgaben</i>	9,65	9,45	9,74	10,09	10,44	10,65	10,87
Summe aus a), d) und e) korrigiert um Rückstellungen + PK	51,59	52,63	54,16	56,40	58,17	59,61	61,55
Summe aus a), d) und e) korrigiert zusätzlich um VBÄ + Gehaltserhöhungen	50,68	50,97	51,24	51,27	52,28	52,74	53,00
Differenz/Vorjahr	-	0,29	0,27	0,03	1,01	0,46	0,26
	in %						
Differenz/Vorjahr	-	0,6	0,5	0,1	2,0	0,9	0,5

¹ Rundungsdifferenzen

Quelle: Daten der MDW

Damit stellte sich die Entwicklung der korrigierten Personalaufwendungen an der MDW wie folgt dar:

Abbildung 4: Korrigierte Personalaufwendungen MDW (= Löhne, Altersversorgung und Sozialabgaben, korrigiert um Rückstellungen, Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse, VBÄ und Gehaltserhöhungen)



Quelle: Daten der MDW

Analog dazu ging der RH hinsichtlich der Vetmeduni Wien vor:

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

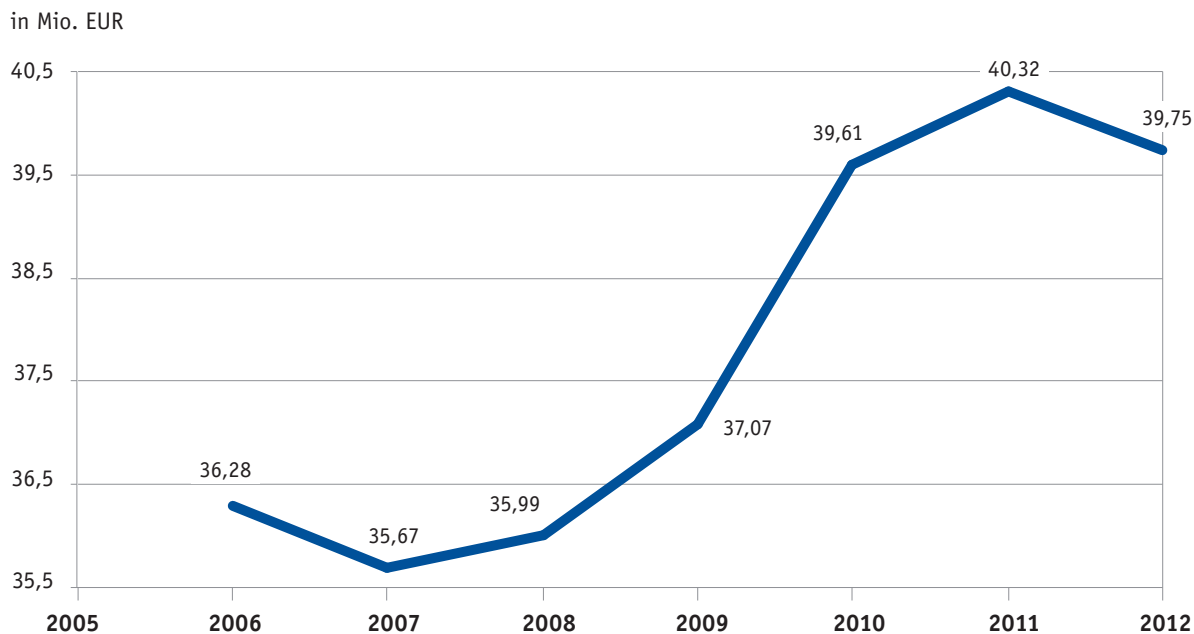
Tabelle 16: Korrigierte Personalaufwendungen Vetmeduni Wien							
	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012
	in Mio. EUR						
Personalaufwand gemäß Rechnungsabschluss	40,46	42,38	43,30	45,94	51,66	54,33	57,93
Summe aus a), d) und e) ¹	39,74	40,73	41,69	44,48	50,42	53,23	56,33
<i>davon</i>							
<i>a) Löhne</i>	31,74	32,86	33,42	35,43	39,24	41,77	44,26
<i>d) Altersversorgung</i>	1,77	1,61	1,91	2,18	3,48	2,89	3,08
<i>e) Sozialabgaben</i>	6,23	6,26	6,36	6,87	7,70	8,57	8,98
Summe aus a), d) und e) korrigiert um Rückstellungen + PK	38,48	38,99	41,24	44,39	48,72	53,05	55,19
Summe aus a), d) und e) korrigiert zusätzlich um VBÄ + Gehaltserhöhungen	36,28	35,67	35,99	37,07	39,61	40,32	39,75
Differenz/Vorjahr	–	– 0,61	0,32	1,08	2,53	0,72	– 0,58
	in %						
Differenz/Vorjahr	–	– 1,7	0,9	3,0	6,8	1,8	– 1,4

¹ Rundungsdifferenzen

Quelle: Daten der Vetmeduni Wien

Damit stellte sich die Entwicklung der korrigierten Personalaufwendungen an der Vetmeduni Wien wie folgt dar:

Abbildung 5: Korrigierte Personalaufwendungen Vetmeduni Wien (= Löhne, Altersversorgung und Sozialabgaben, korrigiert um Rückstellungen, Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse, VBÄ und Gehaltserhöhungen)



Quelle: Daten der Vetmeduni Wien

42.2 Der RH zeigte auf, dass an beiden überprüften Universitäten ein deutlicher Soforteffekt an korrigierten Personalmehraufwendungen im ersten vollen Jahr nach Inkrafttreten des KV (2010) zu verzeichnen war. Dies, obwohl die KV-Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen in dieser Berechnung noch gar nicht enthalten waren. An der MDW betrug dieser Effekt rd. 1,01 Mio. EUR und an der Vetmeduni Wien rd. 2,53 Mio. EUR. In den Jahren vor und nach diesem Zeitpunkt waren die Änderungen wesentlich schwächer ausgeprägt.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Auswirkungen des KV auf die Bezüge

43.1 Ergänzend zur obigen Darstellung verglich der RH an beiden überprüften Universitäten die Summen der Bezüge jener Beschäftigten, die sowohl im September 2009 als auch im Dezember 2009 (MDW – rd. 160 Köpfe)³⁴ bzw. im September 2009 und im Oktober 2009 (Vetmeduni Wien – rd. 610 Köpfe)³⁵ an der jeweiligen Universität beschäftigt waren und in den KV übergeleitet wurden. Dadurch konnte die Steigerung der Bezüge durch die Einführung des KV für diese Gruppe beziffert werden.

Tabelle 17: Bezugssummen vor und nach der Überleitung von Bediensteten in den KV (MDW)				
	September 2009	Dezember 2009	Differenz	Differenz
	in EUR			in %
Wissenschaftliches/künstlerisches Universitätspersonal ¹	325.423,66	346.688,78	+ 21.265,12	+ 6,5
Allgemeines Universitätspersonal	129.899,30	137.374,29	+ 7.474,99	+ 5,8
Gesamt	455.322,96	484.063,07	+ 28.740,11	+ 6,3

¹ exkl. Lektoren

Quelle: Daten der MDW, Berechnungen RH

Tabelle 18: Bezugssummen vor und nach der Überleitung von Bediensteten in den KV (Vetmeduni Wien)				
	September 2009	Oktober 2009	Differenz	Differenz
	in EUR			in %
Wissenschaftliches Universitätspersonal ¹	1.009.199,52	1.117.383,03	+ 108.183,51	+ 10,7
Allgemeines Universitätspersonal	446.341,19	463.885,54	+ 17.544,35	+ 3,9
Gesamt	1.455.540,71	1.581.268,57	+ 125.727,86	+ 8,6

¹ exkl. Lektoren

Quelle: Daten der Vetmeduni Wien, Berechnungen RH

43.2 Auch diese Analyse machte einen deutlichen Soforteffekt durch die Einführung des KV sichtbar, nämlich die Steigerung um rd. 6,3 % an der MDW und um rd. 8,6 % an der Vetmeduni Wien. Hochgerechnet auf ein ganzes Jahr, verdienten dieselben Mitarbeiter an der MDW um rd. 400.000 EUR und an der Vetmeduni Wien um rd. 1,76 Mio. EUR

³⁴ weil an der MDW die Daten über die Änderungen erst zu diesem Zeitpunkt verfügbar waren

³⁵ Residencies, Internships (= Teilnehmer an Weiterbildungsprogrammen an der Vetmeduni Wien) durch gleichwertige Gruppe von Residencies und Internships ersetzt

mehr als vor Einführung des KV. In diesem Zusammenhang verwies der RH kritisch auf den KV-Abschluss mit erheblichen Mehrkosten, die teilweise durch Umschichtungen innerhalb der Universitätsbudgets bedeckt werden mussten (siehe TZ 34).

Vergleich der Verdienstsommen zwischen dem VBG und dem KV

44.1 Wie der RH somit aufzeigte, führte der KV im Zeitpunkt seiner Einführung zu erheblichen Personalmehraufwendungen an den Universitäten. Um aber auch die langfristigen finanziellen Auswirkungen beurteilen zu können, berechnete der RH für ausgewählte KV-Verwendungsgruppen des allgemeinen Universitätspersonals modellhaft die Lebensverdienstsommen über 42 Dienstjahre und verglich diese mit jenen Lebensverdienstsommen, die ein VBG-Beschäftigter im selben Zeitraum erhalten hätte. Im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals führte er analoge Berechnungen für die ehemaligen Säule 1-Assistenten (vier Jahre) und für Lektoren (acht Jahre) durch. Professoren wurden wegen der in Berufungsverhandlungen überwiegend frei zu vereinbarenden Bezüge (vorher und nachher) nicht in die Betrachtung einbezogen.

Zwischen den für den Verdienst maßgeblichen Regelungen des VBG und des KV bestanden nämlich wesentliche Unterschiede (21 Gehaltsstufen im VBG, KV Grundstufe bis Regelstufen 4 bis 7). Die Vorrückungen im VBG waren alle zwei Jahre, im KV waren die Verweildauern in der Grundstufe jeweils drei Jahre, in den verschiedenen Regelstufen 1 bis 7 in Abhängigkeit der jeweiligen Verwendungsgruppe zwischen drei und acht Jahren.

Es ergaben sich folgende Unterschiede in den Lebensverdienstsommen:

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Tabelle 19: Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach Universitäts-Abgeltungsgesetz; ehemalige Säule 1-Assistenten

Verwendungsgruppe KV	Bruttobezug KV (4 Jahre)	Verwendungsgruppe	Bruttobezug Universitäts-Abgeltungsgesetz (4 Jahre)	kumulierte Differenz über 4 Jahre	Differenz
	in 1.000 EUR		in 1.000 EUR		
B1	140,79	wissenschaftliche Mitarbeiter in Ausbildung (Säule 1)	113,90	+ 26,89	+ 23,60

Quellen: Angaben der Österreichischen Universitätenkonferenz bzw. Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH

Tabelle 20: Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach Universitäts-Abgeltungsgesetz (Durchschnittssatz über 21 Universitäten); Lektoren für 4 Semesterwochenstunden

Verwendungsgruppe KV	Bruttobezug KV (8 Jahre)	Verwendungsgruppe	Bruttobezug Universitäts-Abgeltungsgesetz (8 Jahre)	kumulierte Differenz über 8 Jahre	Differenz
	in 1.000 EUR		in 1.000 EUR		
B2	94,71	Lektorenstunden Universitäts-Abgeltungsgesetz	70,40	+ 24,31	+ 34,50

Quellen: Angaben der MDW, Vetmeduni Wien; Österreichische Universitätenkonferenz; Berechnungen des RH

Tabelle 21: Vergleich Bruttobezug nach KV mit Bruttobezug nach VBG; allgemeines Universitätspersonal ausgewählter Verwendungsgruppen (grafische Darstellung siehe Anhang 2):

Verwendungsgruppe KV ¹	Bruttobezug KV (42 Jahre)	Verwendungsgruppe VBG	Bruttobezug VBG (42 Jahre)	kumulierte Differenz über 42 Jahre	Differenz
	in 1.000 EUR		in 1.000 EUR		
V	2.122,84	v1/3	2.105,32	+ 17,52	+ 0,8
IVa	1.819,14	v1/1	1.825,75	- 6,61	- 0,4
IIIa	1.384,99	v2/2	1.420,85	- 35,86	- 2,5
IIb	1.167,65	v3/3	1.166,73	+ 0,92	+ 0,1
I	998,85	h2	1.034,65	- 35,80	- 3,5
I	998,85	h4	956,06	+ 42,80	+ 4,5

¹ Erläuterung Verwendungsgruppen siehe Anhang 4

Quellen: Mehrkostenberechnung Dachverband der Universitäten 2007; Aktualisierung durch RH aus Basis 2009

44.2 Während die Lebensverdienstsumme von Mitarbeitern des allgemeinen Universitätspersonals annähernd gleich blieb, kam es in Teilbereichen des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals, namentlich den ehemaligen Säule 1-Assistenten und den Lektoren, zu erheblichen finanziellen Besserstellungen.

Die ehemaligen Säule 1-Assistenten wurden bis zum Inkrafttreten des KV in der Regel analog den früheren – valorisierten – Gehaltsansätzen des Universitäts-Abgeltungsgesetzes bezahlt. Ihr Verdienst stieg über einen Zeitraum von vier Jahren um insgesamt rd. 27.000 EUR, erhöhte sich um fast ein Viertel.

Was die Lektoren betraf, so stieg ihr Verdienst um mehr als ein Drittel, was über einen Zeitraum von acht Jahren einen hochgerechneten Mehrverdienst eines Lektors von rd. 24.000 EUR ergab.

Je nach Verwendungsgruppe stellte der RH ein Sinken der Lebensverdienstsummen des allgemeinen Universitätspersonals um bis zu 3,5 %, aber auch ein Ansteigen um bis zu 4,5 % fest. Über den betrachteten Zeitraum von 42 Dienstjahren ergab sich damit aus seiner Sicht insgesamt eine weitgehende Aufwandsneutralität.

Bezugserhöhungen KV im Vergleich zu VBG

45.1 Die Entwicklung der Lebensverdienstsummen von Arbeitnehmern der Universitäten wird in starkem Maß von den jeweiligen Gehaltsabschlüssen abhängen. Der RH verglich daher die bisherigen Bezugserhöhungen von KV-Bediensteten mit jenen der Mitarbeiter nach VBG:

Tabelle 22: Bezugserhöhungen KV im Vergleich zu VBG		
Jahr	KV	VBG
2010	+ 0,9 % und + 4 EUR	+ 0,9 % und + 4 EUR
2011	+ 34,50 EUR	+ 0,85 %, mindestens 25,50 EUR
2012	+ 3,00 %	+ 2,56 % und + 11,10 EUR; ab 1. Februar

Quellen: Angaben der MDW und der Vetmeduni Wien

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

45.2 Die Bezugserhöhungen gemäß KV bzw. VBG erfolgten bisher in einem ähnlichen Ausmaß und boten daher keinen Anlass, die Aussagen des RH zur Entwicklung der Lebensverdienstsummen der einzelnen Beschäftigtengruppen für die Zukunft zu relativieren.

Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen

46.1 Wie unter TZ 28 und TZ 29 dargestellt, war die Erteilung einer Pensionskassenzusage durch die Universitäten für alle bei ihnen beschäftigten Arbeitnehmer ein Kernelement des KV und des Zusatz-KV. Bis zum Ende der örtlichen Gebarungsüberprüfung hatten alle Universitäten, mit Ausnahme der Universität Salzburg, entsprechende Pensionskassenverträge abgeschlossen. Diese wurden schon in den Mehrkostenberechnungen der Universitäten und des Dachverbands der Universitäten als größte Kostentreiber ausgewiesen:

Tabelle 23: Mehrkostenberechnung 2007 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskassen aller Universitäten									
	2008 ¹	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe
	in Mio. EUR								
Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen	33,30	16,90	19,50	21,70	24,10	26,60	28,70	30,80	201,60

¹ inkl. Nachzahlungen

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten

46.2 Der RH stellte fest, dass der Dachverband der Universitäten in der Berechnung 2007 für alle Universitäten die Mehrkosten durch die Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen für den Zeitraum 2008 bis 2015 (inkl. Nachzahlungen) mit rd. 201,60 Mio. EUR abschätzte. Er wies kritisch darauf hin, dass dies rd. 36,9 % der insgesamt erwarteten Mehrkosten waren.

47.1 Auch zu den Pensionskassenbeiträgen gab es 2009 eine im Hinblick auf die Übergangsbestimmungen adaptierte Mehrkostenberechnung:

Tabelle 24: Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskassen aller Universitäten								
	2009 ¹	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe
	in Mio. EUR							
Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen	38,90	16,60	19,70	24,10	26,60	28,70	30,90	185,50

¹ inkl. Nachzahlungen

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten

47.2 Der RH stellte fest, dass sich aufgrund der Übergangsbestimmungen die erwarteten Mehrkosten gegenüber den ursprünglichen Annahmen um rd. 16,10 Mio. EUR auf rd. 185,50 Mio. EUR für Pensionskassen 2009 bis 2015 (inkl. Nachzahlungen) verringerten. Er wies kritisch darauf hin, dass dies rd. 42,5 % der insgesamt erwarteten Mehrkosten waren. Nach Ansicht des RH verlagerten zwar die Übergangsbestimmungen den Finanzierungsbedarf zeitlich, lösten diesen aber nicht generell.

48.1 Den zuvor dargestellten angenommenen Mehraufwendungen stellte der RH die tatsächlichen Aufwendungen für Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen gegenüber, wobei der Zeitraum 2009 bis 2012 betrachtet wurde. In diesem Zeitraum waren laut der Mehrkostenberechnung 2009 Aufwendungen inkl. Nachzahlungen in Höhe von rd. 99,30 Mio. EUR geplant.

Tabelle 25: Tatsächliche Pensionskassenbeiträge für KV-Bedienstete aller Universitäten (inkl. Nachzahlungen) 2009 bis 2012					
	2009	2010	2011	2012	Summe ¹
	in Mio. EUR				
Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen laufend	2,31	10,41	17,46	32,41	62,60
in Wartefrist	0,67	4,42	5,99	8,30	19,38
Past-Service	6,27	7,41	2,72	4,75	21,15
Summe¹	9,25	22,24	26,17	45,47²	103,13

¹ Rundungsdifferenzen

² Erstes Jahr nach Ablauf der Übergangsbestimmungen mit 30. September 2011

Quellen: Angaben der Universitäten

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

48.2 Der RH zeigte auf, dass die Universitäten, obwohl erst knapp vier Jahre seit Inkrafttreten des KV vergangen waren, bereits um rd. 3,83 Mio. EUR (rd. + 3,9 %) mehr an Dienstgeberbeiträgen für Pensionskassen aufgewendet hatten als seinerzeit kalkuliert. Dies, obwohl eine Universität noch gar keinen Pensionskassenvertrag abgeschlossen hatte.

49.1 In der Folge stellte der RH auch einen Vergleich der 2009 an den überprüften Universitäten kalkulierten Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse mit den tatsächlichen Aufwendungen an:

Tabelle 26: Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskasse der MDW								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe
	in 1.000 EUR							
Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse	1.525,87	544,43	620,72	755,27	858,89	919,17	1.022,85	6.247,20

Quellen: Berechnungen der MDW bzw. der Österreichischen Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten

Diesen angenommenen Werten stellte der RH die tatsächlichen Aufwendungen für Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse gegenüber, wobei der Zeitraum 2009 bis 2012 betrachtet wurde. In diesem Zeitraum waren laut der Mehrkostenberechnung 2009 Aufwendungen inkl. Nachzahlungen in Höhe von rd. 3,45 Mio. EUR geplant. Tatsächlich wendete die MDW jedoch nur rd. 2,86 Mio. EUR auf. Damit lagen die tatsächlichen Aufwendungen für die Pensionskasse um rd. 0,59 Mio. EUR oder rd. 17,1 % unter den geplanten Aufwendungen.

Analog ging der RH an der Vetmeduni Wien vor:

Tabelle 27: Mehrkostenberechnung 2009 betreffend Dienstgeberbeiträge für die Pensionskasse der Vetmeduni Wien								
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Summe
	in 1.000 EUR							
Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse	1.209,21	542,25	613,98	759,97	816,19	872,44	918,72	5.732,76

Quellen: Berechnungen der Vetmeduni Wien bzw. Österreichischen Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten

Diesen angenommenen Werten stellte der RH die tatsächlichen Aufwendungen für Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse gegenüber, wobei der Zeitraum 2009 bis 2012 betrachtet wurde. In diesem Zeitraum waren laut der Mehrkostenberechnung 2009 Aufwendungen inkl. Nachzahlungen in Höhe von rd. 3,13 Mio. EUR geplant. Tatsächlich wendete die Vetmeduni Wien jedoch rd. 3,04 Mio. EUR auf. Damit lagen die tatsächlichen Aufwendungen für Pensionskassenbeiträge um rd. 0,09 Mio. EUR oder rd. 2,9 % unter den geplanten Aufwendungen.

49.2 Der RH stellte fest, dass an beiden überprüften Universitäten – entgegen dem gesamtuniversitären Trend – im Zeitraum 2009 bis 2012 die tatsächlichen Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse unter den im Jahr 2009 angenommenen Werten lagen.

Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen an allen Universitäten

50.1 (1) Wie unter TZ 29 dargestellt, wurden im KV die Dienstgeberbeiträge im Dauerrecht für Professoren mit 10 % und für das sonstige Personal mit 3 %, für Bezugsanteile über der Höchstbeitragsgrundlage mit 10 % des KV-Bruttobezugs festgelegt.

(2) Die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse für Bundesbedienstete lagen bei 0,75 % des Ist-Bruttobezugs.

(3) Bei ausgegliederten Einrichtungen des Bundes wurden jedoch teilweise höhere Dienstgeberbeiträge zu Pensionskassen bezahlt. Der RH verglich daher diese Beiträge mit den Dienstgeberbeiträgen der Universitäten zu Pensionskassen für KV-Bedienstete:

Tabelle 28: Vergleich der Dienstgeber-Pensionskassenbeiträge des Bundes mit jenen ausgewählter ausgegliederter Einrichtungen

Dienstgeber	Dienstgeber-Beitrag	Berechnungsbasis
	in %	
Bund VBG/BDG	0,75	Ist-Bruttobezug
Bundesrechenzentrum GmbH	5,03 (FG ¹ 1 und 2) 5,53 (FG ¹ 3 und 4) 6,04 (FG ¹ 5 bis 9)	KV-Mindestgrundgehalt der FG ¹ 1 Stufe 2
Österr. Finanzmarktaufsicht	3,0 bis 6,0	- ²
Bundespensionskasse AG	5,0	Ist-Bruttobezug + Sonderzahlungen
Österr. Bundesfinanzierungsagentur	3,0	Ist-Bruttobezug
BundesimmobiliengesmbH	1,25 1,5 (ab 4. Jahr)	KV-Bruttobezug

¹ Funktionsgruppe(n)

² keine Angaben

Quellen: Angaben der ausgewählten ausgegliederter Einrichtungen; BMF (Abteilung I/7)

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

50.2 Der RH hielt kritisch fest:

- Die Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen für Professoren waren höher als die bei den betrachteten Ausgliederungen zur Anwendung gekommenen Beitragssätze.
- Die Beitragssätze für die Professoren waren 13,3-mal so hoch und jene des sonstigen Universitätspersonals immerhin noch viermal so hoch wie jene der Bundesbediensteten.³⁶

51.1 Die im KV bzw. im Zusatz-KV genannten Sätze für die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse von 10 % bzw. 3 % im Dauerrecht sowie 7,27 % bzw. 2,18 % im Übergangszeitraum waren außerdem lediglich Mindestwerte, die von den Universitäten im Interesse der Arbeitnehmer auch überschritten werden konnten.

