

An alle MitarbeiterInnen  
der Universität Salzburg

Rektor  
O. Univ. Prof.  
Dr. Heinrich Schmidinger

Reinhold Kirisits  
Leiter der SE Personal

Kapitelgasse 4-6  
A-5020 Salzburg – Austria  
Europe

Tel.: +43 / (0) 662 / 8044 - 2100  
Fax.: +43 / (0) 662 / 8044 - 148  
[www.uni-salzburg.at](http://www.uni-salzburg.at)  
[reinhold.kirisits@sbg.ac.at](mailto:reinhold.kirisits@sbg.ac.at)

## **Kollektivvertrag**

Sehr geehrte Damen und Herren,  
am 5. Mai 2009 wurde der vom Dachverband der Universitäten und der Gewerkschaft  
Öffentlicher Dienst ausgearbeitete Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der  
Universitäten endlich unterzeichnet und wird somit mit 1. Oktober 2009 wirksam.

Dazu eine knappe Zusammenfassung der wichtigsten Punkte des Kollektivvertrages (KV),  
die vor allem in der Umstellungsphase von besonderer Bedeutung sein werden.

### **1) Dienstverhältnisse allgemein**

Ähnlich wie im „alten“ Dienstrech sind auch im KV sowohl beim wissenschaftlichen als  
auch beim allgemeinen Universitätspersonal diverse Stellentypen definiert, wobei der KV  
gegenüber dem alten Dienstrech aber deutlich größere Gestaltungsmöglichkeiten bietet.  
Die Anzahl der einzelnen Stellentypen wird ähnlich wie bereits bisher an unserer  
Universität geübt, in den Personalstrukturplänen der Fachbereiche bzw.  
Organisationseinheiten festgelegt. Stellenbesetzungen bzw. der „Umstieg“ auf einen  
anderen Stellentypus sind in der Regel nur mittels Ausschreibungsverfahren möglich.

### **2) Wissenschaftliches Universitätspersonal**

#### **a) UniversitätsprofessorInnen**

Hier folgt der Kollektivvertrag weitgehend dem Universitätsgesetz mit den Möglichkeiten  
des § 98 UG 2002 (großes Berufungsverfahren) bzw. § 99 UG 2002 (abgekürztes  
Berufungsverfahren). Befristungen bei § 98-Professuren sind möglich bei  
Vertretungsprofessuren, Stiftungsprofessuren oder wenn besondere fachspezifische  
Notwendigkeiten bestehen und diese Notwendigkeiten im Entwicklungsplan festgelegt  
sind.

Gehaltsschema im KV: A1

## **b) UniversitätsassistentInnen, Senior Scientists, Senior Artists, Senior Lecturers**

Aufnahmevervoraussetzungen: Abschluss eines für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenen Master-(Diplom-)Studium oder Doktorats-/Ph.D.-Studium.

Aufgabengebiete: Forschung, Lehre und Verwaltung in unterschiedlicher Gewichtung.

Gehaltsschema im KV: B1

### **b1) UniversitätsassistentInnen**

Diese Dienstverhältnisse (DissertantInnen oder Postdocs) dienen zur Vertiefung und Erweiterung der fachlichen und wissenschaftlichen Bildung, bei Postdocs auch der Vorbereitung für die Bewerbung auf eine Professur. Die Dienstverhältnisse werden in der Regel befristet sein.

Regelausmaß für wissenschaftliche Lehre: 2 Semesterstunden, nach dreijähriger Tätigkeit (bei tätigkeitsbezogenen Vorerfahrungen ev. schon früher): 4 Semesterstunden.

Überdies dürfen UniversitätsassistentInnen im ersten Beschäftigungsjahr nur dann mit selbstständiger Lehre betraut werden, wenn sie bereits drei Jahre an tätigkeitsbezogenen Vorerfahrungen aufweisen oder eine von der Universität angebotene didaktische Ausbildung absolviert haben.

### **b2) Senior Scientists**

Diese Dienstverhältnisse werden eher auf unbefristete Zeit abgeschlossen, vergleichbar den bisherigen Staff-Scientists.

### **b3) Senior Lecturers**

Senior Lecturers werden **überwiegend** in der Lehre eingesetzt, nach Maßgabe des Arbeitsvertrages sind daneben aber auch andere Aufgaben möglich.

Regelausmaß für wissenschaftliche Lehre: 16 Semesterstunden bei Vollbeschäftigung.

