



Rechnungshof  
Österreich



Unabhängig und objektiv für Sie.

# Bericht des Rechnungshofes

Auswirkungen des Kollektivvertrags für  
ArbeitnehmerInnen der Universitäten;  
Follow-up-Überprüfung

III-140 der Beilagen zu den Stenographischen Protokollen des Nationalrates XXVI. GP

Reihe BUND 2018/29



## Vorbemerkungen

### Vorlage

Der Rechnungshof erstattet dem Nationalrat gemäß Art. 126d Abs. 1 Bundes–Verfassungsgesetz nachstehenden Bericht über Wahrnehmungen, die er bei einer Gebarungsüberprüfung getroffen hat.

### Berichtsaufbau

In der Regel werden bei der Berichterstattung punktweise zusammenfassend die Sachverhaltsdarstellung (Kennzeichnung mit 1 an der zweiten Stelle der Textzahl), deren Beurteilung durch den Rechnungshof (Kennzeichnung mit 2), die Stellungnahme der überprüften Stelle (Kennzeichnung mit 3) sowie die allfällige Gegenüberung des Rechnungshofes (Kennzeichnung mit 4) aneinandergereiht. Das in diesem Bericht enthaltene Zahlenwerk beinhaltet allenfalls kaufmännische Auf– und Abrundungen.

Der vorliegende Bericht des Rechnungshofes ist nach der Vorlage über die Website des Rechnungshofes „<http://www.rechnungshof.gv.at>“ verfügbar.

#### IMPRESSUM

Herausgeber: Rechnungshof  
1031 Wien,  
Dampfschiffstraße 2  
<http://www.rechnungshof.gv.at>

Redaktion und Grafik: Rechnungshof  
Herausgegeben: Wien, im Mai 2018

#### AUSKÜNFTE

Rechnungshof  
Telefon (+43 1) 711 71 - 8644  
Fax (+43 1) 712 49 17  
E-Mail [presse@rechnungshof.gv.at](mailto:presse@rechnungshof.gv.at)

[facebook/RechnungshofAT](https://www.facebook.com/RechnungshofAT)  
Twitter: @RHSprecher

## Inhaltsverzeichnis

<b>Abkürzungsverzeichnis</b> _____	2
<b>Kurzfassung</b> _____	3
<b>Kenndaten</b> _____	6
<b>Prüfungsablauf und –gegenstand</b> _____	7
<b>Lehrverpflichtung, Qualifizierungsvereinbarungen</b> _____	8
<b>Arbeitszeiten</b> _____	11
<b>Überzahlungen</b> _____	16
<b>Betriebsvereinbarungen</b> _____	18
<b>Personalstrukturen und Lehrleistung</b> _____	20
<b>Erfolgsabhängige Bezugsbestandteile</b> _____	23
<b>Mitarbeitergespräche</b> _____	23
<b>Schlussempfehlungen</b> _____	26

## Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BiDokVUni	Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten, BGBl. II Nr. 30/2004
BMG	Bundesministeriengesetz 1986, BGBl. Nr. 76
BMWFW	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
d.h.	das heißt
EUR	Euro
GöD	Gewerkschaft öffentlicher Dienst
IT	Informationstechnologie
MDW	Universität für Musik und darstellende Kunst Wien
MDW-Online	Informationsmanagementsystem der MDW
Mio.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
UG	Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120
usw.	und so weiter
VBÄ	Vollbeschäftigungsäquivalente
VetEasy	zentrale IT-gestützte Informationsplattform für Angehörige der Vetmeduni Wien
Vetmeduni Wien	Veterinärmedizinische Universität Wien
z.B.	zum Beispiel

## Wirkungsbereich

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

## Auswirkungen des Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten; Follow-up-Überprüfung

### Kurzfassung

Der RH überprüfte im Mai und Juni 2017 bei der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (**MDW**) und der Veterinärmedizinischen Universität Wien (**Vetmeduni Wien**) die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er bei der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Auswirkungen des Kollektivvertrags der ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (Reihe Bund 2014/3) abgegeben hatte. Der überprüfte Zeitraum der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung umfasste die Jahre 2014 bis 2016. Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017 ressortieren diese Angelegenheiten im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (beide kurz: **Ministerium**). (TZ 1)

