



An das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

z.Hd. MRⁱⁿ Mag.^a Christine Perle (christine.perle@bmwf.gv.at)

An das Präsidium des Nationalrats
(begutachtungsverfahren@parlament.gv.at)

Betriebsrat und
Dienststelleausschuss für
das allgemeine
Universitätspersonal
6020 Innsbruck, Innrain 98
Tel +43 512 9003 70039
Fax +43 512 9003 73039

Stellungnahme zu einem Entwurf einer Änderung des Universitätsgesetzes 2002 (GZ. BMWF-52.250/0111-I/6/2013; XXIV. GP, 523/ME)

Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Innsbruck hat in seiner Sitzung vom 27.5.2013 über o.g. Novelle zum UG beraten und folgende Stellungnahme beschlossen.

Allgemeiner Teil

Das Ziel 2 der wirkungsorientierten Folgenabschätzung führt unter der Überschrift „Synergieeffekte der Vereinigung“ die Reduktion der obersten Leitungsorgane von 63 auf 60 an, wenn bis 2018 eine Vereinigung von zwei Universitäten stattgefunden haben wird. Dabei wird jedoch übersehen, dass jene beiden obersten Leitungsorgane, für welche unmittelbarer Aufwand anfällt, sich im Falle einer Vereinigung derart vergrößern können (Anzahl der Mitglieder des Universitätsrats) bzw. das Beschäftigungsmaß anwachsen kann (Mitglieder des Rektorats statt neben- hauptamtlich), dass die durch den Wegfall von drei Leitungsorganen erzielte Einsparung zumindest teilweise durch eine solche Zunahme wieder aufgebraucht werden.

Unerwähnt bleiben in den Anlagen zur Novelle allerdings etliche Folgen, welche die Vereinigung von Universitäten auslösen dürfte:

- die Vereinigung wird zusätzlichen Mittelbedarf erzeugen; aus den Erfahrungen mit der Implementierung des UG kann geschlossen werden, dass dieser Bedarf mindestens drei Jahre (vgl. den Übergangszeitraum in § 140b Abs 2 Novelle) bestehen wird
- die Vereinigung wird vorhandene Humanressourcen in beträchtlichem Ausmaß binden, so dass mit einem Leistungsrückgang hinsichtlich der Erfüllung der Aufgaben der Universitäten zu rechnen ist
- die Vereinigung wird das bislang um die Profilbildung der beteiligten Universitäten Erreichte zumindest in Teilen zunichten machen
- die Vereinigung wird – auch aufgrund der zu erwartenden hohen Kosten – einen beträchtlichen Einsparungsdruck erzeugen; bekanntlich wenden die Universitäten den überwiegenden Teil des Budgets für Personalausgaben auf, so dass diesem Druck nur im Wege von Personaleinsparungen und –abbau Rechnung getragen werden kann; Kündigung von Personal wird die Folge sein; betroffen werden vor allem zentrale Verwaltungseinrichtungen sein und damit ausschließlich Angehörige des allgemeinen Personals und hier wiederum vor allem Frauen, deren Anteil in dieser Beschäftigtengruppe bekanntlich hoch ist; die Auswirkung auf das Betriebsklima (Verdrängungswettbewerb) seien der Vollständigkeit halber erwähnt

Angesichts keiner erkennbaren oder auch nur angedeuteten Vorteile von Universitätenvereinigungen, welche diese negativen Folgen aufzuwiegen in der Lage wären, lehnt der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal die Novelle ab.

Abschließend sei noch auf einen weiteren Punkt hingewiesen, zu dem sich in der Novelle und den Anlagen keinerlei Information findet: die Novelle soll auch die Errichtung (neuer) Medizinischer Fakultäten ermöglichen. Dass damit in jedem einzelnen Fall Mehrkosten durch Abgeltung des

Klinischen Mehraufwandes verbunden wären, die ein Vielfaches dessen ausmachen würden, was durch Vereinigungen bestenfalls langfristig an Einsparungen erzielbar wäre, bleibt wohl bewusst unerwähnt.

Besonderer Teil

In § 6 Abs 4 bis 6 der Novelle werden zwei Szenarien dafür umrissen, wie eine Universitätenvereinigung in die Wege geleitet wird. Im ersten Fall geht diese von den Universitäten (Universitätsrat, Rektorat) aus und eröffnet somit den Betriebsräten die Möglichkeit die Mitwirkungsrechte, welche ihnen das ArbVG im Allgemeinen und das UG im Besonderen einräumt, als Interessenvertretung der Belegschaft wahrzunehmen. Im zweiten Fall geht diese von der/vom Bundesminister/in aus und die angeführten Rechte der Betriebsräte werden abgeschnitten. Zumal es sich bei beiden Szenarien um Vorgänge handelt, die lediglich im Vorfeld der Bundesgesetzgebung angesiedelt sind, stellt sich die Frage, ob diese Ungleichbehandlung der Betriebsräte tatsächlich sachlich gerechtfertigt ist. Sie widerspricht jedenfalls den Zielsetzungen des ArbVG.