Der RH erhob mittels Fragebögen die Höhe der an allen 21 Universitäten für die KV-Mitarbeiter tatsächlich zur Anwendung gelangten Sätze der Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse für Professoren und für das sonstige Universitätspersonal, und zwar sowohl für den Übergangszeitraum 1. Oktober 2009 bis 30. September 2011, als auch für den Zeitraum ab 1. Oktober 2011 (Dauerrecht), sowie deren Berechnungsbasis. Demnach gingen die einzelnen Universitäten wie folgt vor:

³⁶ Allerdings waren die Berechnungsbasen des Bundes und einiger Universitäten unterschiedlich.

Tabelle 29: Dienstgeber–Pensionskassenbeiträge Professoren – Übergangsbestimmungen

Universität	Dienstgeber–Beitrag		Berechnungsbasis
	ab 1. Oktober 2009	ab 1. Oktober 2010	
	in %		
Medizinische Universität Wien	10,00	10,00	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Wien	10,00	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität Wien	10,00	10,00	Ist–Bruttobezug
Veterinärmedizinische Universität Wien	10,00	10,00	KV–Bruttobezug
Technische Universität Graz	7,27/10,00 ¹	7,27/10,00 ¹	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Graz	7,27	7,27	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Innsbruck	7,27 ¹	7,27 ¹	Ist–Bruttobezug
Montanuniversität Leoben	7,27	7,27	Ist–Bruttobezug
Universität für angewandte Kunst Wien	7,27	7,27	Ist–Bruttobezug
Universität für Bodenkultur Wien	7,27	7,27	Ist–Bruttobezug
Universität Graz	7,27 ¹	7,27 ¹	Ist–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	7,27	7,27	Ist–Bruttobezug
Wirtschaftsuniversität Wien	7,27 ²	7,27 ²	Ist–Bruttobezug
Universität Innsbruck	7,27	7,27	KV–Bruttobezug ¹
Akademie der bildenden Künste Wien	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität Klagenfurt	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität Linz	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität Mozarteum Salzburg	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	7,27	7,27	KV–Bruttobezug
Universität Salzburg	–	–	–

¹ einzelne Sonderregelungen für Professoren

² zweckgewidmete Überzahlung für Pensionskassen–Dienstgeberbeiträge (Differenz zu Übergangsregelung)

Quellen: Angaben der Universitäten

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Tabelle 30: Dienstgeber–Pensionskassenbeiträge Professoren – ab 1. Oktober 2011		
Universität	Dienstgeber–Beitrag	Berechnungsbasis
	ab 1. Oktober 2011	
	in %	
Medizinische Universität Graz	10,00	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Innsbruck	10,00	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Montanuniversität Leoben	10,00	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Graz	10,00	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität für angewandte Kunst Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität für Bodenkultur Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität Graz	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Wirtschaftsuniversität Wien	10,00	Ist–Bruttobezug
Universität Innsbruck	10,00	KV–Bruttobezug ¹
Akademie der bildenden Künste Wien	10,00	KV–Bruttobezug
Universität Klagenfurt	10,00	KV–Bruttobezug
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	10,00	KV–Bruttobezug
Universität Linz	10,00	KV–Bruttobezug
Universität Mozarteum Salzburg	10,00	KV–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	10,00	KV–Bruttobezug
Veterinärmedizinische Universität Wien	10,00	KV–Bruttobezug ¹
Universität Salzburg	–	–

¹ einzelne Sonderregelungen für Professoren

Quellen: Angaben der Universitäten

Tabelle 31: Dienstgeber–Pensionskassenbeiträge sonstiges Universitätspersonal – Übergangsbestimmungen

Universität	Dienstgeber–Beitrag		Berechnungsbasis
	ab 1. Oktober 2009	ab 1. Oktober 2010	
	in %		
Technische Universität Wien	3,00	3,00	Ist– Bruttobezug
Veterinärmedizinische Universität Wien	3,00	3,00	KV–Bruttobezug
Medizinische Universität Graz	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Wien	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Montanuniversität Leoben	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Graz	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Universität für Bodenkultur Wien	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Universität Graz	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Wirtschaftsuniversität Wien	2,18	2,18	Ist–Bruttobezug
Akademie für bildende Künste Wien	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Medizinische Universität Innsbruck	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität für angewandte Kunst Wien	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Innsbruck	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Klagenfurt	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Linz	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Mozarteum Salzburg	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Wien	2,18	2,18	KV–Bruttobezug
Universität Salzburg	–	–	–

Quellen: Angaben der Universitäten

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Tabelle 32: Dienstgeber–Pensionskassenbeiträge sonstiges Universitätspersonal – ab 1. Oktober 2011		
Universität	Dienstgeber–Beitrag	Berechnungsbasis
	ab 1. Oktober 2011	
	in %	
Medizinische Universität Graz	3,00	Ist–Bruttobezug
Medizinische Universität Wien	3,00	Ist–Bruttobezug
Montanuniversität Leoben	3,00	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Graz	3,00	Ist–Bruttobezug
Technische Universität Wien	3,00	Ist–Bruttobezug
Universität für Bodenkultur Wien	3,00	Ist–Bruttobezug
Universität Graz	3,00	Ist–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	3,00	Ist–Bruttobezug
Wirtschaftsuniversität Wien	3,00	Ist–Bruttobezug
Akademie für bildende Künste Wien	3,00	KV–Bruttobezug
Medizinische Universität Innsbruck	3,00	KV–Bruttobezug
Universität für angewandte Kunst Wien	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Innsbruck	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Klagenfurt	3,00	KV–Bruttobezug
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Linz	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Mozarteum Salzburg	3,00	KV–Bruttobezug
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Wien	3,00	KV–Bruttobezug
Veterinärmedizinische Universität Wien	3,00	KV–Bruttobezug
Universität Salzburg	–	–

Quellen: Angaben der Universitäten

Die Höhe der Beitragssätze begründeten die Verhandlungsparteien des KV damit, dass bereits durch die Regelungen des VBG eine Weichenstellung für die Professoren erfolgt sei; ferner seien durch den Wechsel vom öffentlichen Dienstrecht in das Arbeitsrecht und damit in das allgemeine Pensionsversicherungsrecht aufgrund der dort geltenden Höchstbeitragsgrundlage Einkommensausfälle entstanden, die durch die Pensionskassenregelung teilweise ausgeglichen werden sollten.

Geringere Dienstgeberbeiträge für Professoren hätten zudem negative Auswirkungen auf die Gewinnung – insbesondere ausländischer – Lehrender gehabt. Im Übrigen seien die im Jahr 2005 vereinbarten Gehaltsansätze im KV-Entwurf bis zum Abschluss 2009 nicht im selben Ausmaß valorisiert worden wie die Bezüge der Bundesbediensteten. So wurden jene für 2006 (Bund 2,7 %-Valorisierung, KV 2,5 %) nur teilweise, jene für 2007 (Bund 2,35 %) nicht mitvollzogen. Zudem wäre in diesem Zusammenhang auch der Pensionskassenbeitrag des Bundes in Höhe von 0,75 % zu berücksichtigen.

51.2 (1) Der RH stellte unterschiedliche Vorgangsweisen der einzelnen Universitäten fest:

- Die schon grundsätzlich großzügigen Beitragssätze wurden von zahlreichen Universitäten auch noch von einer höheren Basis berechnet.
- Nach Auslaufen der Übergangsbestimmungen zahlte die Mehrheit der Universitäten, nämlich zwölf von 20, die Dienstgeberbeiträge zur Pensionskasse nicht vom KV-Bruttobezug, sondern vom in der Regel deutlich höheren Ist-Bruttobezug der Professoren. Auch hier gingen die Universitäten beim sonstigen Universitätspersonal restriktiver vor, immerhin neun der 20 Universitäten berechneten aber auch bei dieser Personalgruppe den Pensionskassenbeitrag vom Ist-Bruttobezug.
- Lediglich sieben von 20 Universitäten wendeten hinsichtlich der Gruppe der Professoren die kostendämpfenden Übergangsbestimmungen in vollem Umfang an, was den Übergangszeitraum betraf. Etwas kostenbewusster gingen sie beim sonstigen Universitätspersonal vor, wo zehn von 20 Universitäten sowohl den niedrigeren Beitragssatz als auch den KV-Bruttobezug zugrunde legten (siehe Tabelle 31).
- Was die überprüften Universitäten betraf, so wählte die MDW in allen Fällen die kostengünstigste Variante: niedriger Beitragssatz im Übergangszeitraum sowie KV-Bruttobezug. Die Vetmeduni Wien hingegen wandte auch im Übergangszeitraum den höheren Beitragssatz des Dauerrechts an, was zu vermeidbaren Mehraufwendungen in Höhe von rd. 345.000 EUR führte. Andererseits wandte sie jedoch stets den KV-Bruttobezug an und legte nicht, wie andere Universitäten, den Ist-Bruttobezug zugrunde.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

(2) Die Argumentation der KV-Parteien hinsichtlich der Höhe der Beitragssätze vermochte der RH nur eingeschränkt nachzuvollziehen. So erschien etwa der Pensionskassenbeitrag von 10 % für Gehaltsbestandteile über der Höchstbeitragsgrundlage nicht nachvollziehbar.

(3) Der RH wies darauf hin, dass daher KV-Bedienstete des sonstigen Universitätspersonals mit Bezügen über der Höchstbeitragsgrundlage pensionsrechtlich besser gestellt waren als jene mit Bezügen unterhalb der Höchstbeitragsgrundlage.

(4) Auch sah der RH keine (rechtliche) Verpflichtung, den im VBG festgelegten Beitragssatz für bestimmte Professorengruppen von 10 % als „Vorgabe“ auch für die Zeit ab 2004 vorzusehen. Das Argument der Universitäten, dass eine geringere Dienstgeber-Beitragsleistung die Rekrutierung von Lehrpersonal negativ beeinflusst hätte, war in dieser allgemeinen Form nicht plausibel. Ferner verwies der RH auf die mehrfachen Reformen des – als Vergleich herangezogenen – Beamtenpensionsrechts, die zu einer gravierenden Absenkung der Pensionsansprüche auf – im Endausbau – ASVG-Niveau führen werden, wobei diese Ausfälle nicht durch die Pensionskasse des Bundes ausgeglichen werden. Zudem stellen die im KV festgesetzten hohen Sätze nur eine Mindestnorm dar, die ausschließlich einer Anpassung nach oben offensteht. Aus dieser Sicht erscheint ein Beitragssatz von 10 % – insbesondere in Fällen, in denen der tatsächliche Bezug als Bemessungsgrundlage herangezogen wird – hoch. Nach Meinung des RH wäre es im Sinne einer sparsamen Gebarung angebracht gewesen, die Dienstgeber-Beitragssätze geringer anzusetzen, mit der Möglichkeit, in berechtigten Einzelfällen höhere Beiträge einzelvertraglich vereinbaren zu können.

Abgeltung der Mehrkosten aller Universitäten durch das BMWF

52.1 Nachdem der KV ohne Umsetzung der Einsparungsvarianten des BMF (TZ 32) und des BMWF (TZ 33) vom Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst abgeschlossen wurde, erhielten die Universitäten zur teilweisen Abgeltung der Mehrkosten des KV für das Jahr 2009, zusätzlich zum bereits für die Leistungsvereinbarungsperiode 2007–2009 vereinbarten Globalbudget in Höhe 6,75 Mrd. EUR, 50 Mio. EUR. Weitere 90 Mio. EUR wurden ihnen in der folgenden Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 als Teil des Globalbudgets in Höhe von 7,89 Mrd. EUR zur Verfügung gestellt. Der RH verglich diese (zusätzlichen) Budgetmittel mit den vom Dachverband der Universitäten 2009 berechneten Mehrkosten:

Tabelle 33: Abgeltung der Mehrkosten aller Universitäten 2009 bis 2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
	in Mio. EUR				
Berechnete Mehrkosten (Tabelle 9)	49,20	38,80	52,60	68,50	209,10
Zuweisung BMWf	50,00	30,00	30,00	30,00	140,00
d.s. in % der berechneten Mehrkosten	101,6	77,3	57,0	43,8	67,0

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten; BMWf

52.2 Der RH stellte dazu kritisch fest, dass von den KV-Partnern weder die Einsparungsvorschläge des BMF noch jene des BMWf aufgegriffen wurden, sondern der mit den höchsten Mehrkosten verbundene Vorschlag der Universitäten (lediglich abgemildert durch Übergangsbestimmungen, siehe TZ 34) umgesetzt wurde. Dadurch waren bspw. im Jahre 2012 rd. 38,50 Mio. EUR aus den Budgets der Universitäten durch universitätsinterne Umschichtungen zu bedecken. Dies könnte zu Einschränkungen des Lehrbetriebs führen (siehe TZ 74).

Abgeltung der Mehrkosten der überprüften Universitäten durch das BMWf

53.1 Der Mehrkostenberechnung der MDW standen folgende Zuweisungen des BMWf an die MDW für die Jahre 2009 bis 2012 gegenüber:

Tabelle 34: Abgeltung der Mehrkosten der MDW 2009 bis 2012

	2009	2010	2011	2012	Summe
	in 1.000 EUR				
Berechnete Mehrkosten	1.762,99	1.520,34	1.844,54	2.498,28	7.626,15
Zuweisung BMWf	1.800,00	1.200,00	1.200,00	1.200,00	5.400,00
d.s. in % der berechneten Mehrkosten	102,1	78,9	65,1	48,0	70,8
Zum Vergleich: Abgeltung der berechneten Mehrkosten (in %) über alle Universitäten (siehe Tabelle 33)	101,6	77,3	57,0	43,8	67,0

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten; MDW

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

53.2 Der RH stellte fest, dass die MDW im Vergleich über alle Universitäten einen höheren Anteil der Zuweisung des BMWF zur Abgeltung der berechneten Mehrkosten erhielt.

54.1 Der Mehrkostenberechnung der Vetmeduni Wien standen folgende Zuweisungen des BMWF an die Vetmeduni Wien für die Jahre 2009 bis 2012 gegenüber:

Tabelle 35: Abgeltung der Mehrkosten der Vetmeduni Wien 2009 bis 2012					
	2009	2010	2011	2012	Summe
	in 1.000 EUR				
Berechnete Mehrkosten	1.415,08	1.225,26	1.725,81	1.980,21	6.346,36
Zuweisung BMWF	1.400,00	1.000,00	1.000,00	1.000,00	4.400,00
d.s. in % der berechneten Mehrkosten	98,9	81,6	57,9	50,5	69,3
Zum Vergleich: Abgeltung der berechneten Mehrkosten (in %) über alle Universitäten (siehe Tabelle 33)	101,6	77,3	57,0	43,8	67,0

Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz; Dachverband der Universitäten; Vetmeduni Wien

54.2 Der RH stellte fest, dass die Vetmeduni Wien im Vergleich über alle Universitäten 2009 einen geringeren, aber 2010 bis 2012 einen höheren Anteil der Zuweisung des BMWF zur Abgeltung der berechneten Mehrkosten erhielt.

Abschätzung der angefallenen Aufwendungen

55.1 Wie bereits unter TZ 42 dargestellt, war an den überprüften Universitäten eine Ermittlung der tatsächlich angefallenen Mehrkosten des KV nicht durchgeführt worden.

Deshalb versuchte der RH für den Zeitraum 2009 bis 2012 die „Ist-Kosten“ für den KV an den überprüften Universitäten abzuschätzen, indem er die angeführten korrigierten Personalmehraufwendungen (siehe TZ 42) und die tatsächlichen Aufwendungen für die Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen (einschließlich Nachzahlungen) (siehe TZ 49) summierte.

55.2 An der MDW betragen die näherungsweise ermittelten „Ist-Kosten“ für diesen Zeitraum rd. 7 Mio. EUR (Soforteffekte rd. 4,36 Mio. EUR und Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen rd. 2,86 Mio. EUR) und an der Vetmeduni Wien rd. 16 Mio. EUR (Soforteffekte rd. 12,79 Mio. EUR

und Dienstgeberbeiträge zu den Pensionskassen rd. 3,04 Mio. EUR). Diese Mehraufwendungen waren auf KV- und Struktureffekte zurückzuführen.

Einstufung des allgemeinen Universitätspersonals

56.1 (1) Alle Arbeitnehmer des allgemeinen Universitätspersonals wurden nach der Art ihrer vorwiegend ausgeübten Tätigkeit und je nach Erfüllung der Einreihungskriterien in eine von acht Verwendungsgruppen eingereiht. Demnach erhielten Arbeitnehmer in den Grundstufen folgende Monatsbezüge (ohne Zulagen etc.):

Tabelle 36: Gehaltsschema 2012 allgemeines Universitätspersonal (Grundstufen)

Verwendungsgruppen ¹	Grundstufe	Vorrückungszeitraum
	in EUR	
I	1.455,90	3 Jahre
IIa	1.569,10	3 Jahre
IIb	1.682,40	3 Jahre
IIIa	1.795,70	3 Jahre
IIIb	2.079,00	3 Jahre
IVa	2.305,40	3 Jahre
IVb	2.532,00	3 Jahre
V	2.758,50	3 Jahre

¹ Erläuterung Verwendungsgruppen siehe Anhang 4

Quelle: Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Universitäten 2012

(2) Wie und wieviele Arbeitnehmer in die einzelnen Verwendungsgruppen eingereiht wurden, wirkte sich daher maßgeblich auf die Personalaufwendungen aus. Der RH erhob daher mittels Fragebogens an alle 21 Universitäten die Anzahl der Arbeitnehmer in den einzelnen Verwendungsgruppen (siehe auch Anhang 3).

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 6: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe I des allgemeinen Universitätspersonals je Universität

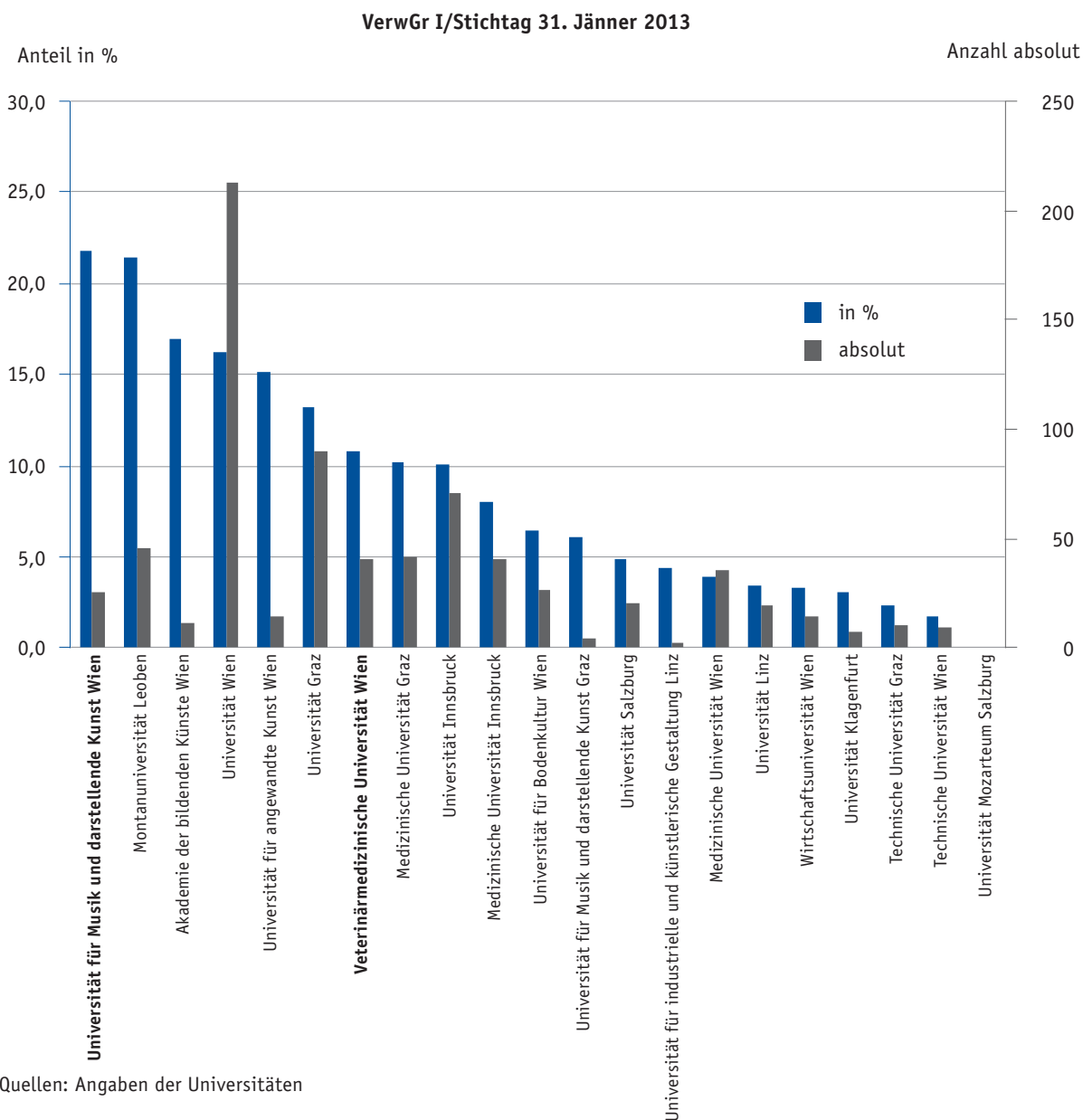
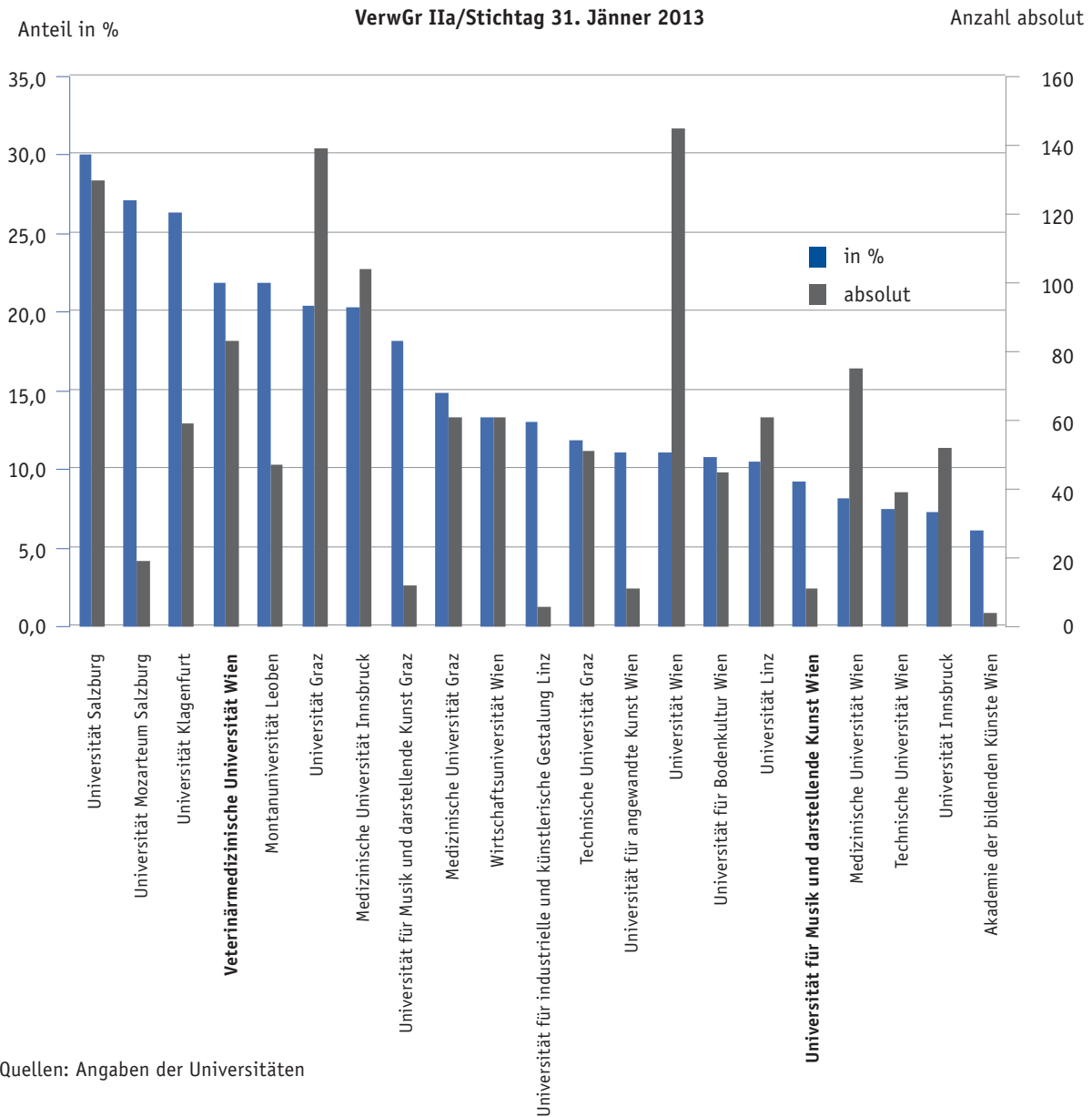


