

## Die Folgen der Fusion für das wissenschaftliche Personal

Liebe Frau Kollegin!  
Lieber Herr Kollege!

Im Zuge der Gespräche zur Zusammenarbeit bzw. zur Fusion oder Annäherung der Universitäten LFUI und MUI wurden unterschiedliche Modelle diskutiert.

Wenn es zu einer „Aufnahme der MUI an der LFUI durch Verschmelzung“ kommen würde, werden die Mitarbeiter/innen der MUI mit ihren Arbeitsverträgen (und den fortgeltenden Rechten aus den Betriebsvereinbarungen) als Personal der LFUI übernommen. Alle anderen betrieblichen Übungen, Betriebsvereinbarungen etc. erlöschen. Um Sie mit den allfälligen Folgen schon jetzt im Meinungsbildungsprozess zu konfrontieren, hat sich der Betriebsrat erlaubt, diese für Sie zusammenzustellen:

### 1) Strukturelle Folgen:

Der Erhalt der Medizinischen Universität als eine Fakultät ist nicht von Seiten der LFUI garantiert und würde die Rentabilität und das Einsparpotential einer allfälligen Fusion erheblich schmälern, weshalb ein dreistufiges Konzept als wirtschaftlich am sinnvollsten erachtet wird:

- 1) Den klinischen Bereich separat eng in Kooperation mit der Tilak zu führen.
- 2) Die medizinischen Fächer ohne Mutterfach als separate vorklinische Fakultät zu führen (Anatomie, Gerichtsmedizin, Pathologie etc.).
- 3) Die medizinischen Tochterfächer sollen in an der LFUI vorkommende fach nahe Mutterfächer integriert werden, um diese Bereiche zu fusionieren (beispielsweise Mikrobiologie, Chemie, Biochemie, Pharmakologie), wobei unsicher ist, ob davon nicht mehrere Fakultäten betroffen wären.

### 2) Organisationsplan:

In der LFUI ist die Organisationseinheit (gem. §20 UG) die Fakultät und deshalb werden nur mit den Dekanen/innen von Seiten des Rektorats alle zwei Jahre Zielvereinbarungen getroffen, die dann im weiteren Verlauf von den Dekanen/innen mit den einzelnen Institutsleiter/innen auf deren Ebene herunter gebrochen werden sollen. Die Institutsleiter/innen sind de jure nicht dienstvorgesetzte Leiter/innen einer Organisationseinheit, sondern üben ihre Dienstvorgesetztenfunktion nur im Delegationsweg aus. Gesetzlich sind sie nur fachvorgesetzte Leiter/innen oder Fachvertreter/innen oder Fachvorgesetzte.

Es ist aufgrund eines oben gezeichneten vermutlich präferierten „Überganges durch Verschmelzung“ nicht möglich, zwei unterschiedliche Organisationspläne beizubehalten. Die Medizinische Fakultät mit ihren über 60 Organisationseinheiten würde die Struktur der LFUI mit etwas über 15 Organisationseinheiten (also den Fakultäten) auch sachlich sprengen.

### 3) Budget- und Finanzautonomie der Universität gemäß UOG 93:

Die Personal- und Budgetautonomie der Medizinischen Fakultät, wie sie vor Inkrafttreten des UG 2002 bestanden hat, ist nun rechtlich nicht mehr möglich. Dazu müssten die damals bestehenden Sonderbestimmungen der Medizinischen Fakultäten gemäß UOG 93 wieder in einem eigenen Gesetz reaktiviert werden, woran derzeit kein/e Politiker/in denkt. Wie Bundesminister Töchterle schon mehrfach feststellte, soll es lediglich die Option zur Fusionierung geben, ohne die Sonderbestimmungen für die Medizin gemäß UOG93, insbesondere auch ohne die Personal- und Budgethoheit, wieder einzuführen. Diese Teilhoheit würde aufgrund der Natur des Universitätsgesetzes immer einen übergeordneten Rektor in Entscheidungskompetenz bedingen.