Die Novelle sieht in § 22 Abs 3 vor, dass dann, wenn eine Medizinische Fakultät im Organisationsplan eingerichtet ist, ein/e Vizerektor/in für den medizinischen Bereich vorzusehen ist, die/der gleichzeitig "Leiterin oder Leiter" der Medizinischen Fakultät ist. Der Begriff der/des Leiter/in/s ist im UG immer mit jenem der Organisationseinheit verknüpft (z.B. §§ 20 Abs 5, 29 Abs 7 u. 32 UG). Er bedingt damit auch eine Unterordnung unter das Rektorat (vgl. § 20 Abs 5 u. 5a UG). Die Funktion eine/s/r Vizerektor/in ist damit grundsätzlich nicht vereinbar, weil sie der Gleichrangigkeit der Mitglieder des Rektorats widerspricht. Schließt man andererseits vom Begriff der/des Leiter/s/in darauf, dass die Medizinische Fakultät eine Organisationseinheit gem § 20 Abs 4 UG ist - was ja auch vom dort angeführten Begriff "Fakultät" nahe gelegt wird - so ergeben die Regelungen, welche den Klinischen Bereich betreffen (§ 32 UG), dass hier zwei Ebenen von Organisationseinheiten vorliegen müssten, womit allerdings § 20 Abs 5 UG nicht vereinbar ist. Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal insistiert in diesem Zusammenhang auf eine klare und durchschaubare Regelung, da es für seine Tätigkeit unabdingbar ist, dass unzweifelhaft feststeht, wer die Verantwortung für das zugeordnete Personal trägt.

In § 140d Abs 1 der Novelle begegnet die Formulierung, dass § 125 UG „sinngemäß“ anzuwenden ist. Eine sinngemäße Anwendung bleibt deutlich hinter jenem Grad der Bestimmtheit zurück, der erforderlich erscheint, da die Rechte und Pflichten der Beamtinnen und Beamten betroffen sind, welche der Universität zur Dienstleistung zugewiesen sind.

Noch undeutlicher fällt der Hinweis in § 140d Abs 2 der Novelle aus: „Soweit anwendbar gilt § 126 sinngemäß.“ § 126 bezieht sich auf die "Vertragsbediensteten des Bundes". Es sollte bekannt sein, dass es solche an den Universitäten seit 1.1.2004 nicht mehr gibt. Insofern bereitet es erhebliche Schwierigkeiten, diese Regelung zu deuten und allein schon die Frage zu beantworten, ob sie überhaupt einen Regelungsbereich hat. Wiederum muss eingefordert werden, dass klare, bestimmte und eindeutige Bestimmungen vorzusehen sind, zumal ArbeitnehmerInnen der Universitäten hiervon unmittelbar betroffen sind.

Die Übergangsbestimmungen für die Interessenvertretungen der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer (§ 140c der Novelle) weisen einige bedenkliche Abweichungen vom ArbVG auf:

- die für Betriebszusammenschlüsse geltende Regelungen (§ 62c ArbVG) sehen einen einheitlichen Betriebsrat vor, ein gemeinsamer Betriebsrat hingegen bestünde aus Angestellten und ArbeitnehmerInnen; diese Einteilung ist jedoch im UG nicht vorgesehen (§ 135 Abs 3 UG)
- ein solcher einheitlicher Betriebsrat bildet gem § 62c ArbVG bis längstens ein Jahr nach dem Betriebszusammenschluss ein Organ der Arbeitnehmerschaft; die Novelle sieht hingegen eine

maximale Funktionsperiode von lediglich vier Monaten vor; dies ist in etwa jene Zeit, welche für die Durchführung einer Betriebsratswahl benötigt wird; eine Erläuterung für diese Fristverkürzung liegt nicht vor

- gem § 140e Abs 2 der Novelle findet auf bestehende Betriebsvereinbarungen der beteiligten Universitäten § 31 Abs 7 ArbVG Anwendung; hierbei handelt es sich um eine Kollisionsregelung im Falle der Aufnahme eines Betriebs durch den anderen; für den Betriebszusammenschluss bei Entstehen eines neuen Betriebs (§ 34 ArbVG) gilt jedoch § 31 Abs 6 ArbVG; unklar ist, ob damit versehentlich nur ein Modell der Rechtsnachfolge (s. Erläuterungen zu § 6 Abs 1 bis 6 der Novelle) abgedeckt werden soll, womit die Bestimmung überflüssig wäre, oder von vorne herein nur von einem Rechtsnachfolgemodell ausgegangen wird; die Bestimmung wirft jedenfalls Fragen auf

Zusammenfassung

Der Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der Medizinischen Universität Innsbruck lehnt die Novelle zum UG ab. Sie stellt ihrer unausgesprochenen Zielsetzung nach eine durch nichts gerechtfertigte Bedrohung von Arbeitsplätzen dar, sie ist inhaltlich unklar, widersprüchlich und atmet stellenweise einen der Belegschaftsvertretung gegenüber ablehnenden Geist.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Betriebsrat

gemäß Beschluss vom 27.05.2013

Mathias Schaller

Vorsitzender