

Übergangsbestimmungen für den Kollektivvertrag sind nur schwer hinzunehmen

Nach langjährigen Verhandlungen hat die Betriebsrätekonferenz nun dem Uni-Kollektivvertrag zugestimmt. Dieser wird mit 1.10.2009 in Kraft treten.

Die von der Universitätenkonferenz geforderten Übergangsbestimmungen wurden durch Nachverhandlungen letzte Woche nur zum Teil entschärft. Die Beschäftigungsverhältnisse mit den wissenschaftlichen MitarbeiterInnen in Ausbildung, die nach dem 31.12.2003 und vor dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages zu Stande kamen, fallen jetzt zwar arbeitsrechtlich unter den Kollektivvertrag, besoldungsrechtlich kommen die ausverhandelten Bezüge jedoch nicht zur Anwendung, sondern es wird zumindest wie im jeweiligen Arbeitsvertrag festgelegt, entlohnt. Die Gehaltsvorrückungen der LektorInnen werden erst nach 2 Jahren nach Inkrafttreten des Kollektivvertrages wirksam. Die dritte von der Universitätenkonferenz geforderte Übergangsregelung betrifft die Beiträge in die Pensionskasse und wurde nun derart festgelegt, dass während der ersten beiden Jahre 7,27 % (dann 10 %) für UniversitätsprofessorInnen und 2,18 % (dann 3 %) für alle anderen ArbeitnehmerInnen in die Pensionskasse eingezahlt werden (ursprünglich hatte die Universitätenkonferenz eine Reduzierung während der ersten beiden Jahre auf 8 % bzw. 2 % gefordert).

Die UGÖD (AUGE/UG) begrüßt zwar das Zustandekommen des Kollektivvertrages, diese Übergangsbestimmungen sind jedoch ein nur schwer bis gar nicht hinzunehmender Kompromiss. Die VertreterInnen der UGÖD kritisieren weiterhin, dass Kinderkarenzzeiten für die zeitabhängigen Rechte im Kollektivvertrag nicht berücksichtigt werden und fordern, bei

den nächsten Nachverhandlungen zum Kollektivvertrag Verbesserungen in diese Richtung vorzunehmen.

Durch das beim Dachverband gültige Einstimmigkeitsprinzip können Forderungen der ArbeitnehmerInnenseite teils nur schwer durchgesetzt werden, da auch das Veto nur einer Universität auf Arbeitgeberseite ausreicht, um eine Durchsetzung zu verhindern. Deshalb fordert die UGÖD (AUGE/UG) die Rektoren dringend auf, dieses Prinzip der Einstimmigkeit für die Zukunft zu überdenken, um Verhandlungen zwischen Arbeitgeber- und ArbeitnehmerInnenseite zu erleichtern und fairer gestalten zu können.