Abbildung 7: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität



Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 8: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität

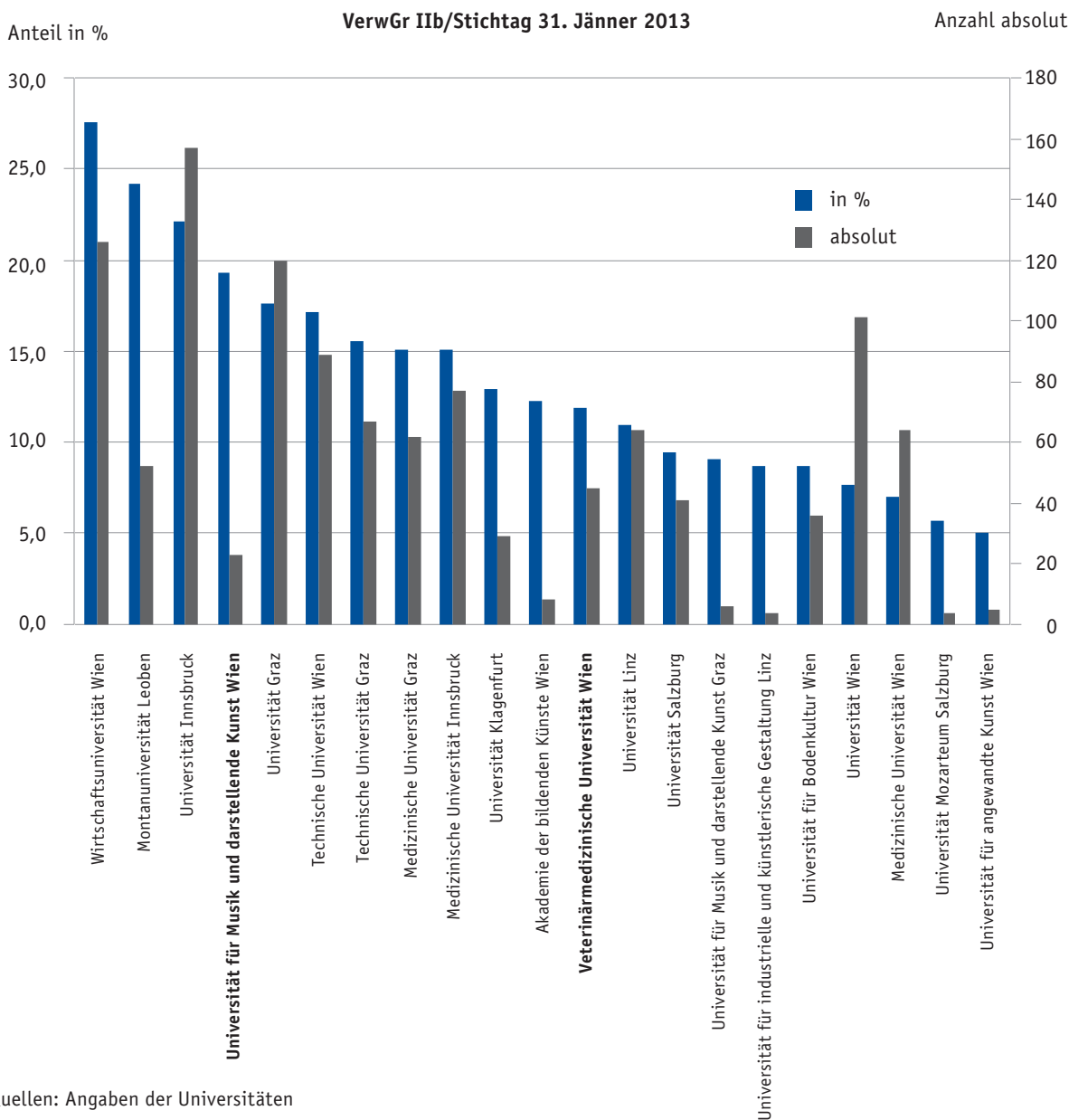
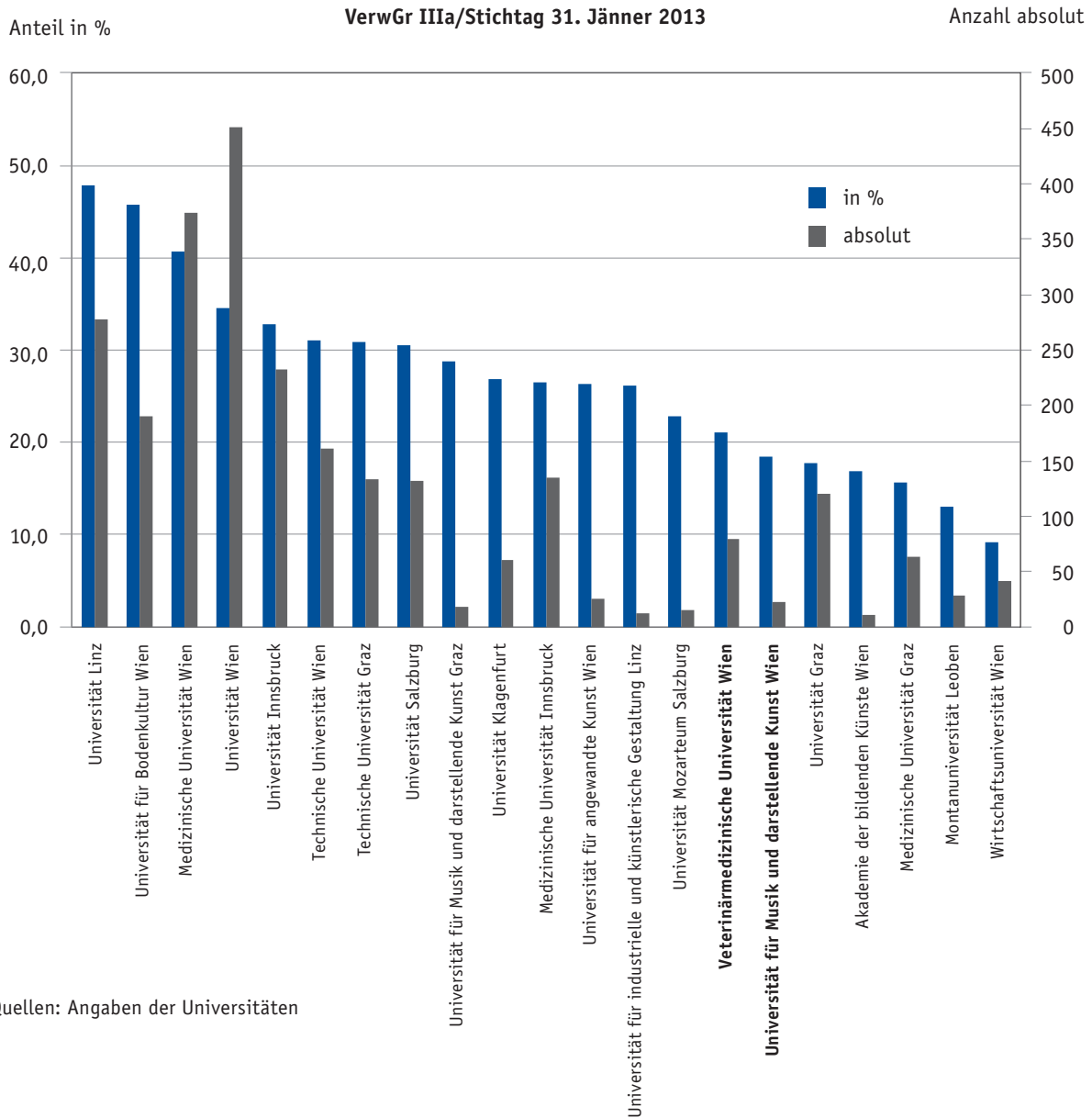
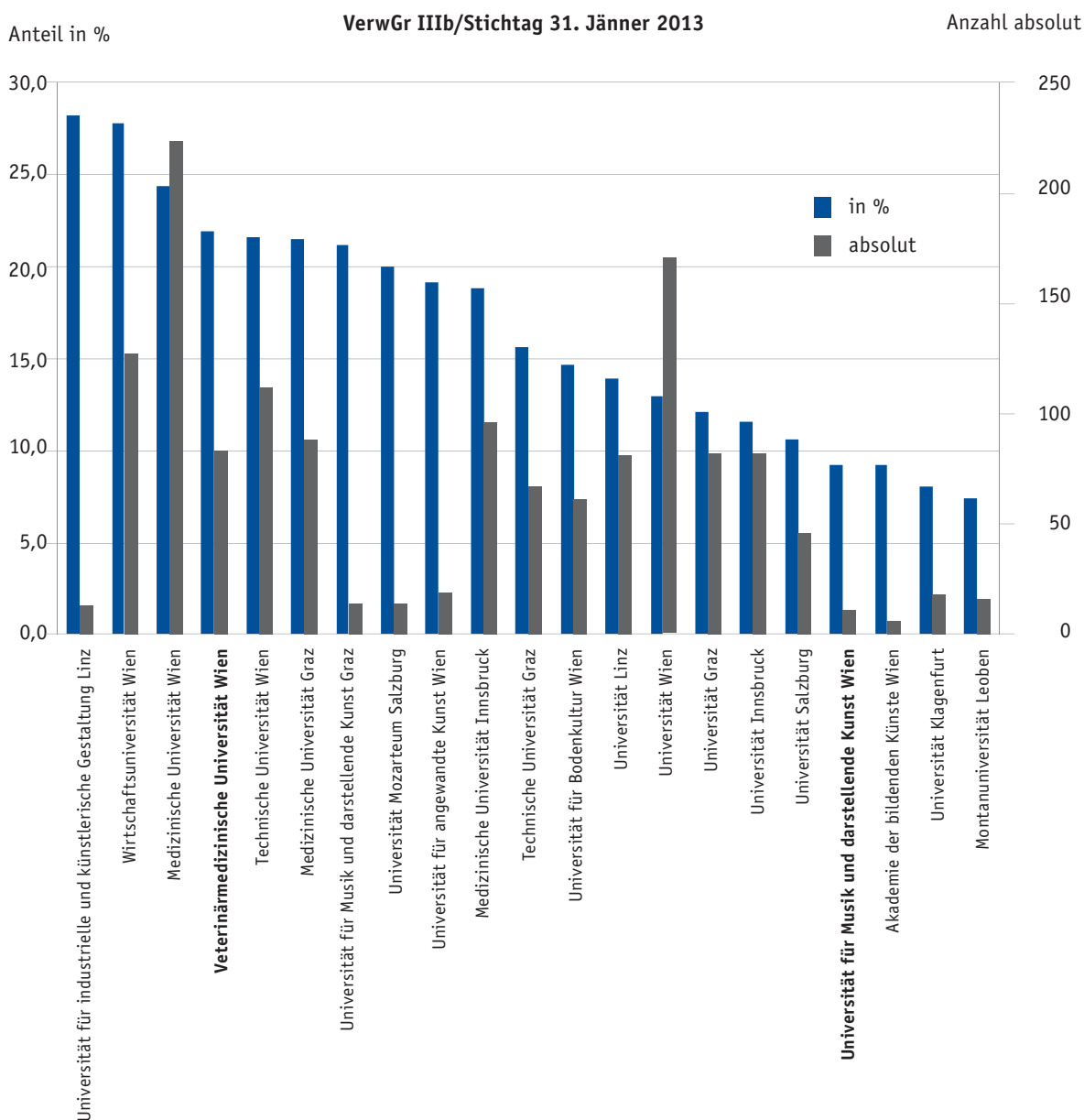


Abbildung 9: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIIa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität



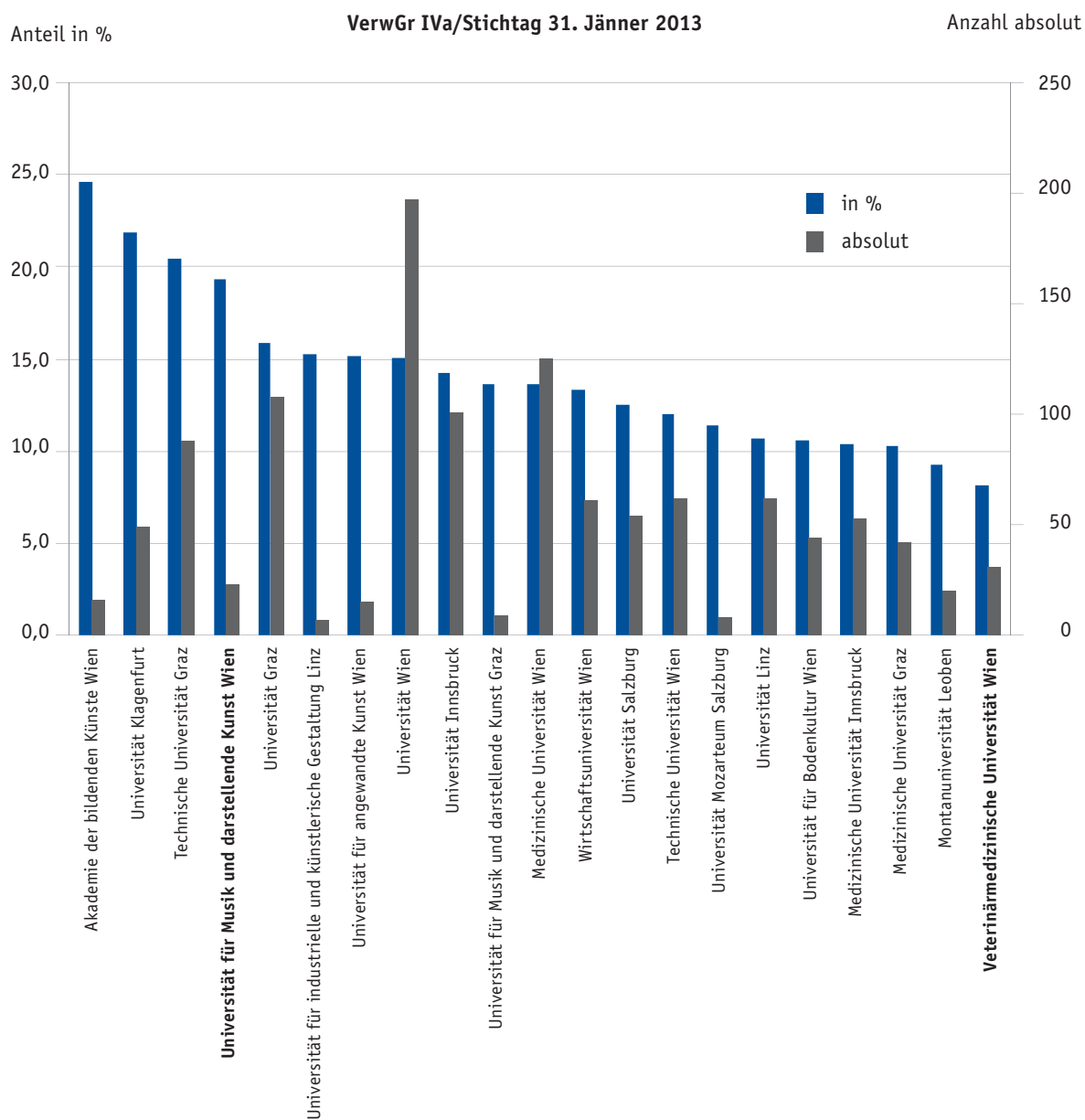
Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 10: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IIIb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität



Quellen: Angaben der Universitäten

Abbildung 11: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IVa des allgemeinen Universitätspersonals je Universität



Quellen: Angaben der Universitäten

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 12: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe IVb des allgemeinen Universitätspersonals je Universität

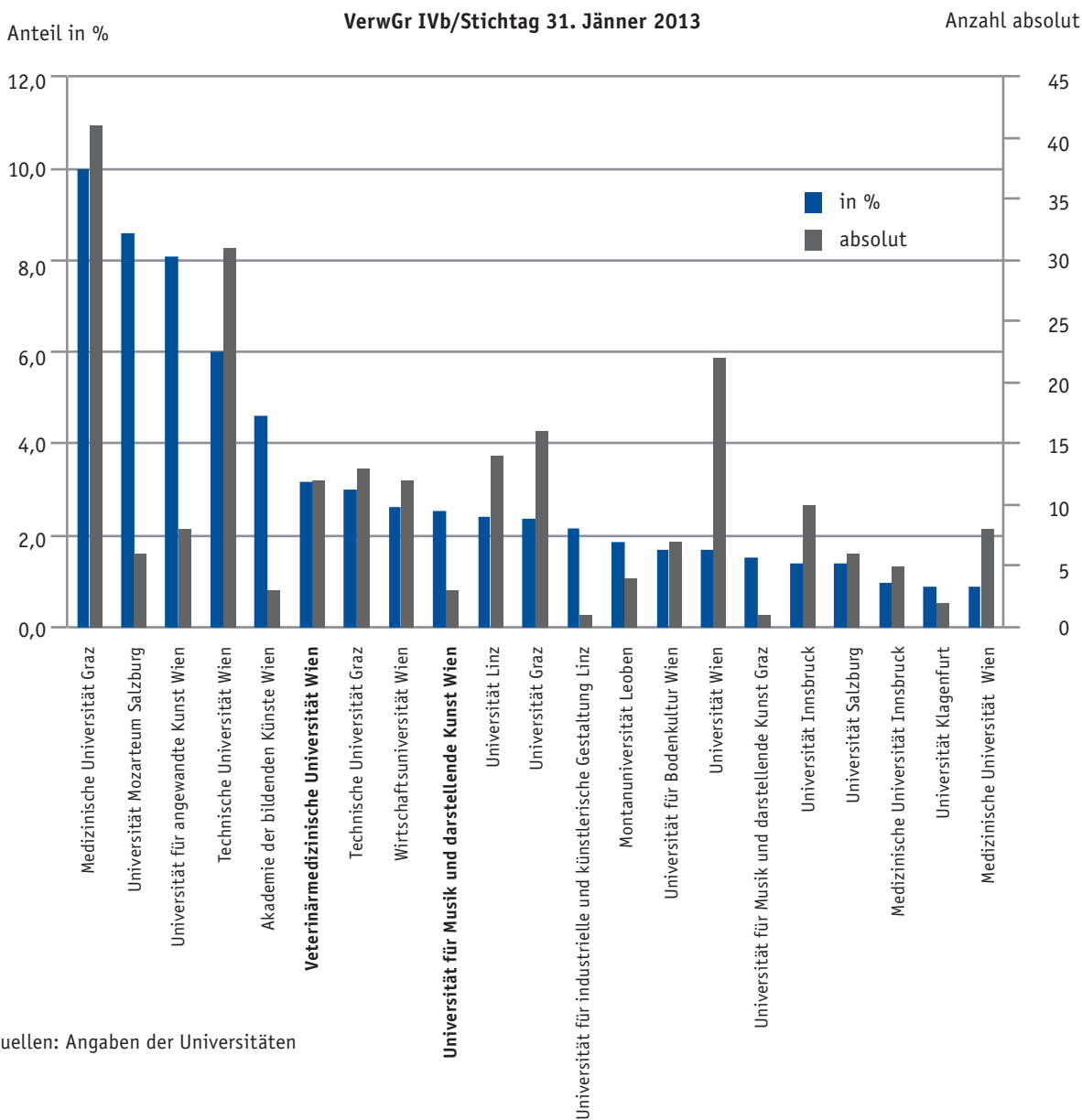
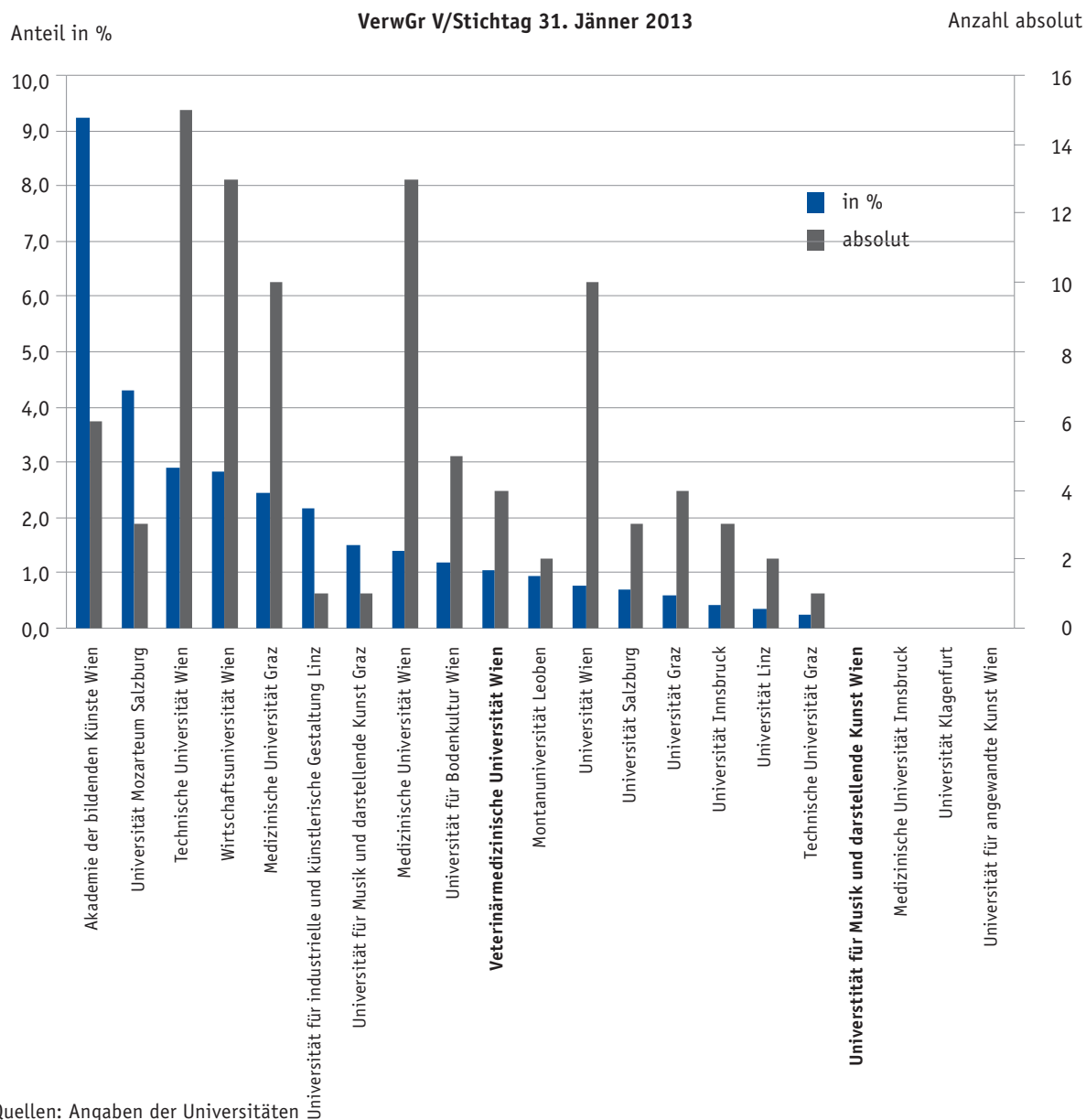


Abbildung 13: Anteil (in %) und Anzahl (absolut) der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe V des allgemeinen Universitätspersonals je Universität



Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

56.2 Mit der Vollrechtsfähigkeit bewerteten die Universitäten die Arbeitsplätze der neu eintretenden Mitarbeiter eigenverantwortlich und konnten daher ihre Personalkosten selbst steuern.

