



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK

Frau
Daniela Rivin
Abteilung IV/6 – Rechtsfragen und Rechtsentwicklung
Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
E-Mail: daniela.rivin@bmwfw.gv.at
E-Mail: begutachtungsverfahren@parlament.gv.at

Abschriftlich an:
Herrn Vorsitzenden Fritz Neugebauer
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
E-Mail: fritz.neugebauer@goed.at

Herrn Stv.-Vorsitzenden Dr. Wilhelm Gloss
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
E-Mail: wilhelm.gloss@goed.at

Frau Martina Finz
GÖD – Bundesvertretung 13
E-Mail: office.bv13@goed.at

GÖD – Landesvertretung Tirol

Innsbruck, 16.7.2015

Stellungnahme zur UG-Novelle

Sehr geehrte Frau Rivin,

beiliegend übermitteln wir Ihnen die Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal der Medizinischen Universität Innsbruck zur UG-Novelle.

Als wesentliche Kritikpunkte greifen wir heraus:

§ 98 Berufungsverfahren von ProfessorInnen Abs. 14

Für dieses Verfahren sehen wir keinen Bedarf wenn die nach internationalen Standards qualifizierten assoziierten ProfessorInnen in die Gruppe der Professoren gem. § 94 Abs. 2 Zi 1 übernommen werden. Die Anhörung und das alleinige Vorschlagsrecht der Fachvertreter im Besetzungsverfahren bedingen ein hohes Risiko des nicht objektivierten Verfahrens mit öffentlichen Mitteln. Eine Errungenschaft des UGs 2002 ist die öffentliche Ausschreibung aller Positionen (§ 107), das somit konterkariert wird. **Dieser Absatz ist zu streichen.**

§ 99 Abs. 4

Der Satz: „Dieses Verfahren hat auch die Anhörung der ProfessorInnen des betreffenden Fachbereiches zu umfassen“, ist ersatzlos zu streichen! Die Anhörung der ProfessorInnen des betreffenden Fachbereiches ist eine Kompetenzausweitung, die Befangenheiten schafft und die bisherigen Standards der Stellenbesetzungen auch bei Berufungen (Berufungskommissionen) unterläuft. Mitwirkung in Personalbesetzungen kommt allenfalls dem Betriebsrat zu. Allenfalls kann



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK

vom Rektorat der Senat angehört werden, ob das Qualifizierungsverfahren generell dem internationalen Standard entspricht.

§ 123a

Die Einordnung des wissenschaftlichen Personals in Lehrkrankenhäusern der Med. Fakultät Linz erst ab einem Beschäftigungsausmaß von 30% der Normalarbeitszeit ist unsachlich und stellt eine Ungleichbehandlung gegenüber anderen wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiter/innen in Teilzeitbeschäftigung dar.

Die anderen Kommentare finden Sie in der Beilage in der vollständigen Beurteilung.

Mit freundlichen Grüßen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler
BRwIP-Vorsitzender

Gemäß einstimmigen Beschluss des Betriebsrats für das wissenschaftl. Personal vom 16.7.2015.



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT
INNSBRUCK

Innsbruck, 16.7.2015

UG-Novelle – Stellungnahme des Betriebsrats für das wissenschaftliche Personal der Medizinischen Universität zur am 11.7.2015 bekanntgegebenen beabsichtigten Novelle

Leistungsvereinbarung

Die Festlegung der Studienzahl mit den StudienanfängerInnen in § 13 ist etwas ungewöhnlich und hätte über die Leistungsvereinbarung getroffen werden können, jedoch ist auch eine legislative Festlegung über den Nationalrat höher demokratisch legitimiert als durch den zuständigen Minister im Rahmen der Leistungsvereinbarung, weshalb diese Maßnahme begrüßt wird.

§13 b Entwicklungsplan

Die rollierende Entwicklung des Entwicklungsplans kehrt die bisherige Strategie der Leistungsvereinbarung des Nachfassens im Entwicklungsplan um und schafft dadurch der Universität mehr Spielraum hinsichtlich der Entwicklung in dem eng gesteckten finanziellen Rahmen einerseits, andererseits aber auch mehr Planungssicherheit durch die rollierende Entwicklung. Insbesondere begrüßt wird die im § 13 b Abs. 3 festgelegte Zahl der Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung, wobei hier noch explizit die zusätzliche Budgetreservierung für diese Stellen aufgenommen werden sollte. Zusätzlich sollte ein grobes Raster der fachlichen Richtung vorgegeben werden. Gerade an Volluniversitäten ist die bloße Festlegung der Zahl der Laufbahnstellen etwas zu kurz gefasst.