Die MDW setzte von insgesamt neun überprüften Empfehlungen drei vollständig, drei teilweise und zwei nicht um, bei einer Empfehlung war kein Anwendungsfall mehr gegeben. Die Vetmeduni Wien setzte von insgesamt zehn überprüften Empfehlungen sechs vollständig, drei teilweise und eine nicht um. (TZ 14)

Wie empfohlen, verankerten die MDW und die Vetmeduni Wien einen anzustrebenden Mindestwert an zu erbringender Lehre in den Dienstverträgen der Universitätsprofessorinnen und -professoren. Während die Vetmeduni Wien dies auch bei den Assistenzprofessorinnen und -professoren und Assoziierten Professorinnen und Professoren vorsah, setzte die MDW die Empfehlung des RH nicht um und erachtete das im Kollektivvertrag vorgegebene durchschnittliche Regelausmaß für Lehre als ausreichend. Der Empfehlung des RH entsprechend hatte die Vetmeduni Wien seit 2013 sechs mit einer Qualifizierungsvereinbarung verbundene Arbeitsverträge (vier Frauen, zwei Männer) abgeschlossen. (TZ 2, TZ 3, TZ 4)

Die Empfehlung des RH, auch für das wissenschaftliche Personal eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen, setzte die Vetmeduni Wien teilweise um, weil sie Maßnahmen setzte, die in der Dienstplanung des Tierspitals sowie in einer Zeiterfassungsmöglichkeit für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter münden sollten. An der MDW bestand weiterhin keine Zeitaufzeichnungspflicht für künstlerisches und wissenschaftliches Personal. (TZ 5)

In teilweiser Umsetzung der Empfehlung des RH wurde von den Kollektivvertragspartnern im Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten die Möglichkeit geschaffen, durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit und die tägliche Normalarbeitszeit auszudehnen. Diese Regelung war jedoch weiterhin nicht ausreichend auf die Besonderheiten des Dienstbetriebs an der MDW und der Vetmeduni Wien abgestimmt. Die Kollektivvertragspartner standen diesbezüglich weiterhin in Verhandlungen. (TZ 6)

Die MDW und die Vetmeduni Wien erhoben, wie empfohlen, die Ursachen für die deutlich häufigeren Überzahlungen von Männern im Bereich des künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Personals und setzten Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung. (TZ 7)

Die MDW und die Vetmeduni Wien setzten die Empfehlung des RH, eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigungen sowie Regelungen zum Studienurlaub zu treffen, teilweise um (MDW) bzw. gänzlich um (Vetmeduni Wien). Für ersteres gab es an der MDW eine Betriebsvereinbarung. An der Vetmeduni Wien beschloss das Rektorat für beide Bereiche eine interne Richtlinie. (TZ 8)

Wie empfohlen schloss die MDW eine Betriebsvereinbarung über die Betrauung mit Lehre zu außergewöhnlichen Zeiten ab. (TZ 9)

Das Ministerium verfolgte seit den Leistungsvereinbarungen 2016 bis 2018 eine dynamische Personalstrukturplanung auf Basis eines Indikatoren-Sets. Die Ausgestaltung des Personalstrukturplans durch die Universitäten war dadurch nicht mehr notwendig, der Informationsbedarf in anderer Form erfüllt. Die MDW hielt an der Erarbeitung des Personalstrukturplans für interne Zwecke jedoch fest. (TZ 10)

Das Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistungen an der Vetmeduni Wien war nicht abgeschlossen, die Empfehlung des RH daher nicht umgesetzt. (TZ 11)

Die MDW und die Vetmeduni Wien setzten die Empfehlung des RH, lückenlos jährliche Mitarbeitergespräche zu führen bzw. Zielvereinbarungen abzuschließen, teilweise um. (TZ 13)

Der RH hielt daher insbesondere folgende Empfehlungen aus dem Vorbericht aufrecht,

- generell, somit auch für das künstlerische und wissenschaftliche Personal, eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen, weil ohne Führung von Zeitaufzeichnungen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch die Universitätsleitung nicht sichergestellt werden kann,
- im Hinblick auf die mit dem Wirkungsbereich der überprüften Universitäten begründeten besonderen Aufgaben weiterhin bei den Kollektivvertragspartnern die Adaptierung des Kollektivvertrags im Sinne der universitätsspezifischen Notwendigkeiten anzuregen,
- die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an geführten Mitarbeitergesprächen zu verstärken und
- aufgrund der nach wie vor ungleichen Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern der Thematik an der Vetmeduni Wien weiterhin erhöhtes Augenmerk zu schenken. (TZ 14)