In allen Verwendungsgruppen stellte der RH im Vergleich der Universitäten sehr unterschiedliche Verteilungen fest. Am auffälligsten erschien ihm der hohe Anteil von Mitarbeitern in der höchsten Verwendungsgruppe an der Akademie der bildenden Künste Wien, wo sich rd. 9,2 % der KV-Mitarbeiter in der Verwendungsgruppe V befanden. Deutlich über dem gesamtuniversitären Durchschnitt von rd. 1,6 % lagen auch die Technische Universität Wien, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Medizinische Universität Graz, das Mozarteum Salzburg und die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.

Der RH wies allerdings ausdrücklich darauf hin, dass diese Darstellung nicht die Mitarbeiter der Führungsebene enthielt, die sich noch im Altrecht (VBG/BDG) befanden. Wenn dieser Anteil an einer bestimmten Universität hoch ist, weist sie – vorerst – noch einen niedrigen Anteil an Beschäftigten der Verwendungsgruppe V auf.

Der RH empfahl daher dem BMWF, die unterschiedliche Verteilung der Mitarbeiteranzahl in den Verwendungsgruppen in den Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen mit den Universitäten abzuklären.

56.3 *Laut Stellungnahme des BMWF werde dies in den nächsten Begleitgesprächen Berücksichtigung finden.*

Einstufungen in die Regelstufen

57.1 Für das allgemeine Universitätspersonal bestanden innerhalb der Verwendungsgruppen zwei Qualifikationsstufen, in welche die Arbeitnehmer einzureihen waren: die Grundstufe und die Regelstufen.

In der Grundstufe befanden sich insbesondere Arbeitnehmer, die in den betreffenden Beruf neu einstiegen oder keine tätigkeitsspezifischen Vorerfahrungen hatten. Nach drei Jahren in der Grundstufe derselben Verwendungsgruppe stiegen sie in eine Regelstufe auf. Allerdings war schon vor Ablauf dieser drei Jahre ein Aufstieg in eine Regelstufe möglich,

a) wenn tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen nachgewiesen wurden (§ 52 Abs. 1 B 2a KV), oder

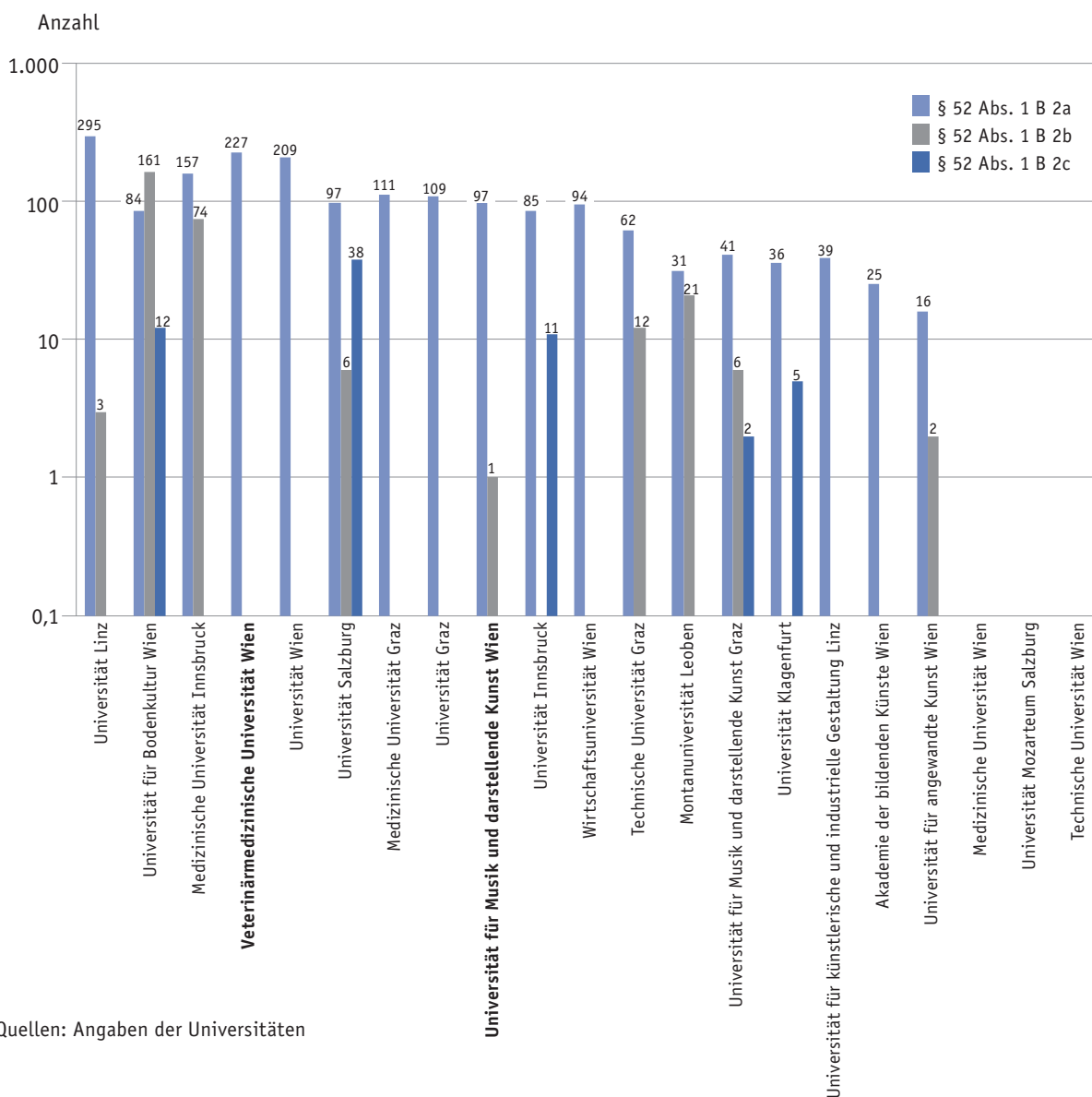
- b) wenn der Arbeitnehmer aus einer niedrigeren Verwendungsgruppe umgereiht wurde und in die Grundstufe der höheren Verwendungsgruppe einzureihen war und bereits über die erforderlichen Kenntnisse und Erfahrungen verfügte (§ 52 Abs. 1 B 2b KV), oder
- c) bei erfolgreicher Absolvierung einschlägiger inner- und außerbetrieblicher Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Tätigkeitsausübung bzw. Tätigkeitserweiterung (§ 52 Abs. 1 B 2c KV).

Der Aufstieg in die Regelstufe 1 war für den Arbeitnehmer mit einer Bezugserhöhung zwischen rd. 113 EUR (Verwendungsgruppe I) und 510 EUR (Verwendungsgruppe V) pro Monat verbunden.

Der RH erhob daher mittels Fragebogen an alle 21 Universitäten die Anzahl der Einreihungen in eine Regelstufe vor Ablauf dieser drei Jahre:

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 14: Anzahl der vorzeitig in die Regelstufen eingereihten KV-Arbeitnehmer je Universität (zum 31. Jänner 2013)



Quellen: Angaben der Universitäten

57.2 Auch hier stellte der RH eine unterschiedliche Vorgangsweise der Universitäten fest. Während an einigen Universitäten bereits mehr als 100 Arbeitnehmer in eine Regelstufe vorgereiht wurden, gab es auch Universitäten ohne entsprechende Umreibungen. Generell dominierten Umreibungen wegen tätigkeitsspezifischer Vorerfahrungen.

Interne administrative Umsetzung des KV

58.1 An den beiden überprüften Universitäten kontrollierte der RH anhand von Stichproben die Richtigkeit der Einstufungen. Dabei wurden keine Auffälligkeiten festgestellt.

58.2 Der RH stellte fest, dass sich bei Vorreihungen in die Regelstufe die MDW an der Spitze der Kunstuniversitäten und die Vetmeduni Wien überhaupt im vorderen Viertel aller Universitäten befanden. Allerdings wurde bei den Einstufungen entsprechend den Bestimmungen des KV vorgegangen.

59.1 Nach dem KV waren alle Arbeitnehmer nach den von ihnen überwiegend ausgeübten Tätigkeiten in eine Verwendungsgruppe einzureihen. Dabei waren alle in einer vergleichbaren Verwendung an der betreffenden Universität zurückgelegten Zeiten zu berücksichtigen. Über die Einreihung war dem Arbeitnehmer innerhalb von zwölf Monaten nach Inkrafttreten des KV eine schriftliche Mitteilung auszustellen.

An beiden überprüften Universitäten wurden die Arbeitnehmer im Vorfeld des Inkrafttretens des KV über dessen Inhalt und die Konsequenzen eines Übertritts informiert. Dies erfolgte durch Informationsveranstaltungen und Informationsschreiben der Personalabteilungen und der Betriebsräte, die auch im Intranet der Universitäten verfügbar waren, sowie allenfalls durch Einzelberatungen.

An der MDW war die Überleitung der Arbeitnehmer in den KV (157 Personen) einschließlich der besoldungsmäßigen Umstellung bereits zum Zeitpunkt seines Inkrafttretens abgeschlossen. Auch die Vetmeduni Wien schöpfte die Frist von zwölf Monaten nicht aus: die Umstellung von 480 Personen erfolgte dort bis Ende Jänner 2010. Aus Gesprächen des RH mit den Betriebsräten ergab sich, dass sich die Mitarbeiter beider überprüfter Universitäten als von den Personalabteilungen sehr gut betreut sahen.

59.2 Der RH stellte fest, dass sowohl an der MDW als auch an der Vetmeduni Wien die interne administrative Umsetzung des KV durch die jeweiligen Personalabteilungen reibungslos und zweckmäßig durchgeführt wurde.

Die für die Umstellung eingeräumte Frist von zwölf Monaten wurde an beiden Universitäten nicht nur nicht ausgenutzt, sondern deutlich unterschritten.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

- 60.1** Im Rahmen der bei der Überprüfung der Einstufung in die einzelnen Verwendungsgruppen des KV (siehe TZ 56, 57, 58) getätigten Auswahl an Personalakten stellte der RH an der MDW fest, dass bereits vor Inkrafttreten des KV in den Jahren 2004 und 2007 Arbeitsplätze neu bewertet wurden, was im Falle des Wechsels in den KV zu einer Höherstufung in eine andere Verwendungsgruppe führen konnte. Dies führte im Jahr 2007 zu von der MDW berechneten Mehraufwendungen von rd. 116.000 EUR.
- 60.2** Der RH wies kritisch darauf hin, dass der MDW durch vor Inkrafttreten des KV durchgeführte Arbeitsplatzneubewertungen Mehraufwendungen entstanden waren.
- 60.3** *Laut Stellungnahme der MDW seien die Arbeitsplatzneubewertungen noch vor dem Inkrafttreten des KV darauf zurückzuführen, dass sich die Tätigkeiten von einzelnen Mitarbeitern durch Ausgliederung der Universität zum Teil wesentlich verändert hätten und nicht mehr den alten Zuordnungen gemäß VBG entsprächen. Eine Anpassung der Abgeltung an das tatsächlich ausgeübte Berufsbild sei daher insbesondere auch arbeitsrechtlich erforderlich gewesen.*
- 60.4** Der RH betonte, dass sich durch die im Vorfeld der Einführung des KV erfolgten Arbeitsplatzneubewertungen an der MDW allein im Jahr 2007 Mehraufwendungen von rd. 116.000 EUR ergaben, die zu den Mehraufwendungen nach seiner Einführung traten.
- 61.1** Wie der RH im Zuge der gegenständlichen Gebarungsüberprüfung feststellte, gab es an der Vetmeduni Wien im Vorfeld des zu erwartenden KV bereits ab 2004 für neu eintretende Mitarbeiter ein eigenes Gehaltsschema. Darin wurden die Einstufungen des Personals nach VBG verschiedenen Verwendungsgruppen zugeordnet.

Grundsätzlich orientierte sich in diesem Übergangsschalterschema die Grundstufe am Minimum des VBG-Gehalts und die Expertenstufe an dessen Maximum. Im Ergebnis führte dies dazu, dass die neu eingestellten Mitarbeiter mindestens so viel wie im VBG oder auch mehr verdienten. Was die wissenschaftlichen Mitarbeiter³⁷ betraf, so kamen diese im Jahr 2008 in den Genuss einer 5,1 %-igen Gehaltserhöhung. Zum Vergleich: die Bezüge der Beamten erhöhten sich zum selben Zeitpunkt um lediglich 2,7 % plus einmalig 175 EUR.

³⁷ mit einer monatlichen Grundvergütung von 2.878,50 EUR (2008)

61.2 Der RH wies kritisch darauf hin, dass das eigenständige Gehaltsmodell der Vetmeduni Wien bereits vor Inkrafttreten des KV insgesamt zu freiwilligen Mehraufwendungen führte. Diese Praxis war größtenteils für die unter TZ 63 f. beschriebenen Überzahlungen des allgemeinen Universitätspersonals zum Überleitungszeitpunkt verantwortlich.

Expertenstatus

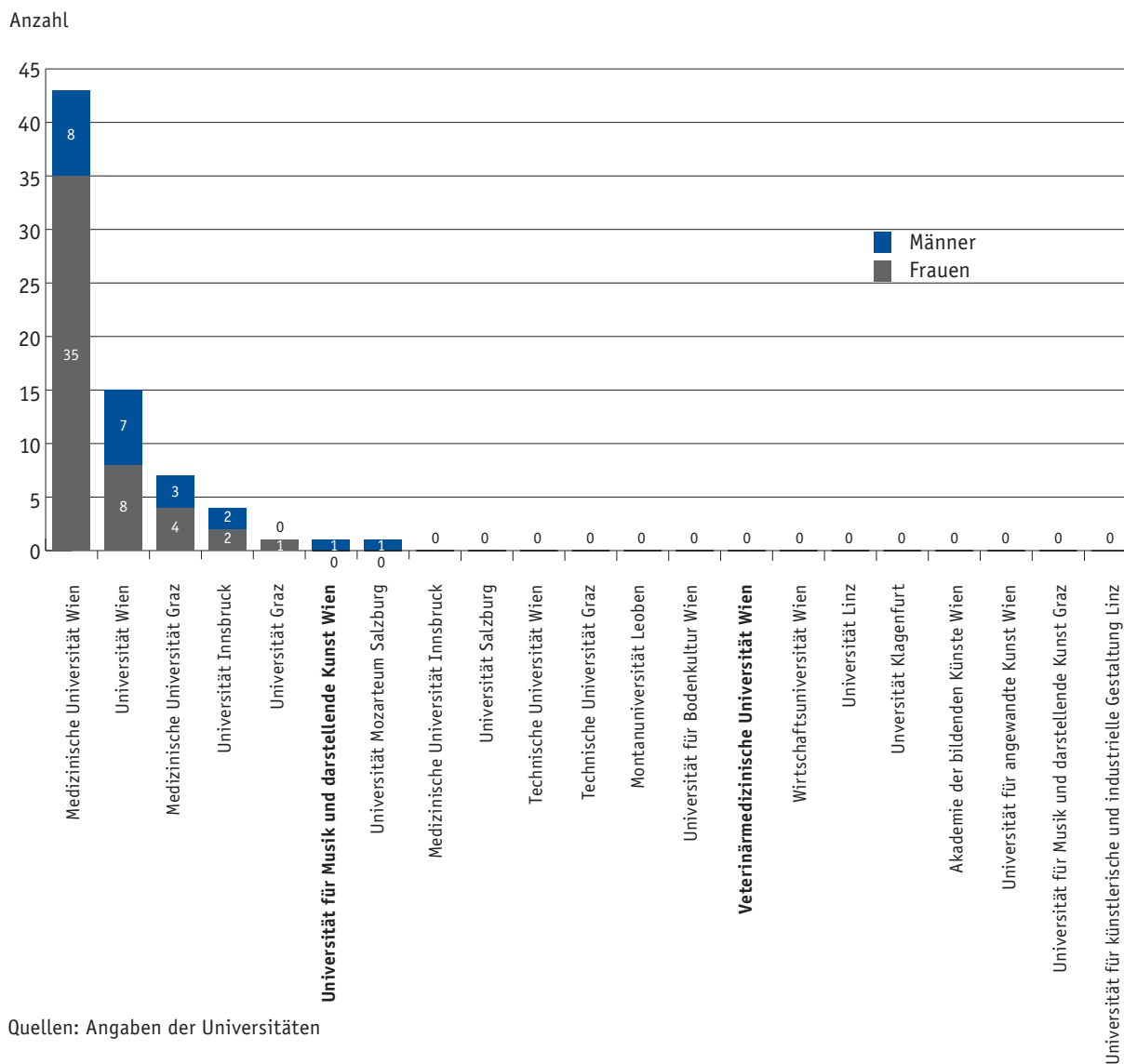
62.1 (1) Arbeitnehmern des allgemeinen Universitätspersonals war von der Universitätsleitung der Expertenstatus zuzuerkennen, wenn aufgrund einer individuellen Zielvereinbarung oder eines Mitarbeitergesprächs festgestellt wurde, dass sie eine bestimmte Anzahl von zusätzlichen – also nicht typischerweise ohnehin für die Erfüllung des arbeitsvertraglich festgelegten Aufgabenbereichs notwendigen – Qualifikationskriterien erfüllten.³⁸ Der KV zählte elf derartige Kriterien auf, weitere konnten durch Betriebsvereinbarung festgelegt werden. Je nach Verwendungsgruppe mussten drei (Verwendungsgruppe I), vier (Verwendungsgruppen IIa bis IIIb) oder fünf (Verwendungsgruppen IVa bis V) zusätzliche Kriterien erfüllt werden, um den Expertenstatus erlangen zu können. Dieser bewirkte die Vorrückung in die jeweils nächst höhere Entgeltstufe sowie eine Verkürzung des Zeitraums, der dann in dieser Entgeltstufe für die nächste Vorrückung zurückgelegt werden musste. Je nach Einstufung des Arbeitnehmers bewirkte dies eine Bezugserhöhung von rd. 60 EUR bis zu mehreren 100 EUR pro Monat.

(2) Der RH erhob mittels Fragebogens die Zahl der an den österreichischen Universitäten als Experten eingestuftem Mitarbeiter, getrennt nach Männern und Frauen. Dabei ergab sich folgendes Bild:

³⁸ Bspw. die wiederholte Durchführung von internen Schulungen; die wiederholte verantwortliche Mitwirkung an bereichsübergreifenden Projekten; die Besorgung besonderer Aufgaben im IT-Bereich oder im Bereich des medizinisch-, chemisch- oder sonstigen technischen Personals.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Abbildung 15: Expertenstatus



(3) Was die überprüften Universitäten betraf, so hatte die MDW im Jahr 2010 durch Beschluss des Rektorats Richtlinien zum Erreichen des Expertenstatus erlassen und einen Beirat eingerichtet. Von vier entsprechenden Ansuchen war eines positiv erledigt worden; drei Ansuchen wurden abgelehnt.

Auch die Vetmeduni Wien hatte durch einen Beschluss des Rektorats Festlegungen hinsichtlich der Kriterien für die Erlangung des Expertenstatus getroffen. Allerdings wurde an der Vetmeduni Wien noch kein Mitarbeiter als Experte eingestuft.

(4) Der KV knüpfte hinsichtlich der Verleihung des Expertenstatus an die Durchführung eines Mitarbeitergesprächs an. Der RH überprüfte daher sowohl an der MDW als auch an der Vetmeduni Wien stichprobenartig, ob diese Gespräche im Jahr 2012 mit Mitarbeitern, die bereits mindestens ein Jahr beschäftigt waren, durchgeführt und dokumentiert wurden.

Von der MDW konnte in vier von vierzehn überprüften Fällen ein Mitarbeitergespräch nachgewiesen werden. Lediglich zwei dieser Gespräche waren zentral im Personalakt dokumentiert. Teilweise wurden die Gespräche im Team durchgeführt.

An der Vetmeduni Wien überprüfte der RH neunzehn Personalakten. In sechs Fällen gab es im Jahr 2012 ein Mitarbeitergespräch oder eine Zielvereinbarung, davon eine zentrale Dokumentation.

62.2 (1) Bei der Verleihung des Expertenstatus gingen die meisten Universitäten – auch die beiden überprüften – sehr zurückhaltend vor. An Universitäten, die bereits Expertenstatus verliehen, ergab sich hinsichtlich der Verteilung zwischen Männern und Frauen ein ausgeglichenes Bild – ausgenommen an der Medizinischen Universität Wien, wo 81,4 % der Experten Frauen waren.

(2) Gegenüber der MDW und der Vetmeduni Wien wies der RH darauf hin, dass der KV hinsichtlich der Verleihung des Expertenstatus auf die Führung eines Mitarbeitergesprächs bzw. den Abschluss einer individuellen Zielvereinbarung anknüpfte. Er empfahl daher beiden überprüften Universitäten, lückenlos jährliche Mitarbeitergespräche zu führen bzw. Zielvereinbarungen abzuschließen, und dies zentral zu dokumentieren.

(3) Im Hinblick auf das ungleiche Geschlechterverhältnis empfahl der RH dem BMWf, in den Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen mit der Medizinischen Universität Wien die Gründe für das deutliche Überwiegen von an Frauen verliehene Expertenstatus anzusprechen und allenfalls auf eine gleichmäßigere Verteilung zu dringen.

62.3 *Das BMWf sagte die Umsetzung der Empfehlung zu.*

Die MDW teilte mit, sie werde Sorge tragen, dass das Personalführungsinstrument des Mitarbeitergesprächs bei den Vorgesetzten und Mitarbeitern noch mehr Akzeptanz als bisher findet.

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Überzahlungen an den überprüften Universitäten

63.1 Die im KV vorgesehenen Bezugsansätze waren lediglich Mindestbeträge, die auch überschritten werden konnten. Der RH untersuchte für die Jahre 2009 und 2012, wie viele Mitarbeiter – getrennt nach Frauen und Männern – an den beiden überprüften Universitäten gegenüber dem KV überzahlt wurden.