## **c) AssistenzprofessorInnen, assoziierte ProfessorInnen**

AssistenzprofessorInnen sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen, mit denen eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen wurde. Solche Stellen („Laufbahnstellen“) müssen im Strukturplan der jeweiligen Organisationseinheiten definiert werden und müssen Frauenförderpläne berücksichtigen. Im Ausschreibungstext ist auf die Möglichkeit einer Qualifizierungsvereinbarung hinzuweisen. Die Verträge können befristet oder unbefristet abgeschlossen werden. Will die Universität eine Qualifizierungsvereinbarung anbieten, hat sie dies spätestens 2 Jahre nach Dienstbeginn zu tun. Die Qualifizierungsvereinbarung darf nur mit dem Rektor und nur schriftlich abgeschlossen werden. Die Qualifizierungsziele sind so festzulegen, dass sie in der Regel innerhalb von vier Jahren erreichbar sind.

Werden die **Qualifizierungsziele erreicht**, wird ein befristetes Dienstverhältnis mit Zustimmung der/des Dienstnehmers/in auf unbestimmte Zeit fortgesetzt. Die

DienstnehmerInnen führen ab diesem Zeitpunkt den **Titel „assoziierte/r ProfessorIn“**.

Werden die Qualifizierungsziele nicht erreicht, endet ein befristetes Dienstverhältnis mit Ablauf der Vertragszeit, ein unbefristetes Dienstverhältnis kann gekündigt werden.

Regelausmaß für wissenschaftliche Lehre: 4 Semesterstunden, nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung: 8 Semesterstunden.

Gehaltsschema im KV: B2

#### **d) ProjektmitarbeiterInnen**

ProjektmitarbeiterInnen sind wissenschaftliche MitarbeiterInnen, die befristet für die Dauer von wissenschaftlichen Projekten aufgenommen werden, welche von Dritten finanziell gefördert werden. Soweit Bestimmungen des/der Geldgebers/in nicht entgegenstehen, können ProjektmitarbeiterInnen mit Ihrer Zustimmung zur Mitarbeit in der Lehre oder in der selbstständigen Lehre eingesetzt werden.

Gehaltsschema im KV: B1

#### **e) LektorInnen**

LektorInnen sind teilzeitbeschäftigte ArbeitnehmerInnen, die ausschließlich mit der Durchführung von Lehraufgaben (und der damit verbundenen Tätigkeiten wie z. B. Vorbereitungen, Betreuung von Studierenden, Prüfungstätigkeiten, Mitwirkung an Evaluierungsmaßnahmen und an Verwaltungstätigkeiten) betraut sind. Eine Semesterstunde umfasst im Durchschnitt 15 Einheiten zu je 45 Minuten. Es können abhängig vom Aufwand Lehrveranstaltungskategorien gebildet werden, wobei bei keiner Kategorie weniger als 50% des Aufwandes für wissenschaftliche Lehre veranschlagt werden darf (vergleichbar den derzeitigen Regelungen mit „a“-, „b“- oder „c“-Stunden).  
Gehaltsschema im KV: B2

#### **f) Studentische MitarbeiterInnen**

Studentische MitarbeiterInnen sind teilzeitbeschäftigte MitarbeiterInnen, die bei Abschluss des Arbeitsvertrages ein für die in Betracht kommende Verwendung vorgesehenes Master-(Diplom-) Studium noch **nicht abgeschlossen** haben.

Aufgabengebiete: Mitwirkung bei Forschung, Lehre, Verwaltung und Evaluierung.  
Die wöchentliche Normalarbeitszeit darf 20 Stunden nicht überschreiten.  
Gehaltsschema im KV: C

### **3) Allgemeines Universitätspersonal**

Bei den **Verwendungsgruppen** des Allgemeinen Personals scheint auf den ersten Blick eine übersichtlichere Lösung gefunden worden zu sein, gibt es doch statt der bisher ca. 40 Entlohnungs- und Bewertungsgruppen (Beamten-Dienstverhältnisse nicht mitgerechnet) nur mehr deren 8 im KV. Die Einstufung des Allgemeinen Personals bleibt trotzdem eine höchst komplexe Materie und erfolgt ähnlich wie bisher auf Basis der konkreten Arbeitsplatzbeschreibungen.