§21 Abs. 4

Der vierjährige Ausschluss eines scheidenden Rektors/der scheidenden Rektorin aus dem Universitätsrat der eigenen Universität ist zielführend. Ebenso ist die Verordnungsermächtigung zur Höhe der Vergütung der Universitätsräte sinnvoll, weil die große Streuung der tatsächlichen Vergütungen der österreichischen Universitätsräte sachlich kaum erklärbar ist. Leider hat man verabsäumt auch diese Verordnungsermächtigung für die Rektoratsbezüge einzuführen.

§ 35 a KPJ

§ 35 a wird begrüßt, es bleibt zu hoffen, dass die Unterstützungsleistungen der Rechtsträger bundeseinheitlich geführt werden - obwohl das in der jeweiligen Landeskompetenz liegt - und somit ein wesentlicher Schritt zur Vermeidung des Abwanderns des ärztlichen Personals bereits im KPJ für den Ärztenachwuchs getan wird.

§ 52 Abs. 2

Auch hier ist die doppelte Festlegung des akademischen Jahres einerseits für das Jahr in dem das bis zu 48 Wochen dauernde klinisch praktische Jahr - KPJ stattfindet notwendig, als auch für die restlichen Semester und Studien, in denen kein KPJ stattfindet. Dem Auseinanderfallen ist legislativ nun Rechnung getragen worden.

§ 71 d

Ergänzend Bestimmungen für die Zulassung zu den von deutschen Numerus-Clausus betroffenen Studien. In Abs. 5 wird eine Quote vorgeschrieben, die bislang wie bei den Inländern zuzurechnenden wie z.B. Liechtensteinern, Luxemburgern und Südtiroler nun der EU-Quote zugeschlagen werden soll. Das ist fraglich mit den bilateralen Verträgen vereinbar und könnte zu erheblichen Verstimmungen mit Luxemburg und Südtirol/Italien führen.



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT
INNSBRUCK

§ 71 e Abs. 4

Die Stellungnahme innerhalb von zwei Wochen für den Senat ist extrem knapp und kontraproduktiv. Nachdem es sich hier um planbare Abläufe handelt, wären zwei Monate sinnvoll und dem Rektorat mit einer angemessenen Vorlage auch zumutbar.

§ 79 Abs. 5

Dies ist eine zeitgemäße Anpassung, wobei Fotokopien durch Vervielfältigung ersetzt wird. Die Ausweitung auf Aufnahmeverfahren ist wohl den Menschenrechten konform, wird aber den erheblichen administrativen Aufwand bedingen, der bislang durch die Gebarung der Universität nicht abgedeckt ist. Zudem dürfen für die Aufnahmeverfahren keine Kostenersätze von den Prüflingen mehr eingefordert werden.

§ 98 Berufungsverfahren von ProfessorInnen Abs. 14

Für dieses Verfahren sehen wir keinen Bedarf wenn die nach internationalen Standards qualifizierten assoziierten ProfessorInnen in die Gruppe der Professoren gem. § 94 Abs. 2 Zi 1 übernommen werden. Die Anhörung und das alleinige Vorschlagsrecht der Fachvertreter im Besetzungsverfahren bedingen ein hohes Risiko des nicht objektivierten Verfahrens mit öffentlichen Mitteln. Eine Errungenschaft des UGs 2002 ist die öffentliche Ausschreibung aller Positionen (§ 107), das somit konterkariert wird. Dieser Absatz ist zu streichen.