Tabelle 37: Anteil der Überzahlungen (MDW)												
	2009						2012					
	Frauen		Männer		Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Wissenschaftl. Personal gesamt	153	43	202	57	355	100	167	44	211	56	378	100
<i>davon überzahlt</i>	18	12	38	19	56	16	25	15	51	24	76	20
Professoren	12	29	30	71	42	100	23	32	49	68	72	100
<i>davon überzahlt</i>	12	100	29	97	41	98	21	91	47	96	68	94
Assistenten	35	47	40	53	75	100	60	21	80	79	140	100
<i>davon überzahlt</i>	6	17	9	23	15	20	4	7	4	5	8	6
Lehrbeauftragte	105	44	131	56	236	100	84	52	77	48	161	100
<i>davon überzahlt</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Studentische Mitarbeiter	1	50	1	50	2	100	0	0	5	100	5	100
<i>davon überzahlt</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allgemeines Personal gesamt	37	51	36	49	73	100	66	56	53	44	119	100
<i>davon überzahlt</i>	12	32	15	42	27	37	13	20	8	15	21	18
Personal gesamt	190	44	238	56	428	100	233	47	264	53	497	100
<i>davon überzahlt</i>	30	16	53	22	83	19	38	16	59	22	97	20

Quellen: Daten der MDW; Berechnungen des RH

Tabelle 38: Anteil der Überzahlungen (Vetmeduni Wien)

	2009						2012					
	Frauen		Männer		Gesamt		Frauen		Männer		Gesamt	
	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %	Anzahl	in %
Wissenschaftl. Personal gesamt	278	65	153	35	431	100	357	66	186	34	543	100
<i>davon überzahlt</i>	45	16	44	29	89	21	52	15	56	30	108	20
Professoren	6	29	15	71	21	100	7	25	21	75	28	100
<i>davon überzahlt</i>	5	83	15	100	20	95	6	86	21	100	27	96
Assistenten	227	65	121	35	348	100	301	68	142	32	443	100
<i>davon überzahlt</i>	40	18	29	24	69	20	46	15	35	25	81	18
Studentische Mitarbeiter	45	73	17	27	62	100	49	68	23	32	72	100
<i>davon überzahlt</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Allgemeines Personal gesamt	180	67	90	33	270	100	285	73	108	27	393	100
<i>davon überzahlt</i>	82	46	34	38	116	43	63	22	25	23	88	22
Allg. Personal	178	69	80	31	258	100	280	74	99	26	379	100
<i>davon überzahlt</i>	82	46	34	43	116	45	63	23	25	25	88	23
Apotheke/landwirtschaftl. Betrieb	2	17	10	83	12	100	5	36	9	64	14	100
<i>davon überzahlt</i>	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Personal gesamt	458	65	243	35	701	100	642	69	294	31	936	100
<i>davon überzahlt</i>	127	28	78	32	205	29	115	18	81	28	196	21

Quellen: Daten der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH

63.2 (1) An der MDW stieg der Anteil der überzahlten Mitarbeiter von 2009 auf 2012 von 19 % auf 20 % geringfügig an. An der Vetmeduni Wien ging dieser Anteil von 29 % (2009) auf 21 % (2012) zurück. Der Anteil der überzahlten Mitarbeiter war an den beiden überprüften Universitäten im Jahr 2012 annähernd gleich hoch.

(2) Was das wissenschaftliche/künstlerische Universitätspersonal betraf, so stieg der Anteil der überzahlten Mitarbeiter an der MDW von 16 % im Jahr 2009 auf 20 % im Jahr 2012 und war damit ebenso hoch wie an der Vetmeduni Wien, wo der Anteil 2009 noch bei 21 % lag. Diese Überzahlungen waren maßgeblich auf die Gruppe der Professoren zurückzuführen, von denen an beiden Universitäten mindestens 94 % überzahlt waren. Markant war der Rückgang der Überzahlungen bei den Assistenten an der MDW von 20 % (2009) auf 6 % (2012).

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

(3) Sehr ähnlich verlief die Entwicklung beider überprüfter Universitäten beim allgemeinen Personal. An der MDW ging der Anteil an überzahlten Mitarbeitern von 37 % im Jahr 2009 auf 18 % im Jahr 2012 zurück, an der Vetmeduni Wien von 43 % (2009) auf 22 % (2012). Der RH führte dies auf die sogenannte „Aufsaugung“³⁹ (siehe TZ 8) zurück.

(4) An beiden Universitäten wurden im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals Männer wesentlich häufiger überzahlt als Frauen. An der Vetmeduni Wien lag der Anteil der Männer im Jahr 2012 sogar beim Doppelten. Ein anderes Bild zeigt sich beim allgemeinen Personal: an der Vetmeduni Wien lagen Frauen und Männer im Jahr 2012 nahezu gleich auf, an der MDW wurden im Jahr 2012 etwas mehr Frauen als Männer überzahlt.

(5) Der RH empfahl beiden überprüften Universitäten, die Ursachen für die deutlich häufigeren Überzahlungen von Männern im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals zu erheben und Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung zu ergreifen.

63.3 *Laut Stellungnahme des BMWF könne es zu den Beobachtungen des RH keine Äußerung abgeben, weil es keine Meldepflichten der Universität an das BMWF im Zusammenhang mit dem Abschluss von Arbeitsverträgen mit einzelnen Bediensteten gebe. Es nehme daher diese Empfehlung zur Kenntnis.*

64.1 Ebenfalls untersucht wurde vom RH an beiden überprüften Universitäten der Anteil der Überzahlungen an den Grundbezügen zum Stichtag 31. Dezember:

³⁹ Zeitabhängige Vorrückungen innerhalb der Verwendungsguppe führten solange zu keiner Erhöhung des Entgelts, solange das kollektivvertragliche Entgelt das bei Inkrafttreten des KV gebührende Entgelt (einschließlich Valorisationen) nicht übersteigt (Aufsaugung).

Tabelle 39: Höhe der Überzahlungen (MDW)

	2009		2012	
	Monatsbezug		Monatsbezug	
	in 1.000 EUR	in %	in 1.000 EUR	in %
Wissenschaftl. Personal gesamt	641,65		921,95	
<i>davon überzahlt</i>	<i>58,91</i>	<i>9,2</i>	<i>84,88</i>	<i>9,2</i>
Professoren	233,82		415,33	
<i>davon überzahlt</i>	<i>50,68</i>	<i>21,7</i>	<i>80,42</i>	<i>19,4</i>
Assistenten	205,93		361,91	
<i>davon überzahlt</i>	<i>8,22</i>	<i>4,0</i>	<i>4,46</i>	<i>1,2</i>
Lehrbeauftragte	201,01		142,42	
<i>davon überzahlt</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>
Studentische Mitarbeiter	0,89		2,29	
<i>davon überzahlt</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>
Allgemeines Personal gesamt	142,14		233,64	
<i>davon überzahlt</i>	<i>8,06</i>	<i>5,7</i>	<i>5,85</i>	<i>2,5</i>
Personal gesamt	783,79		1.155,59	
<i>davon überzahlt</i>	<i>66,96</i>	<i>8,5</i>	<i>90,73</i>	<i>7,9</i>

Quellen: Daten der MDW; Berechnungen des RH (Beispiel: Monatsbezüge der Professoren (2009) 233.820 EUR; davon aufgrund von Überzahlungen 50.680 EUR, das sind 21,7 %)

Finanzielle Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

Tabelle 40: Höhe der Überzahlungen (Vetmeduni Wien)				
	2009		2012	
	Monatsbezug		Monatsbezug	
	in 1.000 EUR	in %	in 1.000 EUR	in %
Wissenschaftl. Personal gesamt	973,93		1.356,89	
<i>davon überzahlt</i>	<i>80,82</i>	<i>8,3</i>	<i>95,16</i>	<i>7,0</i>
Professoren	141,44		189,25	
<i>davon überzahlt</i>	<i>54,43</i>	<i>38,5</i>	<i>73,65</i>	<i>38,9</i>
Assistenten	798,93		1.130,95	
<i>davon überzahlt</i>	<i>26,39</i>	<i>3,3</i>	<i>21,51</i>	<i>1,9</i>
Studentische Mitarbeiter	33,55		36,69	
<i>davon überzahlt</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>
Allgemeines Personal gesamt	510,05		767,29	
<i>davon überzahlt</i>	<i>28,40</i>	<i>5,6</i>	<i>34,36</i>	<i>4,5</i>
Allg. Personal	483,46		739,88	
<i>davon überzahlt</i>	<i>28,40</i>	<i>5,9</i>	<i>34,36</i>	<i>4,6</i>
Apotheke/landwirtschaftl. Betrieb	26,59		27,41	
<i>davon überzahlt</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>	<i>0</i>	<i>0,0</i>
Personal gesamt	1.483,98		2.124,17	
<i>davon überzahlt</i>	<i>109,22</i>	<i>7,4</i>	<i>129,52</i>	<i>6,1</i>

Quellen: Daten der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH (Beispiel: Monatsbezüge der Professoren (2009) 141.440 EUR; davon aufgrund von Überzahlungen 54.430 EUR, das sind 38,5 %)

64.2 (1) Für Überzahlungen ihres Personals wendete die MDW im Dezember 2012 rd. 91.000 EUR und damit um rd. 24.000 EUR mehr auf als im Dezember 2009. An der Vetmeduni Wien waren dies rd. 130.000 EUR nach rd. 109.000 EUR im Dezember 2009.

(2) Was das allgemeine Personal betraf, stellte der RH an der MDW eine maximale Überzahlung von 45,7 % der Grundvergütung fest. An der Vetmeduni Wien stellte er kritisch fest, dass Überzahlungen bis zu 110,7 % zur Grundvergütung und damit eine wesentlich höhere Spreizung als an der MDW gegeben war.

Auswirkungen des Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten

(3) Allerdings wies auch nach dieser Auswertung der Anteil der Überzahlungen an den Grundbezügen an beiden Universitäten eine rückläufige Tendenz auf: von 8,5 % im Jahr 2009 auf 7,9 % im Jahr 2012 an der MDW und von 7,4 % (2009) auf 6,1 % (2012) an der Vetmeduni Wien.

(4) An der MDW war diese Entwicklung nur auf den Rückgang im Bereich des allgemeinen Personals zurückzuführen. An der Vetmeduni Wien hingegen ging der Anteil in beiden Personalgruppen zurück.

Entlohnung neu aufgenommener Professoren

Bandbreite

65.1 (1) Der RH ermittelte für ab 2005 neu aufgenommene Professoren die jährlichen Bandbreiten ihrer Jahresbezüge. Die folgende Tabelle zeigt den prozentuellen Abstand zwischen dem beobachteten Minimum und dem Maximum der Jahresbezüge.

Tabelle 41: Bandbreiten der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren (MDW und Vetmeduni Wien)		
	2005 bis 2012	
	in %	
	Männer	Frauen
MDW	+ 200,0	+ 200,0
Vetmeduni Wien	+ 161,0	+ 150,0

Quellen: Daten der MDW und der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH

(2) In einem weiteren Schritt nahm der RH anhand der Jahresbezüge für an beiden Universitäten zwischen 2005 und 2012 neu aufgenommene Professoren eine Schichtung vor. Zu diesem Zweck ordnete er die Jahresbezüge der betreffenden Personen vier gleichmäßig dimensionierten Wertbereichen (25 %-Bereiche) zu. Das erste (unterste) Viertel beginnt mit dem Minimal-, das vierte (oberste) Viertel endet mit dem Maximalwert der an beiden Universitäten gemeinsam über alle acht Jahre festgestellten Jahresbezüge.

Entlohnung neu aufgenommener Professoren

Tabelle 42: Schichtung der Jahresbezüge neu aufgenommener Professoren				
	MDW		Vetmeduni Wien	
	Professoren			
	Anzahl	in %	Anzahl	in %
4. Viertel (oberstes)	0	0	9	39
3. Viertel	4	7	10	43
2. Viertel	39	67	4	17
1. Viertel (unterstes)	15	26	0	0
Gesamt¹	58	100	23	100

¹ Rundungsdifferenzen

Quellen: Daten der MDW und der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH

65.2 (1) Der RH stellte fest, dass beide Universitäten bei den neu aufgenommenen Professoren die ihnen durch die Vollrechtsfähigkeit zukommende Gestaltungsfreiheit bei den Entgeltvereinbarungen nutzten. Im Hinblick auf Internationalität und Exzellenz sowie die gerade bei ausländischen Berufungen oft unterschiedlichen rechtlichen Rahmenbedingungen war im Professorenbereich das erforderliche Maß an Flexibilität gegeben.

(2) Allerdings lagen die vereinbarten Bezüge an der Vetmeduni Wien deutlich über jenen der MDW. Während sich an der Vetmeduni Wien 82 % der neu berufenen Professoren in der oberen Hälfte fanden, reihten sich 93 % der neu berufenen Professoren an der MDW in der unteren Hälfte der Wertebereiche ein.

Prämien, Zulagen und Belohnungen

66.1 Der RH erhob an beiden überprüften Universitäten die an KV-Mitarbeiter ausgezahlten Prämien, Zulagen und Belohnungen und stellte diesen die Jahresbruttolohnsummen gegenüber:

Tabelle 43: Entwicklung der Prämien, Zulagen und Belohnungen im Zeitraum 2009 bis 2012 (MDW)								
	2009		2010		2011		2012	
	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %
Jahresbruttolohnsumme	9,97		11,98		13,62		15,64	
<i>davon leistungsbezogene Zulagen und Prämien</i>	0,13	1,3	0,15	1,2	0,15	1,1	0,16	1,0

Quellen: Daten der MDW; Berechnungen des RH

Tabelle 44: Entwicklung der Prämien, Zulagen und Belohnungen im Zeitraum 2009 bis 2012 (Vetmeduni Wien)

	2009		2010		2011		2012	
	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %	in Mio. EUR	in %
Jahresbruttolohnsumme	20,29		24,25		28,13		30,14	
<i>davon leistungsbezogene Zulagen und Prämien</i>	0,83	4,1	0,69	2,9	0,59	2,1	0,59	2,0

Quellen: Daten der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH

- 66.2** An der MDW sanken die ausgezahlten Prämien, Zulagen und Belohnungen von 1,3 % im Jahr 2009 auf 1,0 % im Jahr 2012, an der Vetmeduni Wien von 4,1 % (2009) auf 2,0 % (2012).

An der MDW dominierten betragsmäßig Prüfungstaxen in einer Bandbreite von rd. 37.000 EUR (2009) bis rd. 64.000 EUR (2011), ansonsten gab es Zulagen für Institutsleitungs- und Lehrtätigkeit und in einem Einzelfall eine Leitungszulage in Höhe von rd. 14.600 EUR pro Jahr. An der Vetmeduni Wien entfiel der Großteil auf Leistungsprämien in Höhe von insgesamt rd. 212.000 EUR (2012) bis insgesamt rd. 362.000 EUR (2009) und zusätzliche Bezugssteile in Höhe von insgesamt rd. 264.000 EUR (2012) bis insgesamt rd. 429.000 EUR (2009).

- 67.1** Innerhalb der Gruppe der KV-Mitarbeiter erhob der RH weiters an beiden überprüften Universitäten die Höhe und Art von leistungsbezogenen Bezugsbestandteilen einzelner Arbeitnehmer.

An der MDW stellte der RH sowohl beim wissenschaftlichen/künstlerischen wie auch beim allgemeinen Universitätspersonal keine Vereinbarungen in den Dienstverträgen hinsichtlich Bonuszahlungen fest.

Die Vetmeduni Wien vereinbarte in den Dienstverträgen mehrfach leistungsbezogene Bezugsbestandteile. Beim wissenschaftlichen Personal zeigte sich diesbezüglich eine Vielzahl von Regelungen. So wurden Leistungszulagen zwölfmal oder 14-mal gewährt und sowohl vor als auch nach einer entsprechenden Evaluierung ausbezahlt. Die Höhe bewegte sich in den vom RH überprüften Dienstverträgen zwischen 11 % und 18 % der vereinbarten Jahresbruttogehälter. Die Vetmeduni Wien hatte zuletzt Maßnahmen zur Vereinheitlichung der Arbeitsverträge und der zugehörigen Zielvereinbarungen gesetzt.

Entlohnung neu aufgenommener Professoren

Die Höhe der Leistungszulagen beim allgemeinen Personal bewegte sich zwischen 9 % und 37,5 % der vereinbarten Jahresbruttogehälter in den vom RH überprüften Dienstverträgen. Weiters erreichte in einem Einzelfall eine einmalige Bonuszahlung von 45.500 EUR die Höhe von 80,4 % des vereinbarten Jahresbruttogehalts – dies war ein Mehrfaches der an anderen Universitäten mit Rektoratsmitgliedern vereinbarten Leistungsprämien⁴⁰. In weiteren Einzelfällen kamen Leistungsprämien über 10.000 EUR pro Jahr, teilweise zusätzlich zu vereinbarten Überzahlungen, zur Auszahlung. Leistungsprämien wurden sowohl laufend als auch im Nachhinein ausbezahlt.

- 67.2** Der RH bemängelte, was das allgemeine Personal an der Vetmeduni Wien betraf, die in einigen Fällen hohen Prämien, die teilweise zusätzlich zu Überzahlungen gewährt wurden.

Er erachtete die nunmehr erfolgende Vereinheitlichung der Regelungen der Vetmeduni Wien zu den leistungsabhängigen Gehaltsbestandteilen in den Arbeitsverträgen und Zielvereinbarungen beim wissenschaftlichen Universitätspersonal als zweckmäßig.

Weiters kritisierte der RH die vorzeitige Auszahlung von erfolgsabhängigen Bezugsbestandteilen. Er empfahl der Vetmeduni Wien, diese erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele zur Auszahlung zu bringen.

- 67.3** *Laut Stellungnahmen der Vetmeduni Wien und des BMWF werde in den neueren Dienstverträgen vereinbart, dass erfolgsabhängige Bezugsbestandteile erst nach den jährlichen Mitarbeitergesprächen bzw. nach Evaluierung ausbezahlt werden.*

Personalstrukturplanung

Allgemeines

- 68.1** Personalstrukturpläne waren universitätsinterne Instrumente zur strategischen Personalentwicklung. Ihre individuelle Ausgestaltung war insofern nicht determiniert, als weder das UG noch andere Gesetze Bestimmungen über den Personalstrukturplan einer Universität kannten.

Allerdings sah der KV vor, dass die Universitäten beim Abschluss von Qualifizierungsvereinbarungen auf die interne Strukturplanung Rücksicht zu nehmen hatten. Weiters enthielten ab der Periode 2010–2012 die Leistungsvereinbarungen zwischen dem BMWF und den Univer-

⁴⁰ RH-Bericht Reihe Bund 2012/11 Leistungsvereinbarungen S. 282 TZ 39

sitäten Klauseln über die Verpflichtung zur Erstellung von Personalstrukturplänen. Diese Klauseln waren im Wesentlichen gleich lautend formuliert – in der Leistungsvereinbarung mit der überprüften Vetmeduni Wien etwa wie folgt:

„Die Universität verpflichtet sich zur Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen und ist dadurch in der Lage, bei Bedarf über den Stand an wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die das Lehrangebot tragen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur nachvollziehbar Auskunft zu geben.“

Im Gegensatz dazu lehnte die MDW die Aufnahme einer derartigen unkonkreten Verpflichtung in die Leistungsvereinbarung 2010–2012 ab.

Im Zuge des Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächs vom Juni 2011 ersuchte das BMWf die Vetmeduni Wien um die entsprechenden Auskünfte. Erst danach, nämlich im Juli 2011, fand zur genaueren Spezifikation der Formulierungen in den Leistungsvereinbarungen 2010–2012 ein Workshop im BMWf statt; daran nahmen allerdings lediglich die Vertreter von sechs Universitäten teil – 15 Universitäten (darunter die überprüfte Vetmeduni Wien) entsendeten keinen Vertreter.

Als Ergebnis wurde seitens des BMWf im Dezember 2011 ein Musterformular für einen Personalstrukturplan mit Erläuterungen an sämtliche Universitäten übermittelt. Im Falle einer Anfrage wäre die Personalstruktur dem BMWf gegenüber nach diesem Muster darzustellen gewesen.

Dies wurde seitens der Österreichischen Universitätenkonferenz im selben Monat mit der Begründung abgelehnt, dass bei der Ausgestaltung auf die Einwände der Universitäten nicht eingegangen worden sei und die Personalstrukturplanung in der vorgesehenen Form nicht umsetzbar wäre. Weitere Umsetzungsinitiativen erfolgten in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 nicht.

- 68.2** (1) Der RH kritisierte, dass das BMWf im Jahr 2009 mit den Universitäten für die Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 hinsichtlich der Ausgestaltung von Personalstrukturplänen bilateral Vereinbarungen getroffen hatte, über deren exakte inhaltliche Bedeutung jedoch offenbar kein Einvernehmen bestand.

Entlohnung neu aufgenommener Professoren

(2) Im Hinblick darauf, dass die Leistungsvereinbarungen 2013–2015 ähnliche Vereinbarungen enthielten, ohne dass inzwischen Fortschritte erzielt wurden, was das gemeinsame Verständnis über deren Inhalt betraf, empfahl der RH dem BMWF, umgehend mit den Universitäten zu regeln,

- was Personalstrukturpläne leisten sollen und
- welche Informationspflichten gegenüber dem BMWF bestehen.

68.3 *Das BMWF sagte dies zu: Im Zuge der Begleitgespräche mit den Universitäten zu den Leistungsvereinbarungen 2013–2015 habe es quantitative Rahmenvorgaben auf Kennzahlenebene eingebracht, die als Zielsetzungen in die Leistungsvereinbarungen 2016–2018 zu integrieren sein würden. Das Thema Personalstruktur sei zudem ein Schwerpunktthema der Begleitgespräche im Herbst 2013 und im Frühjahr 2014.*

Personalstrukturpläne an den überprüften Universitäten

69.1 (1) Die Leistungsvereinbarung 2010–2012 zwischen dem BMWF und der MDW sah, wie erwähnt, keine Klausel zur Erteilung von Auskünften über die Personalstrukturplanung an das BMWF vor. Zum Ende der Gebarungsüberprüfung verfügte die MDW zwar über eine Abbildung der Personalstrukturen, aber nicht über eine IT-Unterstützung zur Auswertung von Lehrleistungen der einzelnen Mitarbeiterkategorien und einen Personalstrukturplan, der über den Stand an wissenschaftlichen/künstlerischen Mitarbeitern, die ein bestimmtes Studienangebot trugen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft gab. Die Erstellung eines solchen Personalstrukturplans war allerdings für die Leistungsvereinbarungsperiode 2013–2015 vereinbart. Eine Vernetzung der Personalverwaltungssysteme mit dem System zur Verwaltung der Lehre (MDWonline) befand sich erst im Aufbau.

(2) Wie oben erwähnt (TZ 68), ersuchte das BMWF die Vetmeduni Wien im Zuge des Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächs vom Juni 2011 um die entsprechenden Auskünfte zu ihrer Personalstrukturplanung. Dazu stellte die Vetmeduni Wien fest, sie habe mit der Entwicklung eines entsprechenden strategischen Managementtools begonnen, mit dem elektronisch Personalstrukturen nach bestimmten Kategorien (bspw. Alter, Geschlecht) abgefragt sowie Entwicklungspotenziale und das Ausmaß der Involvierung in die Lehre dargestellt werden sollen. Zum damaligen Zeitpunkt waren derartige Auswertungen zwar möglich, erfolgten jedoch noch händisch, und es fehlte wie an der MDW

an einer Schnittstelle zwischen Personaldaten (SAP) und Daten aus der Lehre (VetmedOnline). Das entsprechende Projekt der Etablierung eines Datawarehouse war Ende 2012 noch im Aufbau.

Auch in der Leistungsvereinbarung 2013–2015 des BMWf mit der Vetmeduni Wien war die Erstellung und Aktualisierung von Personalstrukturplänen verankert, die auf Anfrage dem BMWf zur Verfügung zu stellen waren und über den Stand an wissenschaftlichen Mitarbeitern, die ein bestimmtes Studienangebot trugen, einschließlich des Ausmaßes der Involvierung und der Altersstruktur, nachvollziehbar Auskunft zu geben.

- 69.2** Im Hinblick auf die Finanzierung der Universitäten durch den Bund sowie das damit finanzierte Forschungs- und Lehrangebot sah der RH die Verantwortung des BMWf darin, im Wege der Personalstrukturpläne der Universitäten über die konkrete Involvierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in die Lehre regelmäßig informiert zu sein. Er empfahl daher der MDW, die Ausgestaltung des Personalstrukturplans in diesem Sinne in Angriff zu nehmen, sowie der Vetmeduni Wien, ihr diesbezügliches Projekt unverzüglich abzuschließen.
- 69.3** *Laut Stellungnahme des BMWf habe die MDW – auf seine Aufforderung hin – im Rahmen des zweiten Begleitgesprächs zur Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2013–2015 die entsprechenden Unterlagen vorgelegt. Am Projekt der Vetmeduni Wien werde mit hoher Priorität gearbeitet.*

Die MDW sagte eine Klärung über die Inhalte des in der Leistungsvereinbarung 2013–2015 vereinbarten Personalstrukturplans zu.