### 4) Senatsabhängige Funktionen:

a) Derzeit bestellt der Senat der MUI die Berufungskommissionen aus den Reihen der MUI und ist in der Regel in der Lage, diese auch inhaltlich zu überwachen. In einer „verschmolzenen“ Volluniversität wäre diese Rolle des Senats aufgrund der fehlenden fachlichen Kompetenz ausgeschlossen.

b) Es wird in der LFUI bezüglich Professuren das Erfordernis in der Lehre (das heißt acht Semesterwochenstunden gemäß Kollektivvertrag) geprüft und nur dann eine aus dem Globalbudget finanzierte Professur zur Ausschreibung gegeben, wenn diese Lehrerfordernis besteht.

An der MUI wurden Professuren auch unabhängig des weiteren Bedarfs in der Lehre vollständig wieder besetzt. Es wurde auch anlässlich des Ausscheidens einer Professorin/eines Professors noch nie geprüft, ob nicht fachnahe Personen die Lehre aus diesem Gebiet kompensieren könnten, ohne dass eine Nachbesetzung erforderlich würde. Nach Aussagen des zuständigen Vizerektors der LFUI werden auch sechs bis acht Semesterwochenstunden von den Professoren/innen der LFUI im Regelfall erbracht, was sehr im Unterschied zur derzeitigen Lehrbetrauung, insbesondere im klinischen Bereich für die Professoren/innen steht. Problematisch ist die Bindung der Professuren an die Lehre bei Fächern, die im Studienplan Medizin nicht vorkommen und wo sich, auch bei optimaler Diplomanden/innen- und PhD-Betreuungen, nie die Stunden für die Lehre füllen ließen.

c) Habilitationen: Die MUI hat eine einheitliche Habilitationskommission, die sehr formalistisch alle Habilitationen nach gemeinsamen Richtlinien und nach für alle gleich bestehenden Normen abwickelt. Das schafft formale Gleichbehandlung und Rechtssicherheit und andererseits eine Art der innerbetrieblichen Gleichbehandlung, die in der LFUI aufgrund der sehr unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Fächern nicht vorkommt. Es gibt an der LFUI nach wie vor keine einheitliche Habilitationsrichtlinie, bei deren Erfüllung im Wesentlichen ein Habilitationsverfahren eingeleitet werden kann und wohl positiv beschieden wird. Einzelne Fakultäten und Fächer haben aber Habilitationsrichtlinien (GeWi). Die naturwissenschaftlichen Fächer beurteilen sehr individuell.

d) Lehre: Die Lehrplanänderungen und Lehrplanergänzungen sind in der LFUI nach Aussage der dort derzeit Tätigen erheblich erschwert, weil die Curricular-Kommission jeder Fakultät Studienplanänderungen vorlegt und dann das erst im Senat, der fachlich nicht mehr in der Lage ist, die Änderung im Curriculum inhaltlich zu beurteilen, zum Beschluss vorliegt. An der LFUI entscheidet der Senat deshalb allein unter Beurteilung der rechtlichen Situation. An der MUI ist das ein zweigliedriges Verfahren, wobei inhaltlich jede Studienplanänderung auch von den gewählten Senatsmitgliedern aufgrund ihrer Sachkenntnis nachvollzogen und geprüft werden kann.

e) Zugangsbeschränkungen:

Aufgrund des Versorgungsbedarfs mit Ärzte/innen innerhalb Österreichs hat die EU Kommission entschieden, dass trotz Diskriminierung von EU-Bürger/innen, die Österreicher/innen unter Anwendung der Quotenregelung bevorzugt einen Studienplatz in Humanmedizin erhalten dürfen. Darüber hinaus sind an den Medizinischen Universitäten die Studienplätze limitiert. Diese Regelung ist nach einer Fusion allenfalls auf ärztliche Studien, aber sicher nicht mehr auf die Molekularmedizin anwendbar, denn hier greift die Argumentation der ärztlichen Versorgung und den dazu limitierten Studienplätzen am Patienten einfach nicht. Die Fusion könnte bewirken, dass für die Molekularmedizin auch kein Eignungstest mehr akzeptiert wird.

5) Personal:

Beim Personal hat es die größten Veränderungen gegeben, weil die MUI eine separate Verwaltung entwickeln musste und auch an der LFUI das VIS-Online, das bis 2006 existierende Personalverwaltungsprogramm, das aufgrund des Ende des Linzer Datennetzes neu strukturiert und umgeändert werden musste.