# Bericht des Rechnungshofes

Auswirkungen des Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten;  
Follow-up-Überprüfung



## Kenndaten

Auswirkungen des „Kollektivvertrags für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“						
<b>Rechtsgrundlagen</b>	Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120 i.d.g.F. Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten					
	2012	2013	2014	2015	2016	Veränderungen 2012 bis 2016
<b>Universität für Musik und darstellende Kunst Wien</b>						
<b>Aufwendungen</b>	in Mio. EUR					in %
gesamt	85,46	87,57	91,19	93,76	95,86	12,2
<i>davon</i>						
<i>Personalaufwendungen</i>	63,83	65,78	67,55	71,00	71,60	12,2
<b>Universitätsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter</b>	in VBÄ <sup>1</sup>					
gesamt	833,01	826,46	848,25	865,03	884,05	6,1
<i>davon</i>						
<i>im Kollektivvertrag</i>	333,26	362,43	409,68	455,15	494,13	48,3
<b>Veterinärmedizinische Universität Wien</b>						
<b>Aufwendungen</b>	in Mio. EUR					in %
gesamt	116,53	120,65	125,54	131,11	134,62	15,5
<i>davon</i>						
<i>Personalaufwendungen</i>	58,33	60,95	64,76	66,78	71,40	22,4
<b>Universitätsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter</b>	in VBÄ <sup>1</sup>					
gesamt	958,83	1.006,34	1.051,96	1.064,65	1.083,38	13,0
<i>davon</i>						
<i>im Kollektivvertrag</i>	692,83	755,20	815,85	843,73	872,04	25,9
<b>alle Universitäten<sup>2</sup></b>						
<b>Aufwendungen</b>	in Mio. EUR					in %
gesamt	3.515,98	3.591,70	3.693,57	3.827,59	–	8,9 <sup>3</sup>
<i>davon</i>						
<i>Personalaufwendungen</i>	2.246,33	2.284,51	2.375,59	2.484,18	–	10,6 <sup>3</sup>
<b>Universitätsmitarbeiterinnen und -mitarbeiter</b>	in VBÄ <sup>1</sup>					
gesamt	33.660,40	34.107,10	34.606,50	35.122,11	35.206,61	4,6
<i>davon</i>						
<i>im Kollektivvertrag</i>	22.245,00	23.301,77	24.699,48	25.628,98	26.176,61	17,7

<sup>1</sup> Stand jeweils Wintersemester

<sup>2</sup> ohne Universität für Weiterbildung Krems

<sup>3</sup> Veränderung 2012 bis 2015

Quelle: BMWFV (uni:data)



## Prüfungsablauf und –gegenstand

1 (1) Der RH überprüfte im Mai und Juni 2017 an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (**MDW**) und der Veterinärmedizinischen Universität Wien (**Vetmeduni Wien**) die Umsetzung ausgewählter Empfehlungen, die er bei der vorangegangenen Gebarungsüberprüfung zum Thema „Auswirkungen des Kollektivvertrags der ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ abgegeben hatte. Der in der Reihe Bund 2014/3 veröffentlichte Bericht wird in der Folge als Vorbericht bezeichnet.

Zur Verstärkung der Wirkung seiner damals abgegebenen Empfehlungen hatte der RH den Umsetzungsstand seiner Empfehlungen bei den überprüften Stellen im Jahr 2015 nachgefragt. Das Ergebnis dieses Nachfrageverfahrens hatte er in seinem Bericht „Nachfrageverfahren 2014“ veröffentlicht (Reihe Bund 2015/18).

Der überprüfte Zeitraum der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung umfasste die Jahre 2014 bis 2016.

Die MDW setzte von insgesamt neun überprüften Empfehlungen drei vollständig, drei teilweise und zwei nicht um; bei einer Empfehlung war kein Anwendungsfall gegeben. Die Vetmeduni Wien setzte von insgesamt zehn überprüften Empfehlungen sechs vollständig, drei teilweise und eine nicht um.

(2) Die Angelegenheiten der Wissenschaft waren bis 7. Jänner 2018 im Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft angesiedelt. Mit Inkrafttreten der BMG-Novelle 2017<sup>1</sup> ressortieren diese Angelegenheiten im Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung. Der RH überprüfte daher das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, der Adressat der Empfehlungen ist jedoch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (beide kurz: **Ministerium**).