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Allgemeines – Alle
Universitäten

- 70** Mit Jahresende 2012 waren – über alle Mitarbeiter der im UG genannten Universitäten (rd. 33.660 VBÄ) betrachtet – zwei Drittel (66,1 %) auf Basis des KV, der für das ab 2004 aufgenommene Personal galt, beschäftigt. Beim wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonal (rd. 19.880 VBÄ) betrug der Anteil 72,5 %, beim allgemeinen Universitätspersonal (rd. 13.780 VBÄ) 56,9 %.

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Strukturelle Zusammensetzung nach der Verwendung des Personals an den überprüften Universitäten

Stammpersonal, sonstiges wissenschaftliches/künstlerisches Personal und allgemeines Universitätspersonal

71.1 Die nachstehenden Tabellen zeigen die Struktur des Personals entsprechend den Vorgaben und Verwendungen der Bildungsdokumentationsverordnung-Universitäten in den Jahren 2009 bis 2012. Durch die erst im Jahr 2010 erfolgte Anpassung der Bildungsdokumentationsverordnung-Universitäten an den mit 1. Oktober 2009 wirksam gewordenen KV zeigen die Tabellen zum 31. Dezember 2009 noch die Personalstruktur vor dessen Inkrafttreten.

Tabelle 45: Personal an der MDW

	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %
Wissenschaftl./künstlerisches Personal – gesamt	565,3	68,4	562,5	68,0	559,9	67,3	561,6	67,4	- 0,9	- 0,2
Wissenschaftl./künstlerisches Stammpersonal	452,7	100,0	453,6	100,0	472,7	100,0	482,7	100,0	29,1	6,4
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	301,7	66,6	195,8	43,2	193,2	40,9	188,8	39,1	- 7,0	- 3,6
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	-	-	119,8	26,4	151,6	32,1	177,9	36,9	58,1	48,5
<i>Dienstverhältnis zum Bund</i>	151,0	33,4	138,0	30,4	128,0	27,1	116,0	24,0	- 22,0	- 15,9
Sonstiges wissenschaftl./ künstlerisches Personal	112,6	100,0	108,9	100,0	87,2	100,0	79,0	100,0	- 29,9	- 27,5
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	112,6	100,0	26,8	24,6	27,1	31,0	29,7	37,6	2,9	10,8
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	-	-	82,2	75,4	56,2	64,4	49,3	62,4	- 32,9	- 40,0
<i>Sonstiges Beschäfti- gungsverhältnis</i>	-	-	-	-	4,0	4,6	-	-	-	-
Allgemeines Personal gesamt	261,4	31,6	265,2	32,0	272,1	32,7	271,4	32,6	6,2	2,3
Allgemeines Personal	261,4	100,0	265,2	100,0	272,1	100,0	271,4	100,0	6,2	2,3
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	237,6	90,9	160,3	60,4	156,2	57,4	144,9	53,4	- 15,4	- 9,6
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	-	-	81,2	30,6	91,1	33,5	106,0	39,1	24,8	30,5
<i>Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbil- dungsgesetz</i>	5,0	1,9	6,0	2,3	4,0	1,5	5,0	1,8	- 1,0	- 16,7
<i>Dienstverhältnis zum Bund</i>	18,8	7,2	17,8	6,7	16,8	6,2	15,5	5,7	- 2,3	- 12,7
<i>Sonst. Beschäftigungs- verhältnis</i>	-	-	-	-	4,0	1,5	-	-	-	-
Gesamt	826,7	100,0	827,8	100,0	832,0	100,0	833,0	100,0	5,2	0,6

Rundungsdifferenzen

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Tabelle 46: Personal an der Vetmeduni Wien										
	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %
Wissenschaftliches Personal – gesamt	453,5	53,4	435,3	49,6	446,7	48,3	466,9	48,7	31,6	7,3
Wissenschaftliches Stammpersonal	311,1	100,0	313,0	100,0	328,3	100,0	341,2	100,0	28,2	9,0
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	210,9	67,8	5,4	1,7	5,4	1,6	5,8	1,7	0,4	6,0
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	–	–	213,9	68,3	231,9	70,6	253,4	74,3	39,5	18,5
<i>Dienstverhältnis zum Bund</i>	100,2	32,2	93,7	29,9	91,1	27,7	82,1	24,1	– 11,6	– 12,5
Sonstiges wissenschaftliches Personal	142,4	100,0	122,2	100,0	118,4	100,0	125,7	100,0	3,5	2,9
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	138,4	97,2	–	–	–	–	–	–	–	–
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	–	–	118,2	96,7	116,3	98,2	125,4	99,8	7,2	6,1
<i>Sonstiges Beschäftigungsverhältnis</i>	4,0	2,8	4,0	3,3	2,2	1,8	0,3	0,2	– 3,7	– 92,5
Allgemeines Personal gesamt	395,5	46,6	442,6	50,4	478,8	51,7	492,0	51,3	49,4	11,2
Allgemeines Personal	395,5	100,0	442,6	100,0	478,8	100,0	492,0	100,0	49,4	11,2
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität</i>	364,2	92,1	169,7	38,3	164,5	34,4	151,2	30,8	– 18,5	– 10,9
<i>Arbeitsverhältnis zur Universität (KV)</i>	–	–	242,6	54,8	285,8	59,7	314,1	63,8	71,5	29,5
<i>Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz</i>	9,0	2,3	10,0	2,3	11,0	2,3	12,0	2,4	2,0	20,0
<i>Dienstverhältnis zum Bund</i>	21,3	5,4	20,3	4,6	17,0	3,6	14,2	2,9	– 6,1	– 30,0
<i>Sonst. Beschäftigungsverhältnis</i>	1,0	0,3	–	–	0,5	0,1	0,5	0,1	0,5	–
Gesamt	849,0	100,0	877,8	100,0	925,5	100,0	958,8	100,0	81,0	9,2

Rundungsdifferenzen

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

71.2 (1) Was das Verhältnis zwischen wissenschaftlichen/künstlerischen und allgemeinen Personal betraf, so verschob sich dieses an beiden überprüften Universitäten im Zeitraum 2010 bis 2012 geringfügig zugunsten des allgemeinen Personals. Damit setzte sich ein vom RH bereits mehrfach aufgezeigter Trend⁴¹ – wenn auch in abgeschwächter Form – fort, wonach an österreichischen Universitäten der Anteil des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals zurückging und jener des allgemeinen Personals anstieg.

An der MDW gehörten Ende 2012 rund zwei Drittel der Universitätsmitarbeiter dem wissenschaftlichen/künstlerischen Personal an; ein Drittel war im Bereich des allgemeinen Personals tätig.

An der Vetmeduni Wien betrug der Anteil des wissenschaftlichen Personals 48,7 %, jener des allgemeinen Personals 51,3 %.

(2) Der RH stellte fest, dass an der Vetmeduni Wien in allen Personalgruppen deutlich mehr Mitarbeiter auf Basis des KV beschäftigt waren als an der MDW.

An der MDW unterlagen im Jahr 2012 40,5 % des wissenschaftlichen/künstlerischen Universitätspersonals dem KV, 38,9 % hatten Arbeitsverhältnisse zur Universität, die nicht in den KV eingeordnet waren, 20,6 % ein Dienstverhältnis zum Bund. Beim allgemeinen Personal waren 39,1 % vom KV erfasst, 53,4 % hatten ein nicht dem KV unterliegendes Arbeitsverhältnis zur Universität, 5,7 % waren Beamte und 1,8 % standen in einem Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz.

An der Vetmeduni Wien unterlagen rd. 81,1 % des wissenschaftlichen Universitätspersonals dem KV, rd. 1,3 % hatten Arbeitsverhältnisse zur Universität, die nicht in den KV eingeordnet waren, bzw. ein sonstiges Beschäftigungsverhältnis, rd. 17,6 % ein Dienstverhältnis zum Bund. Beim allgemeinen Personal waren 63,8 % vom KV erfasst, 30,8 % hatten ein Arbeitsverhältnis zur Universität, 2,9 % waren Beamte und 2,5 % standen in einem Ausbildungsverhältnis gemäß Berufsausbildungsgesetz bzw. einem sonstigen Beschäftigungsverhältnis.

⁴¹ RH Reihe Bund 2010/1 „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtsituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien“ sowie RH Reihe Bund 2012/9 „Auswirkungen der Personalhoheit auf die Gesamtsituation der Universität Wien und der Wirtschaftsuniversität Wien, Follow-up-Überprüfung“

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Befristete und unbefristete Beschäftigungsverhältnisse

72.1 Die nachstehenden Tabellen geben eine Übersicht über die Veränderung der Anteile von befristeten und unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen in den Jahren 2009 bis 2012.

Tabelle 47: Personal (befristet/unbefristet) an der MDW										
	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %
Wissenschaftl./künstlerisches Personal – gesamt	565,3	68,4	562,5	68,0	559,9	67,3	561,6	67,4	- 0,9	- 0,2
Wissenschaftl./künstlerisches Stammpersonal	452,7	100,0	453,6	100,0	472,7	100,0	482,7	100,0	29,1	6,4
<i>unbefristet</i>	437,7	96,7	438,6	96,7	453,4	95,9	465,4	96,4	26,8	6,1
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	15,0	3,3	15,1	3,3	19,4	4,1	17,3	3,6	2,2	14,8
Sonstiges wissenschaftl./ künstlerisches Personal	112,6	100,0	108,9	100,0	87,2	100,0	79,0	100,0	- 29,9	- 27,5
<i>unbefristet</i>	6,0	5,3	6,0	5,5	7,7	8,8	10,9	13,7	4,9	80,8
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	106,6	94,7	102,9	94,5	79,6	91,2	68,1	86,3	- 34,8	- 33,8
Allgemeines Personal gesamt	261,4	31,6	265,2	32,1	272,1	32,9	271,4	32,8	6,1	2,3
Allgemeines Personal	261,4	100,0	265,2	100,0	272,1	100,0	271,4	100,0	6,1	2,3
<i>unbefristet</i>	226,3	86,6	230,4	86,9	240,8	88,5	237,4	87,5	7,0	3,0
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	–	–	–	–	–	–	–	–	–	–
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	35,1	13,4	34,9	13,1	31,3	11,5	34,0	12,5	- 0,9	- 2,5
Gesamt	826,7	100,0	827,8	100,0	832,0	100,0	833,0	100,0	5,2	0,6

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

Tabelle 48: Personal (befristet/unbefristet) an der Vetmeduni Wien

	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %	in VBÄ	in %
Wissenschaftliches Personal – gesamt	453,5	53,4	435,3	49,6	446,7	48,3	466,9	48,7	31,6	7,3
Wissenschaftliches Stammpersonal	311,1	100,0	313,0	100,0	328,3	100,0	341,2	100,0	28,2	9,0
<i>unbefristet</i>	229,9	73,9	243,7	77,8	255,8	77,9	258,3	75,7	14,6	6,0
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	4,3	1,4	6,4	2,0	6,3	1,9	7,8	2,3	1,4	21,1
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	76,9	24,7	63,0	20,1	66,2	20,2	75,1	22,0	12,1	19,2
Sonstiges wissenschaftliches Personal	142,4	100,0	122,2	100,0	118,4	100,0	125,7	100,0	3,5	2,9
<i>unbefristet</i>	40,7	28,6	9,2	7,5	5,8	4,9	4,8	3,8	- 4,4	- 48,0
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	45,0	31,6	42,6	34,8	35,6	30,0	49,8	39,6	7,2	17,1
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	56,7	39,8	70,5	57,7	77,1	65,1	71,1	56,6	0,6	0,9
Allgemeines Personal gesamt	395,5	46,6	442,6	50,4	478,8	51,7	492,0	51,3	49,4	11,2
Allgemeines Personal	395,5	100,0	442,6	100,0	478,8	100,0	492,0	100,0	49,4	11,2
<i>unbefristet</i>	373,9	94,5	403,8	91,2	423,8	88,5	435,7	88,6	31,9	7,9
<i>befristet § 109 (2) UG</i>	0,1	-	7,1	1,6	7,9	1,7	11,3	2,3	4,2	58,3
<i>befristet § 109 (1) UG</i>	21,5	5,4	31,6	7,1	47,1	9,8	45,0	9,2	13,4	42,3
Gesamt	849,0	100,0	877,8	100,0	925,5	100,0	958,8	100,0	81,0	9,2

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

72.2 Hierzu stellt der RH fest:

- An der MDW lag beim wissenschaftlichen/künstlerischen Stammpersonal der Anteil der VBÄ mit unbefristetem Beschäftigungsverhältnis 2012 bei 96,4 % und veränderte sich seit 2010 kaum.
- An der Vetmeduni Wien wies das wissenschaftliche Stammpersonal 75,7 % unbefristete Beschäftigungsverhältnisse auf. Seit 2010 war an der Vetmeduni Wien ein leichter Rückgang, bedingt u.a. durch die Zunahme von befristeten Beschäftigungsverhältnissen in der Verwendungskategorie der Universitätsassistenten, zu verzeichnen.

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

- Beim sonstigen wissenschaftlichen/künstlerischen Personal dominierten 2012 befristete Beschäftigungsverhältnisse (MDW: 86,3 %, Vetmeduni Wien: 96,2 %).
- Beim allgemeinen Personal der MDW entfielen, mit einer geringfügigen Erhöhung seit 2010, im Jahr 2012 87,5 % der VBÄ auf unbefristete Beschäftigungsverhältnisse. An der Vetmeduni Wien ging beim allgemeinen Personal der Anteil von unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen von 91,2 % im Jahr 2010 auf 88,6 % im Jahr 2012 leicht zurück.

Ausmaß von Teilzeitbeschäftigungen

- 73.1** Die Veränderungen im Beschäftigungsausmaß in den Jahren 2009 bis 2012 zeigen die nachstehenden Tabellen:

Tabelle 49: Personal (Teilzeit) an der MDW

	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
Wissenschaftl./künstlerisches Personal – gesamt	812	74,2	813	73,8	826	73,7	848	73,9	35	4,3
Wissenschaftl./künstlerisches Stammpersonal	469	100,0	472	100,0	510	100,0	523	100,0	51	10,8
<i>größer 90 %</i>	424	90,4	423	89,6	427	83,7	436	83,4	13	3,1
<i>50 % bis 89 %</i>	41	8,7	43	9,1	51	10,0	48	9,2	5	11,6
<i>25 % bis 49 %</i>	4	0,9	4	0,8	30	5,9	37	7,1	33	825,0
<i>1 % bis 24 %</i>	–	–	2	0,4	2	0,4	2	0,4	–	–
Sonstiges wissenschaftl./ künstlerisches Personal	343	100,0	341	100,0	316	100,0	325	100,0	– 16	– 4,7
<i>größer 90 %</i>	24	7,0	21	6,2	20	6,3	14	4,3	– 7	– 33,3
<i>50 % bis 89 %</i>	95	27,7	94	27,6	56	17,7	49	15,1	– 45	– 47,9
<i>25 % bis 49 %</i>	85	24,8	82	24,0	74	23,4	59	18,2	– 23	– 28,0
<i>1 % bis 24 %</i>	139	40,5	144	42,2	166	52,5	203	62,5	59	41
Allgemeines Personal gesamt	283	25,8	289	26,2	295	26,3	300	26,1	11	3,8
Allgemeines Personal	283	100,0	289	100,0	295	100,0	300	100,0	11	3,8
<i>größer 90 %</i>	233	82,3	231	79,9	239	81,0	228	76,0	– 3	– 1,3
<i>50 % bis 89 %</i>	40	14,1	46	15,9	45	15,3	61	20,3	15	32,6
<i>25 % bis 49 %</i>	4	1,4	8	2,8	8	2,7	8	2,7	–	–
<i>1 % bis 24 %</i>	6	2,1	4	1,4	3	1,0	3	1,0	– 1	– 25,0
Gesamt	1.095	100,0	1.102	100,0	1.121	100,0	1.148	100,0	46	4,2

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Tabelle 50: Personal (Teilzeit) an der Vetmeduni Wien										
	2009 (Stichtag: 31.12.2009)		2010 (Stichtag: 31.12.2010)		2011 (Stichtag: 31.12.2011)		2012 (Stichtag: 31.12.2012)		Veränderung 2010 bis 2012	
	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %	in Köpfen	in %
Wissenschaftliches Personal – gesamt	622	57,9	577	52,1	604	51,2	648	52,4	71	12,3
Wissenschaftliches Stammpersonal	386	100,0	350	100,0	364	100,0	386	100,0	36	10,3
<i>größer 90 %</i>	255	66,1	275	78,6	287	78,8	287	74,4	12	4,4
<i>50 % bis 89 %</i>	93	24,1	61	17,4	63	17,3	80	20,7	19	31,1
<i>25 % bis 49 %</i>	14	3,6	7	2,0	8	2,2	13	3,4	6	85,7
<i>1 % bis 24 %</i>	24	6,2	7	2,0	6	1,6	6	1,6	- 1	- 14,3
Sonstiges wissenschaftliches Personal	236	100,0	227	100,0	240	100,0	262	100,0	35	15,4
<i>größer 90 %</i>	80	33,9	58	25,6	35	14,6	35	13,4	- 23	- 39,7
<i>50 % bis 89 %</i>	73	30,9	80	35,2	102	42,5	112	42,7	32	40,0
<i>25 % bis 49 %</i>	23	9,7	19	8,4	24	10,0	30	11,5	11	57,9
<i>1 % bis 24 %</i>	60	25,4	70	30,8	79	32,9	85	32,4	15	21,4
Allgemeines Personal gesamt	452	42,1	529	47,8	576	48,8	589	47,6	60	11,3
Allgemeines Personal	452	100,0	529	100,0	576	100,0	589	100,0	60	11,3
<i>größer 90 %</i>	349	77,2	375	70,9	404	70,1	413	70,1	38	10,1
<i>50 % bis 89 %</i>	67	14,8	92	17,4	97	16,8	108	18,3	16	17,4
<i>25 % bis 49 %</i>	5	1,1	13	2,5	18	3,1	17	2,9	4	30,8
<i>1 % bis 24 %</i>	31	6,9	49	9,3	57	9,9	51	8,7	2	4,1
Gesamt	1.074	100,0	1.106	100,0	1.180	100,0	1.237	100,0	131	11,8

Quellen: BMWF (uni:data); Berechnungen des RH

73.2 (1) Zum Stichtag 31. Dezember 2012 wiesen an der MDW 83,4 % des wissenschaftlichen/künstlerischen Stammpersonals ein Beschäftigungsmaß von über 90 % auf. Der Rückgang seit 2010 war durch die Zunahme von Beschäftigungsmaßen im Bereich 25 % bis 49 % vornehmlich in der Verwendungskategorie der Senior Lecturer bedingt. Beim sonstigen wissenschaftlichen/künstlerischen Personal war ein starker Anstieg von Mitarbeitern, die zu weniger als 25 % des Vollbeschäftigungsmaßes beschäftigt waren, zu verzeichnen. Hier zeigte sich seit 2010 neben dem insgesamt rückgängigen Einsatz von hauptberuflichen Lektoren eine Zunahme von nebenberuflich angestellten

Lektoren. Beim allgemeinen Personal ging der Anteil von Personen mit einem Beschäftigungsausmaß von über 90 % von 2010 auf 2012 deshalb etwas zurück, weil in den Verwendungskategorien Verwaltung sowie Wartung und Betrieb vermehrt Personal mit einem Beschäftigungsausmaß zwischen 50 % und 89 % angestellt wurde.

(2) An der Vetmeduni Wien wiesen 74,4 % des wissenschaftlichen Stammpersonals im Jahr 2012 ein Beschäftigungsausmaß von über 90 % auf. In der Verwendungskategorie der Universitätsassistenten wurden seit 2010 vermehrt Personen mit einem Beschäftigungsausmaß zwischen 50 % und 89 % angestellt. Beim sonstigen wissenschaftlichen Personal verringerte sich seit 2010 vor allem beim Drittmittelpersonal der Anteil von Personen mit einem Beschäftigungsausmaß von über 90 % und stieg gleichzeitig der Anteil jener Personen mit einem Beschäftigungsausmaß zwischen 50 % und 89 %. Beim allgemeinen Personal blieb der Anteil von Personen mit einem Beschäftigungsausmaß von über 90 % von 2010 auf 2012 nahezu konstant bei rd. 70 %.

(3) Insgesamt war an beiden Universitäten im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Stammpersonals eine Abnahme von Vollbeschäftigungsverhältnissen zu beobachten. Dieser Trend wiederholte sich beim allgemeinen Personal in abgeschwächter Form.

Entwicklung der
Lehrleistung an den
überprüften Univer-
sitäten

74.1 Der RH untersuchte, wieviele SWS, bezogen auf VBÄ des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals, an den überprüften Universitäten gelehrt wurden, wie sich diese Lehrleistung auf KV-Mitarbeiter und VBG/BDG-Mitarbeiter aufteilte und wie sie sich nach dem Inkrafttreten des KV entwickelt hat.

Personalstruktur, Entwicklung Beschäftigte

Tabelle 51: Entwicklung der Lehrleistung im Zeitraum vom Wintersemester (WS) 2008/2009 bis Sommersemester (SS) 2012 (MDW)								
	WS 2008/2009				SS 2012			
	SWS	in %	VBÄ	SWS je VBÄ	SWS	in %	VBÄ	SWS je VBÄ
KV	1.413,43	16,0	83,20	16,99	3.061,70	33,1	160,48	19,08
<i>Univ.-Prof.</i>	700,93	7,9	33,10	21,18	1.333,20	14,4	62,00	21,50
<i>Ass.-Prof.</i>	–	–	–	–	14,00	0,2	2,00	7,00
<i>wissenschaftlicher/künstlerischer Mitarbeiter mit selbst. Lehre</i>	710,5	8,0	42,10	16,88	–	–	–	–
<i>Senior Scientists/Artists</i>	–	–	–	–	10,00	0,1	2,00	5,00
<i>Univ.-Ass.</i>	–	–	–	–	45,00	0,5	11,50	3,91
<i>Senior Lecturer</i>	–	–	–	–	1.657,50	17,9	78,45	21,13
<i>wissenschaftlicher Projektmitarbeiter (§ 26 UG)</i>	2,00	–	5,00	0,40	2,00	–	2,50	0,80
VBG/BDG	7.442,09	84,0	368,15	20,21	6.198,10	66,9	317,30	19,53
<i>Univ.-Prof.</i>	3.116,39	35,2	143,60	21,70	2.395,50	25,9	118,00	20,30
<i>Univ.-Doz.</i>	1.147,70	13,0	62,00	18,51	993,60	10,7	59,00	16,84
<i>wissenschaftlicher/künstlerischer Mitarbeiter mit selbst. Lehre</i>	3.178,00	35,9	162,55	19,55	2.809,00	30,3	140,30	20,02
Gesamt	8.855,52	100,0	451,35	19,62	9.259,80	100,0	477,78	19,38

Quellen: Daten der MDW; Berechnungen des RH

Tabelle 52: Entwicklung der Lehrleistung im Zeitraum vom WS 2008/2009 bis WS 2011/2012 (Vetmeduni Wien)

	WS 2008/2009				WS 2011/2012			
	SWS	in %	VBÄ	SWS je VBÄ	SWS	in %	VBÄ	SWS je VBÄ
KV	467,96	38,6	104,30	4,49	628,88	51,8	162,90	3,86
<i>Univ.-Prof.</i>	58,96	4,9	8,50	6,94	131,34	10,8	20,45	6,42
<i>Department-Klinik</i>	12,25	1,0	2,00	6,13	75,82	6,2	8,40	9,03
<i>Department-Institut</i>	41,71	3,4	5,50	7,58	48,26	4,0	10,05	4,80
<i>Interinst., Interuniv. Einrichtung/Forschungsinst.</i>	5,00	0,4	1,00	5,00	7,26	0,6	2,00	3,63
<i>Univ.-Ass.</i>	219,89	18,1	44,55	4,94	434,64	35,8	120,78	3,60
<i>wissenschaftlicher Projektmitarbeiter (§ 26, 27 UG)</i>	162,29	13,4	41,00	3,96	18,06	1,5	8,98	2,01
<i>wissenschaftlicher Mitarbeiter/Lektoren nebenberuflich</i>	22,65	1,9	5,45	4,16	40,21	3,3	9,60	4,19
<i>Mitarbeiter in der Verwaltung</i>	4,17	0,3	4,80	0,87	4,63	0,4	3,10	1,49
VBG/BDG	745,53	61,4	118,85	6,27	584,66	48,2	98,40	5,94
<i>Univ.-Prof.</i>	190,58	15,7	21,00	9,08	97,55	8,0	13,25	7,36
<i>Univ.-Doz.</i>	327,97	27,0	49,00	6,69	333,73	27,5	50,10	6,66
<i>Univ.-Ass.</i>	205,77	17,0	40,10	5,13	142,64	11,8	30,05	4,75
<i>wissenschaftlicher Mitarbeiter/Lektoren nebenberuflich</i>	11,83	1,0	3,00	3,94	2,74	0,2	1,00	2,74
<i>Mitarbeiter in der Verwaltung</i>	7,88	0,6	4,75	1,66	6,50	0,5	3,00	2,17
<i>Mitarbeiter in Wartung und Betrieb</i>	1,50	0,1	1,00	1,50	1,50	0,1	1,00	1,50
Gesamt	1.213,49	100,0	223,15	5,44	1.213,55	100,0	261,30	4,64

Quellen: Daten der Vetmeduni Wien; Berechnungen des RH

74.2 An der MDW stieg die gesamte Lehrleistung vom WS 2008/2009 auf das SS 2012 auf rd. 9.260 SWS (+ 4,6 %) an. Bezogen auf ein VBÄ eines Wissenschaftlers sank sie allerdings geringfügig. Was die Universitätsprofessoren betraf, so lehrten im WS 2008/2009 KV-Professoren weniger als VBG/BDG-Professoren – im SS 2012 war dies umgekehrt. Insgesamt betrachtet, stieg die Lehrleistung der KV-Mitarbeiter, während jene der VBG/BDG-Mitarbeiter sank.