Zu diesem Zeitpunkt wechselte die MUI ihr Lehrverwaltungsprogramm auf ein Grazer Produkt und entwickelte das Personaladministrationsprogramm zum Besetzungsverfahren selbständig neu. Die dahinterliegende Software des SAP wurde unterschiedlich parametrisiert und ist nicht direkt gemeinsam nutzbar. Das Personalbesetzungsverfahren läuft sehr transparent und im administrativen Sinn effizient. Verzögerungen entstehen lediglich durch den insgesamt für sechs Wochen bestehenden Fristenlauf für den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und die Dauer der Ausschreibung bzw. der Eingabe der Bewerber/innen. Dieses Verfahren stellt eine deutliche Verbesserung, insbesondere im Bezug auf die Mitwirkungsrechte von Arbeitskreis und Betriebsräten dar. So sind in diesem System jederzeit transparent alle offenen Verfahren und alle Bewerber/innen nach ihrer Eingabe ersichtlich und alle bezughabenden Unterlagen elektronisch abgelegt.

Die bestehenden Betriebsvereinbarungen haben gerade im ärztlichen Bereich 20 Jahre nicht erledigte Aufgaben abgeschlossen.

- So wurde das Arbeitsruhegesetz (der freie Tag für den Samstagsdienst) in dieser Zeit umgesetzt, was zu einer wesentlichen Verbesserung der Lebensqualität geführt hat.
- Die KA-AZG-Betriebsvereinbarung ist in Österreich bahnbrechend mit der Berücksichtigung des Dienstalters erfolgt, sodass ältere Mitarbeiter/innen nicht mehr so viele Nachdienste leisten müssen, ohne dazu ein ärztliches Attest beibringen zu müssen.
- Die Arbeitszeitaufzeichnung (Robotrec) hat die Innsbrucker Medizinische Universität als einzige österreichische Universität befähigt, die Tätigkeiten in der Wahrnehmung der Aufgaben der Krankenanstalt für alle ärztlich tätigen Dienstnehmer/innen seit Jahren zu belegen und hat diesbezüglich einen erheblichen und auch prospektiven Verhandlungsvorteil für das Rektorat bedingt.

Der mehrheitlich von Ärzte/innen besetzte Betriebsrat verliert bei dem genannten Betriebsübergang seine Funktion und somit kann die Ärztevertretung deshalb nicht mehr in dieser kompetenten Weise - wie oben geschildert - erfolgen. In den Zeiten vor dem UG 2004 waren im Dienststellenausschuss gelegentlich Mitglieder der Medizinischen Universität gewählt, für KA-AZG Belange wurden immer wieder Betroffene gefragt und von Gesetzes wegen eingebunden. Die inhaltliche Umsetzung war jedoch durch Nichtmediziner/innen

erfolgt, was nach unserer Auffassung die Ergebnisse wesentlich beeinflusst hat und auch den Nachholbedarf geschaffen hat, der die letzten acht Jahre von uns aufgearbeitet wurde.

Im Rahmen von Betriebsvereinbarungen oder anderen Vereinbarungen konnten an der MUI die Vereinbarkeit von Beruf und Familie etabliert werden. Die zuletzt von Frau Vizerektorin Prof. Hochleitner verabschiedete Betriebsvereinbarung für den Rechtsanspruch auf geringfügige Beschäftigung nach dem Mutterschutz bzw. während der Väterkarenz wird von praktisch allen Angehörigen des wissenschaftlichen Personals, die davon betroffen sind, in Anspruch genommen. Die geringfügige Beschäftigung nach Mutterschutz ist als ein sehr erfolgreiches Modell der weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit anerkannt und könnte nach Aussage von der LFUI von Herrn Vizerektor Meixner auch übernommen werden, wenn aus dem BMWF die Kosten abgedeckt werden.

Ein weiterer Programmpunkt ist die Kinderbetreuung im Kindergarten während der Betriebszeiten, die von der Universität gestützt wird. Auch diese Unterstützung würde wohl von der LFUI übernommen werden.

Nicht übernommen wird die Übernahme der Kosten der Kinderbetreuung von bis zu Euro 400,- pro Kind bei Halbtagsbeschäftigung im Rahmen des Programmes Wiedereinstieg, für das an der Medizinischen Universität bis Euro 300.000,- im Jahr bereit gestellt wurden, diese Leistung wird von der LFUI mangels Bedeckbarkeit derzeit nicht übernommen. Alternativ hat VR Meixner die Planung einer Kinderkrippe ab zwei Jahren angekündigt, die beim Neubau der Chemie eingerichtet werden könnte. Auch bis zur Inbetriebnahme ist aber nicht die Übernahme der Aktion Wiedereinstieg an der LFUI geplant.