Auf ProjektmitarbeiterInnen, die keine wissenschaftlichen Tätigkeiten verrichten, sind ebenfalls die Bestimmungen für das Allgemeine Universitätspersonal anzuwenden.

Die einzelnen **Verwendungsgruppen mit den Bezeichnungen**

**I, IIa, IIb, IIIa, IIIb, IVa, IVb und V**

umfassen alle Aufgabenbereiche des allgemeinen Personals an Universitäten, beginnend mit Arbeitsplätzen mit einfacheren Tätigkeiten (I) bis zu Leitungsfunktionen (V).

Diese Verwendungsgruppen gliedern sich jeweils in zwei **Qualifikationsstufen**.

#### **a) Grundstufe**

(vergleichbar der bisherigen „Ausbildungsphase“)

grundsätzlich für BerufseinsteigerInnen oder MitarbeiterInnen ohne tätigkeitsspezifische Vorerfahrungen.

### b) Regelstufe

Die Regelstufe erreicht man grundsätzlich nach 3 Jahren in der Grundstufe. Bei Erfüllung bestimmter Voraussetzungen (z. B. tätigkeitsbezogene Vorerfahrungen) kann man die Regelstufe schon früher erreichen.

Gehaltsvorrückungen innerhalb der Regelstufe erfolgen nicht mehr wie im bisher gewohnten Zweijahresrhythmus, sondern in größeren Zeitabständen, nach Verwendungsgruppen gestaffelt. Grundprinzip: je niedriger das Einkommen, desto mehr Vorrückungen.

Eine weitere Gehaltssteigerung kann sich durch Zuerkennung des **ExpertInnenstatus** ergeben, die eine frühere Vorrückung zur Folge hat, als in der jeweiligen Regelstufe vorgesehen.

Der ExpertInnenstatus kann von der Universitätsleitung bei Erfüllung bestimmter Qualifikationskriterien zuerkannt werden. Diese Kriterien sind einerseits im KV festgelegt (z. B. überdurchschnittliche Fachkompetenz, erfolgreiche Absolvierung von Schulungen, besondere Serviceorientierung, usw.), andererseits können weitere Kriterien mittels Betriebsvereinbarung festgelegt werden.

## 4) Altersvorsorge

Ähnlich wie im Vertragsbedienstetenrecht des Bundes wird im KV eine Pensionskassenregelung geschaffen. Somit wird auch für die nach dem 31. Dezember 2003 aufgenommenen MitarbeiterInnen neben der gesetzlichen Pensionsversicherung eine zweite Säule für die Pensionsvorsorge geschaffen.

Die Beiträge der Universität in diese Pensionskasse betragen bei ProfessorInnen 10 % des Monatsbruttobezuges, bei allen anderen ArbeitnehmerInnen 3%. Dieser Beitrag erhöht sich auf 10% für den über die Höchstbeitragsgrundlage nach ASVG hinausgehenden Teil des monatlichen Bruttobezuges.

Abweichend davon, betragen die Prozentsätze in den beiden ersten Jahren nach Inkrafttreten des KV bei den ProfessorInnen 7,27%, bei allen anderen ArbeitnehmerInnen 2,18%.

Die ArbeitnehmerInnen werden ebenfalls die Möglichkeit haben, in diese Pensionskasse einzuzahlen und zwar bis zur selben Höhe, die der Arbeitgeber einzuzahlen hat.

Abschließend sei noch angemerkt, dass der KV in vielen Bereichen Gestaltungsmöglichkeiten erlaubt. Beispielhaft werden im KV 22 Möglichkeiten für Betriebsvereinbarungen genannt, wobei die Vorbereitungen für die wichtigsten Betriebsvereinbarungen sowohl von der Universitätsleitung als auch von den Betriebsräten bereits laufen. Wichtige Betriebsvereinbarungen in der Anfangsphase werden z. B. jene über die Qualifizierungsvereinbarungen bei AssistenzprofessorInnen bzw. die Eingruppierung des Allgemeinen Universitätspersonals sein.

Über die weiteren Schritte im Zusammenhang mit der Umsetzung des Kollektivvertrages werden wir Sie so weit als möglich „verwendungsgruppenspezifisch“ informieren. Die neuesten Informationen und die Gehaltsschemata finden Sie in Zukunft auch auf der Homepage der SE Personal unter „Kollektivvertrag“.

Mit freundlichen Grüßen

Für den Rektor:

Reinhold Kirisits  
Leiter der Serviceeinrichtung Personal