Die Lehrleistung blieb an der Vetmeduni Wien vom WS 2008/2009 bis WS 2011/2012 gleich. Im Anwendungsbereich des VBG/BDG wurde die Lehre im Wesentlichen von den Universitätsdozenten, den Universitätsassistenten und den Universitätsprofessoren getragen; im Anwendungsbereich des KV von den Universitätsassistenten, den wissenschaftlichen Projektmitarbeitern und den Professoren. Bei sämtlichen dieser Gruppen sank die Lehrleistung je VBÄ im selben Zeitraum, weshalb auch insgesamt die Lehrleistung je VBÄ von 5,44 SWS auf 4,64 SWS und damit um 14,7 % sank. Dabei war der Rückgang der Lehrleistung bei den KV-Mitarbeitern höher (- 14 %) als bei der Gruppe der VBG/BDG-Mitarbeiter (- 5,3 %).

Der RH empfahl der Vetmeduni Wien, die Gründe für die sinkende Lehrleistung je VBÄ zu analysieren und Maßnahmen zur Erhöhung derselben zu ergreifen.

Gegenüber dem BMWF wies er darauf hin, dass die Vetmeduni Wien eine von vier Universitäten war, die in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010–2012 mehr Globalbudget je Studierenden und Jahr⁴² erhielt als in der Periode davor. Dadurch wurden möglicherweise Ressourcen für die Finanzierung weiterer universitärer Aufgaben frei, während sich an anderen Universitäten die Betreuungsrelationen kontinuierlich verschlechterten. Aus Sicht des RH sollte dieser Umstand bei der kapazitätsorientierten Studienplatzfinanzierung Berücksichtigung finden.

74.3 *Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien erbringe sie gemäß ihrer Kernkompetenzen nicht nur Lehrleistungen, sondern vor allem auch Forschungsleistungen und wissenschaftliche Dienstleistungen (Universitätskliniken). Sie benötigen daher auch erhebliche Ressourcen in der Spitzenforschung, deren Ergebnisse in die forschungsgeleitete Lehre einfließen würden.*

Eine indexangepasste Zuweisung des Globalbudgets ergebe eine rein rechnerische Erhöhung des Globalbudgets je Studierenden. Da die Zuweisung des Globalbudgets sich jedoch an der Finanzierung der Gesamtkosten orientiere und sich nicht nur nach den Studienplätzen der Universität richten könne, müsse die Ressourcenzuteilung auch die spezifischen Aufgaben der Vetmeduni Wien, wie den Betrieb eines Tierspitals, berücksichtigen.

⁴² Bericht des RH Reihe Bund 2012/11 „Leistungsvereinbarungen“ S. 233 f.; TZ 9, Tabelle 4

Das BMWf verwies hinsichtlich der Empfehlung des RH gegenüber der Vetmeduni Wien, die Gründe für die sinkende Lehrleistung je Vollbeschäftigungsäquivalent zu analysieren und Maßnahmen zur Erhöhung derselben zu ergreifen, darauf, dass sich die Vetmeduni Wien im Bereich von forschungsintensiven Universitäten bewege.

Ferner habe laut Stellungnahme des BMWf die Vetmeduni Wien anlässlich eines Begleitgesprächs die sinkende Lehrbelastung pro Vollzeitäquivalent durch folgende Punkte erklärt: Es finde durch Pensionierungen ein Rückgang von VBG/BDG-Mitarbeitern statt, welche gegenüber KV-Mitarbeitern mit einer höheren Stundenzahl an Lehre betraut werden konnten; weiters führe die geänderte Arbeitszeitregelung im Tierspital zu einer Aufstockung des klinisch tätigen wissenschaftlichen Personals, um die 24-Stunden-Dienste in ausreichendem Maße zu gewährleisten. Dadurch teile sich die Stundenzahl an Lehre auf mehrere Personen auf.

Zum Querbezug zum RH-Bericht Leistungsvereinbarungen (Reihe Bund 2012/11 „Leistungsvereinbarungen“, S. 233 f. TZ 9), demzufolge das Globalbudget je Studierenden in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010 – 2012 an der Vetmeduni Wien gestiegen sei, teilte das BMWf mit, dass bei jenen Universitäten, an denen es Auswahlverfahren gab – die Universitäten also die Möglichkeit hatten, ihre Studierendenzahlen zu regulieren – die erzielten Budgetzuwächse der vergangenen Jahre auch zu einem Anstieg des Globalbudgets je Studierenden geführt hätten. Bei den anderen Universitäten seien hingegen die Studierendenzahlen stärker gestiegen als das Budget, das Globalbudget je Studierenden daher gesunken. Die Folge dieser unterschiedlichen Entwicklungen sei, dass an den Medizinischen Universitäten und den Kunstuniversitäten – auch wenn es Unterkapazitäten gebe – die Betreuungsverhältnisse im Vergleich zu den anderen Universitäten relativ zufriedenstellend seien.

Bei der zukünftigen Universitätsfinanzierung auf der Basis des von der ARGE „Kapazitätsorientierte Studienplatzfinanzierung“ entwickelten Modells, dessen rechtliche Umsetzung derzeit vorbereitet werde, würden laut BMWf daher vor allem die anderen Universitäten von der neuen Universitätsfinanzierung profitieren.

- 74.4** Der RH erwiderte, dass die Vetmeduni Wien auch schon bisher in der Forschung und im Bereich der wissenschaftlichen Dienstleistungen (Universitätskliniken) tätig war. Für den RH war daher die sinkende Lehrleistung je VBÄ weiterhin nicht nachvollziehbar.

Ebenso nicht nachvollziehbar war es, die sinkende Lehrleistung je VBÄ auf den Ersatz von VBG/BDG-Mitarbeitern durch KV-Mitarbeiter mit geringerer Lehrverpflichtung (Dozenten versus Assistenz-/Assoziierte Professoren (siehe TZ 14)) aufgrund von Pensionierungen zurückzuführen, weil – wie sich in Tabelle 52 zeigt – sowohl die VBÄ als auch die Lehrleistung der Universitätsdozenten nach Einführung des KV nahezu unverändert blieb. Die Aufstockung des klinischen Personals im Tierspital aufgrund der engeren Arbeitszeitgrenzen des KV im Bereich des Tierspitals (siehe TZ 20) konnte zwar prinzipiell als mögliche Erklärung für eine sinkende Lehrleistung je VBÄ gesehen werden, bedürfte jedoch einer konkreten Verifizierung. Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht.

Zur Stellungnahme des BMWF betreffend die zukünftige Universitätsfinanzierung hielt der RH fest, dass die Grundlage eines derartigen Modells eine Festlegung wäre, wie viele Studienplätze zur Verfügung stehen und welche Mittel – zur Gewährleistung definierter Qualitätsstandards – hierfür bereitgestellt werden.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

75 Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Universität für Musik
und darstellende
Kunst Wien und Ve-
terinärmedizinische
Universität Wien

(1) Im Dachverband der Universitäten wäre darauf hinzuwirken, bei zukünftigen Weiterentwicklungen des KV sämtliche Betroffene – insbesondere die für die Finanzierung verantwortlichen Stellen – umfassend einzubeziehen und die Finanzierung nachhaltig zu sichern. (TZ 34)

(2) Für die von Universitätsprofessoren zu erbringende Lehre wäre im jeweiligen Dienstvertrag ausdrücklich ein anzustrebender Mindestzielwert zu verankern. (TZ 13)

(3) Auch für das wissenschaftliche/künstlerische Personal wäre eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen. (TZ 20)

(4) Im Hinblick auf die notwendige Mitwirkung des allgemeinen Personals an den Aufgaben der Universität wären neben organisatorischen Maßnahmen Möglichkeiten einer weiteren Ausdehnung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeit – in den vorgegebenen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes – zu prüfen und allenfalls ein entsprechender Vorschlag auf Änderung des KV an die KV-Vertragspartner zu richten. (TZ 20)

(5) Die Ursachen für die deutlich häufigeren Überzahlungen von Männern im Bereich des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals wären zu erheben und Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigeren Verteilung wären zu ergreifen. (TZ 63)

(6) Regelungen über eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigungen und die Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Studienurlaubs wären rechtzeitig zu treffen. (TZ 10)

(7) Im Hinblick auf die Verleihung des Expertenstatus wären lückenlos jährliche Mitarbeitergespräche zu führen bzw. Zielvereinbarungen abzuschließen. Dies wäre zentral zu dokumentieren. (TZ 62)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(8) In den Dienstverträgen der Assoziierten Professoren und der Assistenzprofessoren wäre ein Mindestausmaß an Lehre festzulegen, das sich an den Werten des KV orientieren sollte und sicherstellt, dass es zu keinen negativen Auswirkungen auf den Lehrbetrieb kommt. (TZ 14)

(9) Vor dem Hintergrund der im Vergleich zum Gehaltsgesetz 1956 günstigeren Überstundenregelungen wäre für einen sparsamen Einsatz der Überstunden Sorge zu tragen. (TZ 21)

(10) In Hinblick auf die finanziellen Auswirkungen wäre auf einen restriktiven Umgang mit den Nebengebühren und Zulagen zu achten. (TZ 27)

Universität für Musik
und darstellende
Kunst Wien

(11) Die Ausgestaltung des Personalstrukturplans wäre in Angriff zu nehmen, um gegenüber dem BMWF eine Auskunft über die konkrete Involvierung des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals in die Lehre geben zu können. (TZ 69)

(12) Regelungen über die Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten wären zu treffen. (TZ 10, 20)

(13) Nur fallweise anfallende Dienstleistungen könnten nach Durchführung eines Kostenvergleichs an Einrichtungen außerhalb der Universität ausgelagert werden. (TZ 20)

Veterinärmedizini-
sche Universität
Wien

(14) Erfolgsabhängige Bezugsbestandteile sollten erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele zur Auszahlung gelangen. (TZ 67)

(15) Die Gründe für die sinkende Lehrleistung je Vollbeschäftigungsäquivalent wären zu analysieren und Maßnahmen zur Erhöhung derselben wären zu ergreifen. (TZ 74)

(16) Die Anzahl von mindestens zwei abzuschließenden Qualifizierungsvereinbarungen pro Jahr zwischen 2013 und 2015 wäre tatsächlich als Mindestzahl anzusehen und für den Fall der budgetären Bedeckbarkeit sollten zusätzliche Qualifizierungsvereinbarungen abgeschlossen werden. (TZ 16)

(17) Das Projekt zur Darstellung von Personalstrukturen und der Lehrleistungen wäre unverzüglich abzuschließen. (TZ 69)

(18) Eine auf die Gegebenheiten der Veterinärmedizinischen Universität Wien abgestimmte Berechnung möglicher finanzieller Auswirkungen einer allfälligen Einbeziehung des Tierspitals in den Anwendungsbereich des Krankenanstalten–Arbeitszeitgesetzes wäre vorzunehmen. (TZ 20)

(19) Die Frage, ob der KV der Universitäten auch die Arbeiter des landwirtschaftlichen Lehr- und Forschungsgutes erfasst, wäre zu klären. (TZ 20)

BMW F

(20) Um ein gemeinsames Verständnis über den Inhalt von Personalstrukturplänen zu erzielen, wären umgehend mit den Universitäten zu regeln, was Personalstrukturpläne leisten sollen und welche Informationspflichten gegenüber dem BMW F bestehen. (TZ 68)

(21) Im Hinblick darauf, dass bisher österreichweit knapp zwei Drittel der Qualifizierungsvereinbarungen mit Männern und lediglich gut ein Drittel der Qualifizierungsvereinbarungen mit Frauen abgeschlossen wurden, wäre bei jenen Universitäten, an denen ein derartiges Ungleichgewicht bestand, in den regelmäßig stattfindenden Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen auf eine geschlechtergerechtere Verteilung zu dringen. (TZ 16)

(22) In den Begleitgesprächen mit der Medizinischen Universität Wien wären die Gründe für das deutliche Überwiegen von an Frauen verliehene Expertenstatus anzusprechen und allenfalls auf eine gleichmäßigere Verteilung zu dringen. (TZ 62)

(23) Bei der kapazitätsorientierten Studienplatzfinanzierung sollte der Umstand möglicherweise freigewordener Ressourcen für die Finanzierung weiterer universitärer Aufgaben, während sich gleichzeitig an anderen Universitäten die Betreuungsrelationen weiter verschlechterten, berücksichtigt werden. (TZ 74)

(24) Die unterschiedliche Verteilung der Mitarbeiteranzahl in den Verwendungsgruppen wäre in den Leistungsvereinbarungsbegleitgesprächen mit den Universitäten abzuklären. (TZ 56)

ANHANG

- Anhang 1:** Betriebsvereinbarungen
- Anhang 2:** KV-VBG-Vergleichstabellen
- Anhang 3:** Anzahl (absolut) und Anteil (in %) der KV-Bediensteten in den Verwendungsgruppen je Universität zum 31. Jänner 2013
- Anhang 4:** Beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51 KV

Betriebsvereinbarungen

	§ 4 Abs. 1 Z 1	§ 4 Abs. 1 Z 2	§ 4 Abs. 1 Z 3	§ 4 Abs. 1 Z 4	§ 4 Abs. 1 Z 5	§ 4 Abs. 1 Z 6	§ 4 Abs. 1 Z 7	§ 4 Abs. 1 Z 8
	Mitarbeiter- Innengespräch	Mobbing	Bildungsurlaub	Sabbatical	wesentl. dienstl. Interessen bei Nebenbeschäfti- gungen	Qualifizierungs- vereinbarungen	Lehrveran- staltungskate- gorien bei Lektoren	Lehrmöglichkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten
Universität Wien	0	0	0	0	0	0	1	0
Medizinische Universität Wien	1	1	0	0	RL	RL	0	0
Medizinische Universität Graz	0	0	0	0	0	RL	0	0
Universität Innsbruck	0	1	0	0	0	1	1	1
Universität Graz	0	0	0	1 (nur allg. Per.)	0	1	1 (teilw.) + RL	0
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	0	0	0	0	0	RL	0	0
Universität Mozarteum Salzburg	0	0	0	0	0	0	1	0
Medizinische Universität Innsbruck	1	0	0	0	0	1	0	0
Universität Salzburg	0	1	0	0	0	RL	0	0
Technische Universität Wien	0	0	0	0	0	0	0	0
Technische Universität Graz	0	0	0	0	0	1	0	0
Montanuniversität Leoben	0	0	0	0	0	0	0	0
Universität für Bodenkultur Wien	1	0	0	0	0	1	0	0
Veterinärmedizinische Universität Wien	0	0	0	0	0	RL	0	0
Wirtschaftsuniversität Wien	0	0	0	0	0	RL	0	1
Universität Linz	0	0	0	0	0	1	1	1
Universität Klagenfurt	0	0	0	0	0	1	1	1
Akademie der bildenden Künste Wien	0	0	0	0	0	0	1	0
Universität für angewandte Kunst Wien	0	0	0	1	0	0	0	0
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0	0	0	0	0	1	1	1
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	0	0	0	0	0	0	1	0

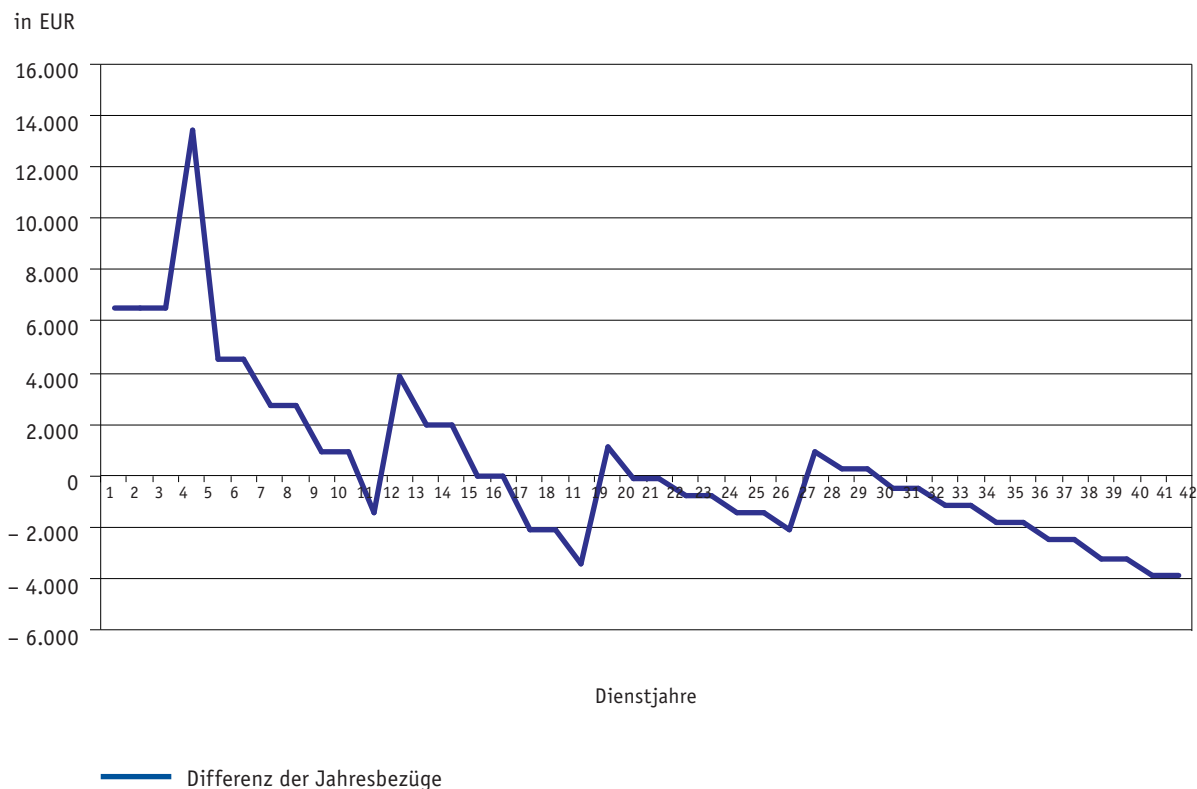
Fortsetzung: Betriebsvereinbarungen									
	§ 4 Abs. 1 Z 9	§ 4 Abs. 1 Z 10	§ 4 Abs. 1 Z 11	§ 4 Abs. 1 Z 12	§ 4 Abs. 1 Z 13	§ 4 Abs. 1 Z 14	§ 4 Abs. 1 Z 15		
	Studienurlaub	Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit (allgem. Universitätspersonal)	Lehrertätigkeiten und Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten	Verlängerung des Durchrechnungszeitraumes der Normalarbeitszeit	Patientenversorgung zu außergewöhnlichen Zeiten	Auszahlungstermine/ Entgelt von wissenschaftlichen/ künstlerischen ProjektmitarbeiterInnen	Überprüfung einer Einreihung des allgemeinen Universitätspersonals		
Universität Wien	0	0	0	0	0	1	1		
Medizinische Universität Wien	0	0	0	1	0	0	1		
Medizinische Universität Graz	0	0	0	0	0	0	1		
Universität Innsbruck	0	0	0	0	0	0	1		
Universität Graz	0	0	0	0	0	0	1		
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	0	0	0	0	0	0	0		0
Universität Mozarteum Salzburg	0	0	0	0	0	0	0		0
Medizinische Universität Innsbruck	0	1	0	1	0	0	1		1
Universität Salzburg	0	0	0	0	0	1	0		0
Technische Universität Wien	0	0	0	0	0	0	0		0
Technische Universität Graz	0	0	0	0	0	0	0		0
Montanuniversität Leoben	0	0	0	0	0	0	0		0
Universität für Bodenkultur Wien	0	0	0	0	0	0	0		RL
Veterinärmedizinische Universität Wien	0	0	1	0	0	0	0		0
Wirtschaftsuniversität Wien	RL	1	0	0	0	1	RL		RL
Universität Linz	0	0	0	0	0	0	1		1
Universität Klagenfurt	0	0	0	0	0	0	1		1
Akademie der bildenden Künste Wien	0	0	0	0	0	0	0		0
Universität für angewandte Kunst Wien	0	0	0	0	0	0	0		0
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0	1	0	0	0	0	0		0
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	0	1	0	0	0	0	0		0

Fortsetzung: Betriebsvereinbarungen										
	§ 4 Abs. 1 Z 16	§ 4 Abs. 1 Z 17	§ 4 Abs. 1 Z 18	§ 4 Abs. 1 Z 19	§ 4 Abs. 1 Z 20	§ 4 Abs. 1 Z 21	§ 4 Abs. 1 Z 22	§ 71 Abs. 1 KV		
	Qualifikationskriterien/ExpertInnenstatus	Auszahlungstermine/Entgelt von ProjektmitarbeiterInnen nicht wissenschaftlicher/künstlerischer Verwendung	Eigenanteil/Fahrtkostenzuschuss obsolet durch 2. Nachtrag zum KV, 1. Jänner 2011	Abgeltungen für Dienstreisen	Fortbildungsveranstaltungen	Jubiläumszuwendung	Gehaltsvorschuss	Pensionskasse		
Universität Wien	1	1		0	0	0	1	1		
Medizinische Universität Wien	1	0		1	1	1	0	1		
Medizinische Universität Graz	1	0		1	0	0	0	0		
Universität Innsbruck	1	0		1	0	0	0	0		
Universität Graz	1	0		1	0	0	0	0		
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	RL	0		0	0	0	0	0		
Universität Mozarteum Salzburg	0	0		0	0	1	0	0		
Medizinische Universität Innsbruck	1	0		0	0	0	0	0		
Universität Salzburg	0	1		RL	0	0	0	1		
Technische Universität Wien	0	0		1	RL	0	0	0		
Technische Universität Graz	0	0		1	0	0	0	0		
Montanuniversität Leoben	0	0		1	0	0	0	0		
Universität für Bodenkultur Wien	0	0		0	0	0	0	0		
Veterinärmedizinische Universität Wien	0	0		0	0	0	0	0		
Wirtschaftsuniversität Wien	0	1		0	0	RL	1	1		
Universität Linz	0	0		1	1	1	1	1		
Universität Klagenfurt	0	0		0	0	0	0	0		
Akademie der bildenden Künste Wien	0	0		0	0	0	0	0		
Universität für angewandte Kunst Wien	0	0		1	0	1	0	0		
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0	0		1	1	0	0	0		
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	0	0		0	0	0	0	0		