#### Betriebsvereinbarung Qualifizierungsstellen:

An der LFUI gibt es keine Betriebsvereinbarung über Laufbahnstellen, sondern nur eine Richtlinie über empfohlene Inhalte einer Qualifizierungsvereinbarung. An der LFUI kann, an der MUI muss auf einer derartigen Stelle eine Qualifizierungsvereinbarung angeboten werden. In Verbindung mit der kompetitiven Ausschreibung an der MUI hat das eine sehr hohe Leistungsdichte bewirkt und durch die paritätische Kommission für die Vergabe dieser Stellen auch eine sehr hohe Transparenz. Aufgrund der unterschiedlichen Anforderungen in den Fakultäten und einzelnen Fächern gibt es an der LFUI keine kompetitive Ausschreibung über die Fächer hinaus und im Regelfall auch keine kompetitive Ausschreibung innerhalb der Fächer, wohl aber einen über mehrere Jahre hingehenden Stellenplan, sodass bekannt ist, wenn eine Laufbahnstelle oder eine Qualifizierungsvereinbarung in einem einzelnen Fach freigegeben wird. Die Qualifizierungsziele sind an der LFUI aber individuell festgelegt. Eine allfällige individuelle Staffelung der Qualifizierungsziele ist an der MUI aufgrund der normativen Kraft dieser Betriebsvereinbarung individuell ausgeschlossen, was von den Bewerber/innen auf Stellen mit Qualifizierungsvereinbarungen als Erleichterung und erhöhte Planungssicherheit gewertet wurde.

Die MUI hat eine Betriebsvereinbarung über die Nutzung von Internet und Mail, die die private Nutzung in der Dienstzeit zubilligt. Die LFUI hat diesbezüglich keine Betriebsvereinbarung, es besteht nur die für Beamten/innen relevante bundesrechtliche Regelung, die ein grundsätzliches Verbot der privaten Nutzung von Internet und Mail in der Dienstzeit vorsieht.

#### Pensionskassenbetriebsvereinbarung:

In der Pensionskassenbetriebsvereinbarung wurden zwar im Gegensatz zur LFUI zwei wesentliche Unterschiede an der MUI beschlossen, einerseits, dass bei Sozial- oder Bildungskarenzen bis zu sechs Monaten die Universität freiwillig die Beträge weiterbezahlt und darüber hinaus die Überweisung, sofern der Kostenersatz von den Betroffenen geleistet

wird, übernimmt, was aus unserer Sicht z.B. bei Schrödinger-Stipendiaten/innen, die bei uns beurlaubt sind, durchaus eine attraktive Anlagenform und Pensionsabsicherung darstellt.

Ein weiterer wesentlicher Unterschied ist die vertragliche Vereinbarung der Zahlung von 10% des Ist-Gehaltes von Professoren/innen. An der LFUI wird nur das Kollektivgrundgehalt für Professoren/innen als Bemessungsgrundlage für die Pensionskasse zur Anwendung gebracht, das bedeutet für die Professoren/innen der LFUI faktisch 50% weniger Beiträge zur Pensionskasse, was monatlich mehrere hundert Euro Unterschied ausmachen.

Diesbezüglich besteht keine Aussicht auf Übernahme der besseren Regelung für Neueintretende. Für die bestehenden Professoren/innen-Verträge gilt die Betriebsvereinbarung aber fort.

Betreffend die Vereinbarung zur Vergabe von Universitätswohnungen hat die MUI und die LFUI über beide Betriebsräte jeweils hinweg kooperiert und diese Wohnungen gemeinsam vergeben. Daran würde sich auch im Fall einer Fusion nichts ändern.

Betriebsvereinbarung zur Lehre zu außergewöhnlichen Zeiten – insbesondere zur Abwicklung von Exkursionen hat die LFUI eine Betriebsvereinbarung für Lehre an Samstagen und auch an Sonntagen vereinbart. Diese wurde von der MUI nicht beabsichtigt und ist vom Betriebsrat auch nicht in Aussicht gestellt worden, insbesondere in den Bereichen, in den ohnehin schon 60 Stunden wöchentlich im Halbjahresschnitt erbracht werden.