(3) Zu dem im November 2017 übermittelten Prüfungsergebnis nahmen die MDW und die Vetmeduni Wien im Dezember 2017 und das Ministerium im Februar 2018 Stellung. Der RH erstattete seine Gegenäußerung im Mai 2018.

(4) Das Ministerium teilte in seiner Stellungnahme mit, die Schlussempfehlungen des RH im Rahmen eines Begleitgesprächs zur Leistungsvereinbarung im Juni 2018 mit der MDW und der Vetmeduni Wien zu erörtern.

<sup>1</sup> BGBl. I Nr. 164/2017 vom 28. Dezember 2017, in Kraft getreten am 8. Jänner 2018

## Lehrverpflichtung, Qualifizierungsvereinbarungen

**2.1** (1) Da in den („All-in“) Dienstverträgen kein Ausmaß der Lehrverpflichtung festgelegt war, hatte der RH der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 13) empfohlen, einen anzustrebenden Mindestwert an zu erbringender Lehre auch ausdrücklich in den Dienstverträgen der Universitätsprofessorinnen und –professoren zu verankern. Dieser Zielwert sollte im Durchschnitt in einem mehrjährigen Zeitraum erreicht werden.

(2) Im Nachfrageverfahren hatten die MDW und die Vetmeduni Wien mitgeteilt, die Empfehlung umgesetzt zu haben.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) Die MDW schloss im Zeitraum 2013 bis 2016 36 Arbeitsverträge mit Universitätsprofessorinnen und –professoren ab. Der RH überprüfte anhand einer Auswahl die Arbeitsverträge, wobei in den ab 2014 abgeschlossenen Verträgen<sup>2</sup> jeweils eine Mindestlehrverpflichtung Bestandteil der Vereinbarung war.

(b) Die Vetmeduni Wien schloss zwischen Jänner 2013 und Ende 2016 sechs Arbeitsverträge mit Universitätsprofessorinnen und –professoren ab. In den ab Mitte 2014 geschlossenen Verträgen vereinbarte sie eine in Semesterwochenstunden bemessene Mindestlehrverpflichtung für die Abhaltung wissenschaftlicher Lehre.

**2.2** Die MDW und die Vetmeduni Wien setzten die Empfehlung des RH um, indem sie in den seit 2014 bzw. Mitte 2014 abgeschlossenen Arbeitsverträgen mit Universitätsprofessorinnen und –professoren ein Mindestausmaß an abzuhaltender Lehre verbindlich vereinbarten.

**3.1** (1) Hinsichtlich des zu erfüllenden Lehrausmaßes ergaben sich durch den Kollektivvertrag Änderungen: waren die mit der Kategorie der Assoziierten Professorinnen und Professoren vergleichbaren Universitäts- bzw. Vertragsdozentinnen und –dozenten mit mindestens vier, maximal aber acht Semesterwochenstunden, in künstlerischen Fächern mit zwölf bis 22 Semesterwochenstunden zu beauftragen, so hatten gemäß Kollektivvertrag Assoziierte Professorinnen und Professoren im Schnitt über zwei Jahre maximal acht Stunden, in künstlerischen Fächern maximal 10,6 Stunden zu lehren; eine Mindestbeauftragung war nicht mehr vorgesehen. Der RH hatte daher der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 14) empfohlen, in den Dienstverträgen der Assistenzprofessorinnen und –professoren und der Assoziierten Professorinnen und Professoren ein Mindestausmaß

<sup>2</sup> Von 2014 bis 2016 schloss die MDW Arbeitsverträge mit 29 Universitätsprofessorinnen und –professoren ab.

an Lehre festzulegen, das sich an den Werten des Kollektivvertrags orientieren sollte und sicherstellt, dass es zu keinen negativen Auswirkungen auf den Lehrbetrieb kommt.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass der Kollektivvertrag für Assistenzprofessorinnen und –professoren sowie für Assoziierte Professorinnen und Professoren — anders als bei Universitätsprofessorinnen und –professoren — ein durchschnittliches Regelausmaß für Lehre und auch ein Höchstaussmaß an Lehre festlege. Insofern bestehe für diese Gruppen bereits eine kollektivvertragliche Regelung des Lehrausmaßes. Da mit den Assistenzprofessorinnen und –professoren sowie Assoziierten Professorinnen und Professoren keine vom Kollektivvertrag abweichenden Entgeltvereinbarungen getroffen würden, bestehe aus ihrer Sicht keine Notwendigkeit zur Regelung des Mindestausmaßes.