Quellen: Angaben der Universitäten

KV-VBG-Vergleichstabellen

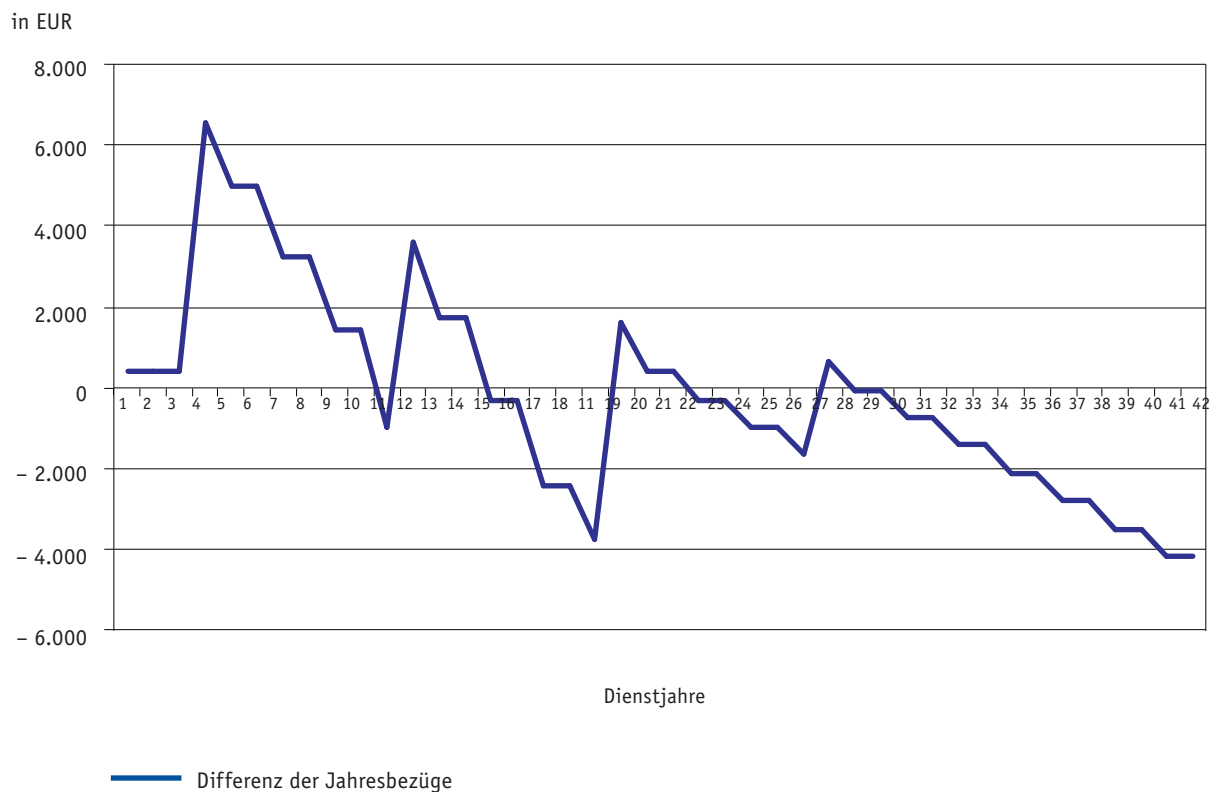
Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen V : v1/3



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im vierten Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 13.405,00 EUR höher als der VBG-Jahresbezug; im 41. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 3.890,60 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug)

KV-VBG-Vergleichstabellen

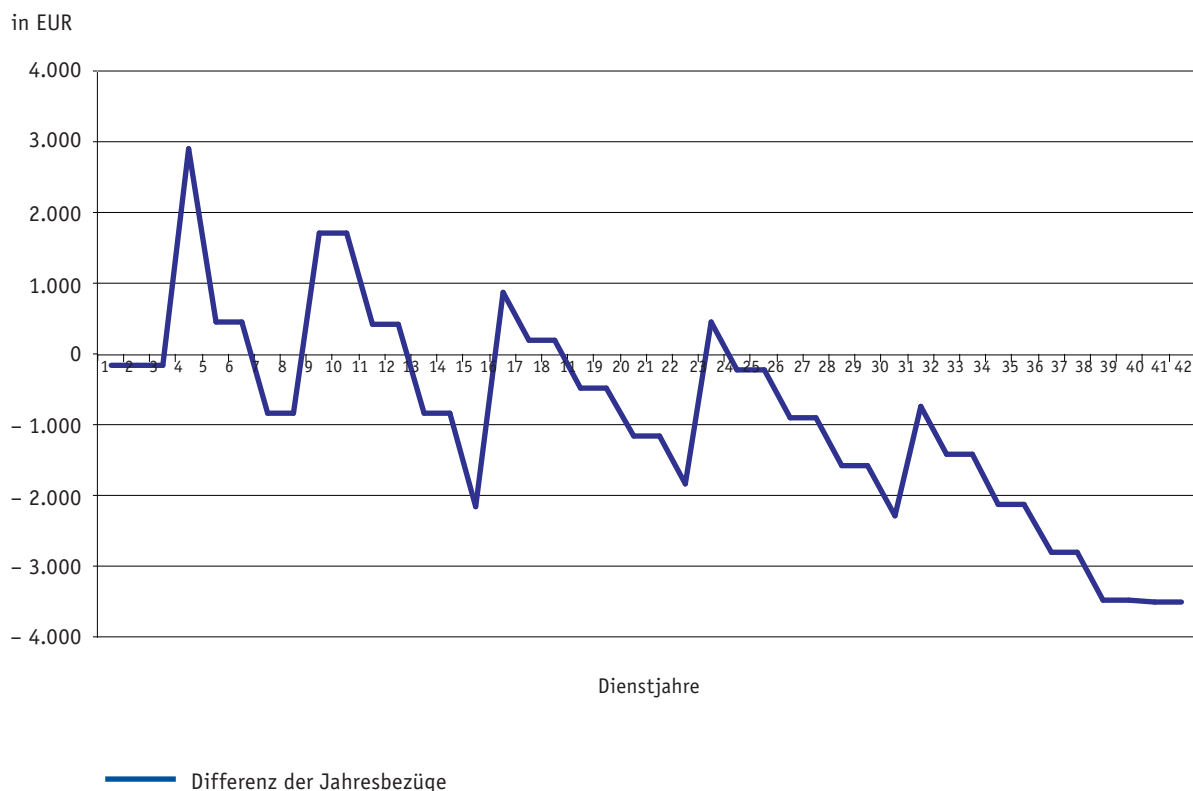
Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen IVa : v1/1



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im vierten Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 6.536,60 EUR höher als der VBG-Jahresbezug; im 41. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 4.163,60 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug)

KV-VBG-Vergleichstabellen

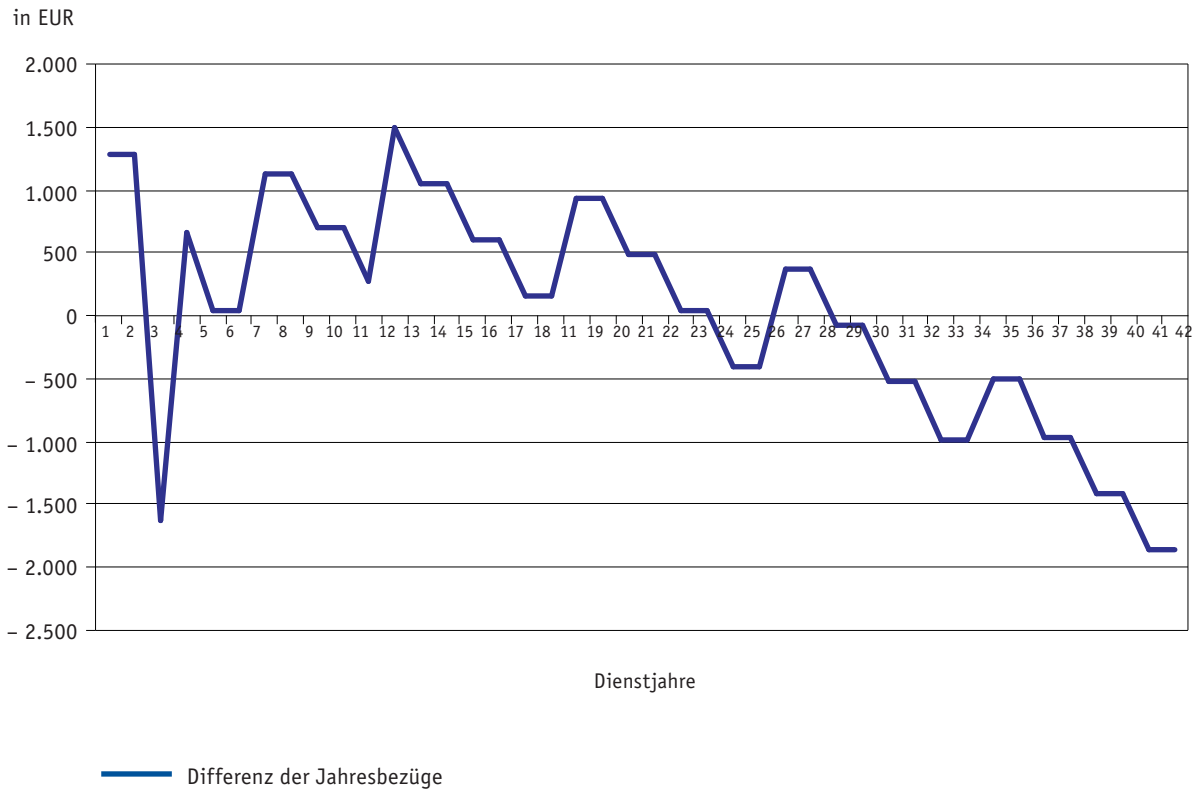
Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen IIIa : v2/2



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im vierten Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 2.917,60 EUR höher als der VBG-Jahresbezug; im 41. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 3.497,20 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug)

KV-VBG-Vergleichstabellen

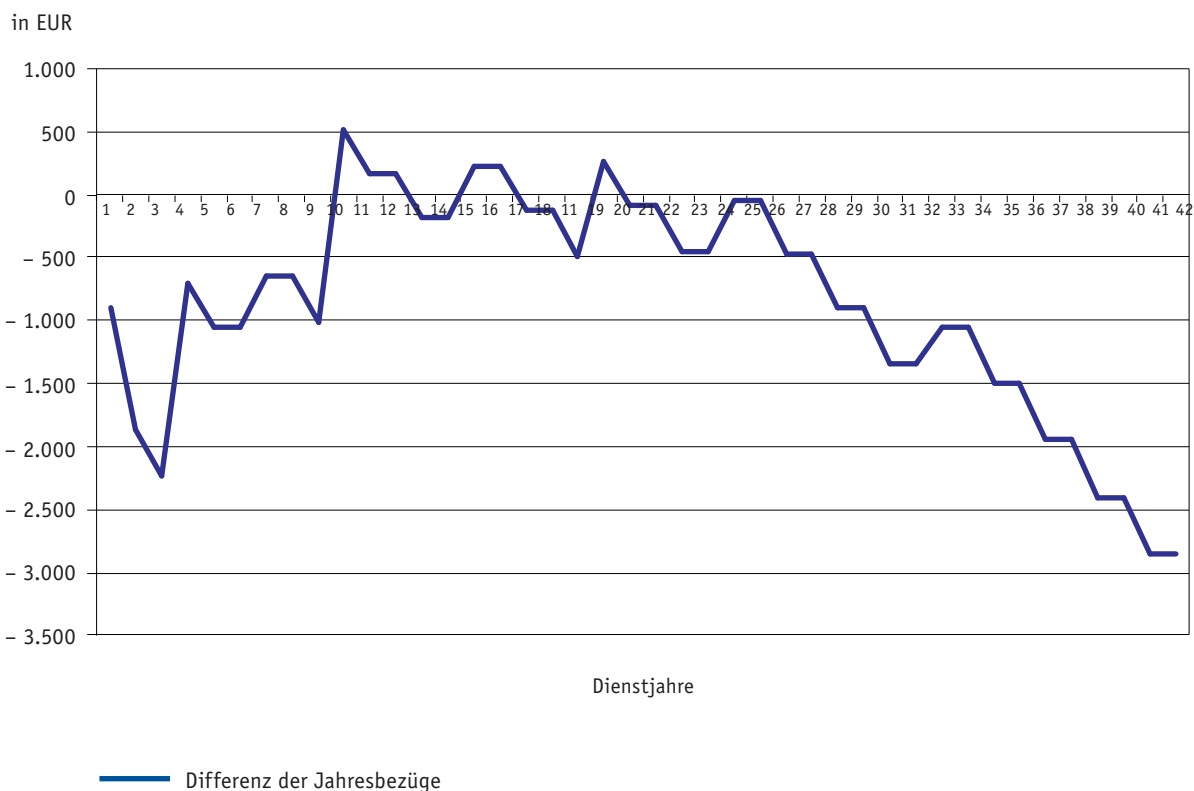
Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen IIb : v3/3



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im zwölften Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 1.488,20 EUR höher als der VBG-Jahresbezug; im 41. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 1.859,20 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug)

KV–VBG–Vergleichstabellen

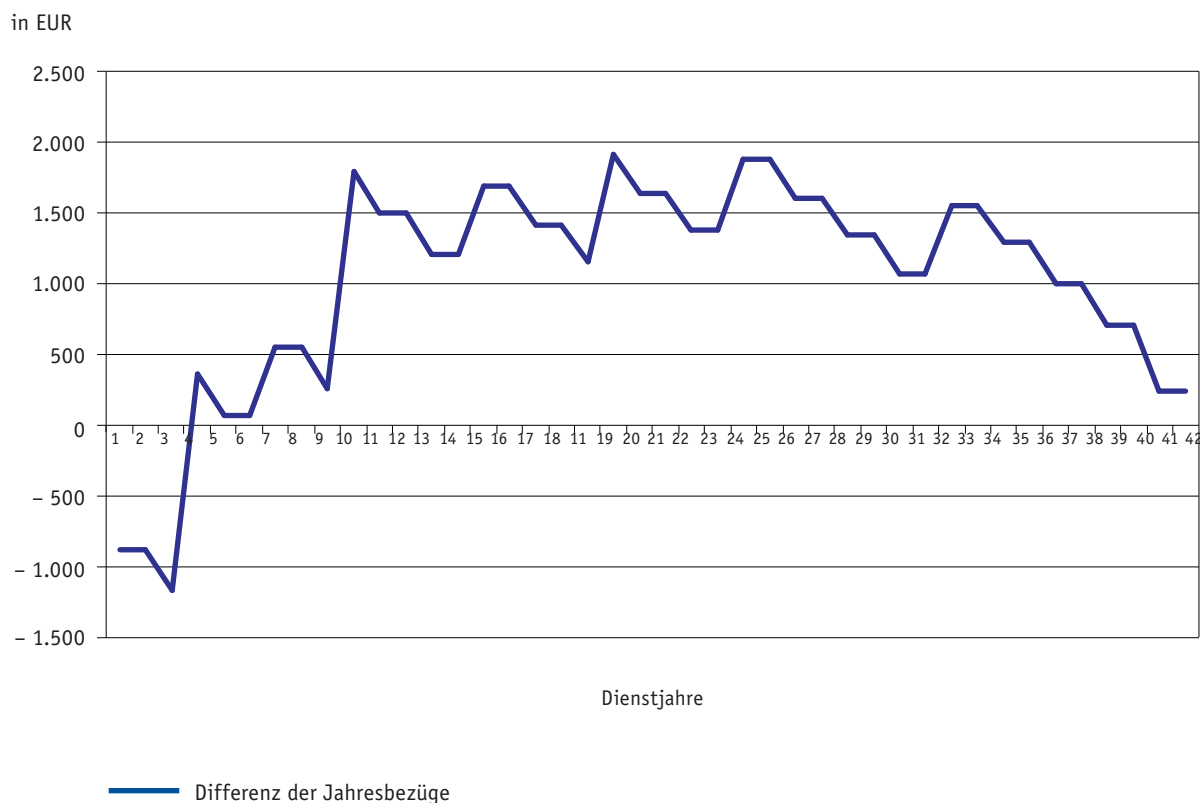
Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen I : h2



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im zehnten Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 519,40 EUR höher als der VBG-Jahresbezug; im 41. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 2.861,60 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug)

KV-VBG-Vergleichstabellen

Differenz der Jahresbezüge zwischen KV und VBG; Verwendungsgruppen I : h4



Quellen: Österreichische Universitätenkonferenz, Dachverband der Universitäten; Berechnungen des RH auf Basis 2009 (Beispiel: im dritten Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 1.166,20 EUR niedriger als der VBG-Jahresbezug; im 25. Dienstjahr ist der KV-Jahresbezug um 1.873,20 EUR höher als der VBG-Jahresbezug)

Anzahl (absolut) und Anteil (in %) der KV-Bediensteten in den Verwendunggruppen je Universität zum 31. Jänner 2013																		
	I		IIa		IIb		IIIa		IIIb		IVa		IVb		V		Gesamt	
	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %	Köpfe	in %
Universität Wien	213	16	145	11	101	8	451	34	170	13	197	15	22	2	10	1	1.309	100
Medizinische Universität Wien	36	4	75	8	64	7	374	41	224	24	125	14	8	1	13	1	919	100
Medizinische Universität Graz	42	10	61	15	62	15	64	16	88	21	42	10	41	10	10	2	410	100
Universität Innsbruck	71	10	52	7	157	22	233	33	82	12	101	14	10	1	3	0	709	100
Universität Graz	90	13	139	20	120	18	121	18	82	12	108	16	16	2	4	1	680	100
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	26	22	11	9	23	19	22	18	11	9	23	19	3	3	0	0	119	100
Universität Mozarteum Salzburg	0	0	19	27	4	6	16	23	14	20	8	11	6	9	3	4	70	100
Medizinische Universität Innsbruck	41	8	104	20	77	15	135	26	96	19	53	10	5	1	0	0	511	100
Universität Salzburg	21	5	130	30	41	9	132	30	46	11	54	12	6	1	3	1	433	100
Technische Universität Wien	9	2	39	8	89	17	161	31	112	22	62	12	31	6	15	3	518	100
Technische Universität Graz	10	2	51	12	67	16	133	31	67	16	88	20	13	3	1	0	430	100
Montanuniversität Leoben	46	21	47	22	52	24	28	13	16	7	20	9	4	2	2	1	215	100
Universität für Bodenkultur Wien	27	7	45	11	36	9	190	46	61	15	44	11	7	2	5	1	415	100
Veterinärmedizinische Universität Wien	41	11	83	22	45	12	80	21	83	22	31	8	12	3	4	1	379	100
Wirtschaftsuniversität Wien	15	3	61	13	126	28	42	9	127	28	61	13	12	3	13	3	457	100
Universität Linz	20	3	61	10	64	11	278	48	81	14	62	11	14	2	2	0	582	100
Universität Klagenfurt	7	3	59	26	29	13	60	27	18	8	49	22	2	1	0	0	224	100
Akademie der bildenden Künste Wien	11	17	4	6	8	12	11	17	6	9	16	25	3	5	6	9	65	100
Universität für angewandte Kunst Wien	15	15	11	11	5	5	26	26	19	19	15	15	8	8	0	0	99	100
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	4	6	12	18	6	9	19	29	14	21	9	14	1	2	1	2	66	100
Universität für industrielle und künstlerische Gestaltung Linz	2	4	6	13	4	9	12	26	13	28	7	15	1	2	1	2	46	100

Quellen: Angaben der Universitäten

Beispielhafte Auflistung von Tätigkeiten und Berufsbildern in den Verwendungsgruppen gemäß § 51 KV:

Verwendungsgruppen	Verwaltungspersonal	Technisch-Naturwissenschaftl. Personal und Krankenpflegepersonal
I	Hausarbeiter, Bühnenarbeiter, Reinigungspersonal, Botendienste, Hilfs- und Servicekräfte in Werkstätten, Registratur, Portier, Hallenwart, Telefonist, Schreib- und Eingabekraft	Einfacher Hausprofessionist, Laborhilfskraft, Operationsgehilfe, Pflegehelfer, Prosekturgehilfe
IIa	Verwaltungsfachkraft; Fachkraft in der Buchhaltung; Sportwart	Qualifizierter Professionist: Drucker, Elektriker, Gärtner, Laborant, Tierpfleger, Versuchstechniker, chemisch-technische Fachkraft, Anlagen-, Labor- und Messtechniker, medizinisch-technische Fachkraft, diplomierter Gesundheits- und Krankenpfleger
IIb	Selbständiger, eigenverantwortlicher Sekretariatsdienst, Buchhalter, Sachbearbeiter z.B. Rechnungswesen, Controlling, Ein- und Verkauf, Personalwesen, Qualitätswesen, Bibliotheksdienst, Lohn- und Gehaltsverrechner, Studien- und Prüfungsangelegenheiten; Spezialist z.B. Beleuchter, Kunsttischler, Feinmechaniker, Fotograf	Laborfachkraft, Werkstättenleiter, Versuchstechniker, chemisch-technische Fachkraft, Anlagen-, Labor- und Messtechniker, IT-Techniker, Pflegevorsteher, Oberpfleger, Lehrhebamme
IIIa	Einfache Managementtätigkeit in Fakultäten, Departments und Instituten, Referent im Bereich der allgemeinen Verwaltung; Referats-, Bereichs- oder Abteilungsleiter von kleineren Organisationseinheiten; gehobener Bibliotheksdienst	Technischer Assistent, chemo-technischer Assistent; Ton-, Video-, Geräte- und Haus-techniker, Klavierbaumeister, Bühnenmeister, IT-Anwendungstechniker, IT-Designer, gehobener medizinisch-technischer Dienst
IIIb	Gehobene Managementtätigkeiten in Fakultäten, Departments und Instituten; Institutsreferent, Referatsleiter im Bereich der allgemeinen Verwaltung; Buchhaltungsvorstand; Referats-, Bereichs- oder Abteilungsleiter von kleineren Organisationseinheiten; Gehobener Bibliotheksdienst	Technischer Assistent an Großgeräten z.B. Elektronenmikroskop, Leiter kleiner Labors, Sicherheitsfachkraft, IT-Manager, IT-Entwickler, gehobener medizinisch-technischer Dienst
IVa	Referent im Bereich der allgemeinen Verwaltung entsprechend der Verwendung z.B. Jurist, Controller, Personalmanager, Bibliothekar, Referats-, Bereichs- oder Abteilungsleiter von Organisationseinheiten	Referent im Bereich des wissenschaftlichen-technischen Dienstes z.B. Chemiker, Physiker, Laborleiter, (Leitender) medizinisch-technischer Oberassistent oder Stationsassistent, Analytiker, Systemorganisator, Projektleiter
IVb	Referent im Bereich der allgemeinen Verwaltung entsprechend der Verwendung z.B. Jurist, Controller, Personalmanager, Bibliothekar, Referats-, Bereichs- oder Abteilungsleiter von großen Organisationseinheiten bzw. Stellvertreter von Leitern der Verwendungsgruppe V	Referent im Bereich des wissenschaftlichen-technischen Dienstes z.B. Chemiker, Physiker, Laborleiter, Bereichs- oder Abteilungsleiter von großen Organisationseinheiten bzw. Stellvertreter von Leitern der Verwendungsgruppe V, Chefanalytiker, Cheforganisator, leitendes Krankenpflegepersonal, leitende medizinisch-technische Dienste
V	Verantwortlicher Leiter von Fachbereichen oder bereichsübergreifenden Einrichtungen der Universität	Verantwortlicher Leiter von großen Organisationseinheiten

Quelle: Kollektivvertrag für die Arbeitnehmer der Universitäten 2012