Die Betriebsvereinbarung Mitarbeitergespräche existiert nur an der MUI. Es ist darauf hinzuweisen, dass diese Gespräche in Bezug auf Vorrückungen beim allgemeinen Personal und auch arbeitsrechtlich relevant sind.

#### Internationale und nationale Vergleichbarkeit

Die Erweiterung der LFUI um die MUI würde einer in Bezug auf die Rankings (wie zuletzt im Shanghai Ranking) vergleichbaren Physik der LFUI etwa gleichwertige Struktur zufügen. Das internationale Ranking könnte sich damit verbessern. Insbesondere der Durchschnitt von Professoren/innen und Habilitierten pro Studierende würde sich erheblich verbessern. Inwieweit dieser Ruhm und das Ansehen aber die budgetäre Situation durch die nationalen Geldgeber verbessern könnte bleibt höchst fragwürdig.

Bisher waren die Medizinischen Universitäten in Graz und Wien als Benchmark zum Vergleich herangezogen worden, vom wissenschaftlichen Output und der Drittmittelinwerbung/Wissenschaftler/in war die MUI diesbezüglich immer vorne weg. Insbesondere, wenn die zur Verfügung gestellte Normalarbeitszeit (14%!) der Wissenschaftler/innen im klinischen Bereich berücksichtigt wird. Bei der klinischen Leistungsfähigkeit war das LKI/die Universitätskliniken national am produktivsten, wie Landesrat Dr. Bernhard Tilg auch heuer wieder festgestellt hat. Leider hat auch das nicht zur Verbesserung der finanziellen Lage der MUI beigetragen. Auch die Belegung der ärztlichen Überanspruchnahme (alles über 70%) hat von der MUI Leitung noch nicht erfolgreich in den gesetzlich vorgesehenen Kostenersatz geführt.

Diese Zusammenstellung haben wir ohne Anspruch auf Vollständigkeit und nur auf Basis des bisherigen Informationsganges im Rahmen der Gespräche zwischen den Leitungsgremien der LFUI und der MUI zusammengestellt. Wir glauben aber, dass sie von der universitären Öffentlichkeit jedenfalls zur Kenntnis genommen werden sollte, bevor man sich für eine Fusion/Wiedereingliederung oder für eine Aufnahme durch Verschmelzung entscheidet.



Betriebsrat **wissenschaftliches Personal**  
Medizinische Universität Innsbruck



MEDIZINISCHE  
UNIVERSITÄT

INNSBRUCK

Nachdem viele von uns gegen die Abtrennung der MUI von der LFUI waren, hatten die meisten erwartet, dass es jetzt einen Weg zurück in den Status quo ante gibt.

Drei Aspekte sollten bei allen Diskussionen über eine Fusion/Verschmelzung berücksichtigt werden:

1. Die fehlende Zusage, die Medizinische Universität als Medizinische Fakultät in der LFUI zu übernehmen, sondern die deutlich erkennbare Absicht, die MUI nach der Verschmelzung in Einzelteile zu zerstückeln, die nicht-klinischen Institute den naturwissenschaftlichen Fakultäten zuzuordnen und die Kliniken zum Großteil der TILAK zu überlassen.
2. Die fehlende Bereitschaft der politischen Entscheidungsträger die Budgetautonomie und die Personalautonomie die die Medizinische Fakultät bis zur Trennung hatte, wieder herzustellen.
3. Die geringe Bereitschaft, die in den letzten Jahren an der MUI erarbeiteten medizinspezifischen Regeln, Gepflogenheiten und Betriebsvereinbarungen von zentraler Habilitationskommission, über Arbeitszeit/Robotrec bis zur Curricular-Kommission und den Regelungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie entsprechend zu würdigen und fortzuführen.

Die meisten von uns hätten gerne eine sentimental-nostalgische Rückkehr in die alte Innsbrucker Universität mit einer selbstbewusst-autonomen Medizinischen Fakultät. Die Realität und die Rahmenbedingungen sind heute völlig anders, daher sollten die zu erwartenden Szenarien nüchtern abgewogen und diskutiert werden.

Innsbruck, am 28.9.2012

Ao. Univ.-Prof. Dr. Martin Tiefenthaler

Vorsitzender BRWiP MUI gemäß einstimmigem Beschluss des Betriebsrates vom 20.9.2012