§ 99 Abs. 3

Diese Befristung für eine neuerliche Tranche für Dozentinnen und Dozenten, die in den Stand der UniversitätsprofessorInnen übergeführt werden können, ist sinnvoll, weil mit der Überführung der assoziierten ProfessorInnen in die ProfessorInnengruppe ansonsten eine unsachliche Benachteiligung für die beamteten Dozentinnen und Dozenten entstanden wäre. Auch die zeitliche Befristung dieser Überführung ist sinnvoll, denn aus der ersten Tranche sind noch viele mögliche DozentInnen nicht besetzt bzw. einige Universitäten haben gar keine Verordnung über die Zahl festgelegt und wiederum andere haben diese Zahl übererfüllt.

Abs. 4

Der Satz: „Dieses Verfahren hat auch die Anhörung der ProfessorInnen des betreffenden Fachbereiches zu umfassen“ ist ersatzlos zu streichen! Die Anhörung der ProfessorInnen des betreffenden Fachbereiches ist eine Kompetenzausweitung, die Befangenheiten schafft und die bisherigen Standards der Stellenbesetzungen auch bei Berufungen (Berufungskommissionen) unterläuft. Mitwirkung in Personalbesetzungen kommt allenfalls dem Betriebsrat zu. Allenfalls kann vom Rektorat der Senat angehört werden, ob das Qualifizierungsverfahren generell dem internationalen Standard entspricht.

§ 109 Dauer der Arbeitsverhältnisse

Hier wurde ein neuer Abs. 3 eingefügt, der durch eine Verwendungsänderung (uneingeschränkt!) eine neuerliche einmalige Befristung von insgesamt 6 Jahren erlaubt. Das ist keine sachliche Rechtfertigung für die neuerliche Begründung eines befristeten Verhältnisses und kann allenfalls für zuvor exklusiv in der Lehre oder Verwaltung Angestellte zur Anwendung kommen.

Es ist eine maßgebliche Errungenschaft des Universitätsgesetzes, dieses Kettenvertragsverbot zu verankern und somit eine lebenslange „Bittsteller-Mentalität“ für UniversitätsmitarbeiterInnen, wie wir sie aus anderen Ländern kennen, zu unterbinden. Diese Maßnahme ist nicht geeignet, Österreichs Universitäten für die Wissenschaftler/innen und Künstlerinnen attraktiv zu machen.

§ 123 a



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK

Die organisationsrechtliche Zuweisung von akademischem Lehrpersonal in medizinischen Lehrkrankenhäusern der medizinischen Fakultäten (Linz) ist eine nicht nachvollziehbare Einschränkung. Eine Person mit einem zweistündigen Lehrauftrag, die damit 5 % ihres normalen Beschäftigungsausmaßes mit inkl. Vorbereitungszeiten gegebenenfalls 15 % einer Vollbeschäftigung beträgt, wäre zweifelsfrei Angehörige der Universität gem. § 94 Abs. 2 Z 2. Dass für medizinische Lehre und Forschung 30 % der Normalarbeitszeit erforderlich sein sollen, um als wissenschaftliches Personal an der Universität gezählt zu werden, ist in keiner Weise nachzuvollziehen. Diese Ungleichbehandlung ist auch in dieser Novelle nicht angepasst worden, allenfalls durch die Möglichkeit der vorzeitigen Aufnahme in das Universitätspersonal, allerdings ohne Rechtsanspruch abgemildert worden. Vielmehr ist durch die Berechnung von 30% der Arbeitszeit auf die Gesamtheit des Lehrkrankenhauses und nicht nur wie bisher der Organisationseinheit faktisch eine Zugehörigkeit zum wissenschaftlichen Personal der Universität ausgeschlossen. Von einer Sanierung kann hier damit keine Rede sein. Es wäre interessant, diesbezüglich Rechtssicherheit durch eine Gerichtsentscheidung zu erzielen.

§ 135 in Verbindung mit § 123 a

Die Vertretungsbefugnisse für das medizinische Lehrpersonal an Lehrkrankenhäusern der medizinischen Fakultät Linz sind erheblich eingeschränkt, wenn erst 30 % der Normalarbeitszeit von allen mitbildenden Organisationseinheiten festgelegt werden müssen, um ein Vertretungsmandat und auch ein Wahlrecht für den Betriebsrat des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der Universität Linz zu erzielen.

Mit freundlichen Grüßen

ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler
BRwiP-Vorsitzender

Gemäß einstimmigen Beschluss des Betriebsrats für das wissenschaftl. Personal vom 16.7.2015.