(b) Im Nachfrageverfahren hatte die Vetmeduni Wien mitgeteilt, dass in den Dienstverträgen der Assoziierten Professorinnen und Professoren sowie der Assistenzprofessorinnen und –professoren ein Mindestausmaß von vier Semesterwochenstunden Lehre festgelegt worden sei.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) An der MDW wurde in den Arbeitsverträgen mit den Assistenzprofessorinnen und –professoren nach wie vor kein Mindest–Lehrausmaß vereinbart. Seit 2014 wurde mit sechs künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eine Qualifizierungsvereinbarung getroffen und diese wurden somit zu Assistenzprofessorinnen und –professoren ernannt. Hinsichtlich des Lehrausmaßes galten für diese Arbeitsverhältnisse die Regelungen des Kollektivvertrags.

(b) An der Vetmeduni Wien wurden seit Mitte 2014 vier Arbeitsverträge mit Assistenzprofessorinnen und –professoren abgeschlossen. In diesen Verträgen war eine Mindestverpflichtung für die Abhaltung wissenschaftlicher Lehre enthalten.

## 3.2

(a) Die MDW setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil in den abgeschlossenen Arbeitsverträgen der MDW mit Assistenzprofessorinnen und –professoren nach wie vor kein Mindestausmaß an abzuhaltender Lehre verbindlich vereinbart wurde. Der RH wies erneut darauf hin, dass der Kollektivvertrag zwar von einem bestimmten Lehrausmaß bei Assistenzprofessorinnen und –professoren und Assoziierten Professorinnen und Professoren ausging, damit aber keine Mindestbeauftragung festgelegt ist.

Daher empfahl der RH der MDW weiterhin, in den Dienstverträgen der Assistenzprofessorinnen und –professoren und der Assoziierten Professorinnen und Professoren ein Mindestausmaß an Lehre festzulegen.

(b) Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem in den vier seit Mitte 2014 abgeschlossenen Arbeitsverträgen der Vetmeduni Wien mit Assistenzprofessorinnen und –professoren ein Mindestausmaß an abzuhaltender Lehre verbindlich vereinbart wurde.

### 3.3

Die MDW teilte dazu mit, dass sie bisher keinen Bedarf an einer gesonderten vertraglichen Regelung des Mindestlehrausmaßes gesehen habe, weil für diese Mitarbeitergruppe ein Regelausmaß für Lehre von vier bzw. acht Semesterstunden im Kollektivvertrag festgelegt sei. Dies entspreche auch den Erfahrungen der MDW zur Lehrleistung dieser Mitarbeitergruppe in der Umsetzung des Kollektivvertrags seit 2009.

Eine Umsetzung der Empfehlung sei aber bei den kommenden Vertragsabschlüssen möglich, insbesondere auch deshalb, weil die Verpflichtung nur vertraglich vereinbart sei und bei Bedarf ein einvernehmliches Abweichen flexibel gehandhabt werden könne.

### 4.1

(1) Da die Vetmeduni Wien bis Ende 2012 noch keine Qualifizierungsvereinbarung abgeschlossen hatte, hatte der RH der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 16) empfohlen, mindestens zwei Qualifizierungsvereinbarungen pro Jahr und für den Fall der budgetären Bedeckbarkeit zusätzliche Qualifizierungsvereinbarungen abzuschließen. Dies deshalb, weil die Lehre an der Vetmeduni Wien in hohem Ausmaß von Universitätsdozentinnen und –dozenten getragen wurde, die mittel- und langfristig durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit erfüllter Qualifizierungsvereinbarung (Assoziierte Professorinnen und Professoren) ersetzt werden mussten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die Vetmeduni Wien mitgeteilt, dass sie alle drei angekündigten Qualifizierungsstellen besetzt habe. In der Novelle des Universitätsgesetzes 2002 (**UG**) werde eine Neupositionierung der Qualifizierungsstellen fixiert; diese Option werde sie nutzen, um die Anzahl ihrer Qualifizierungsstellen zu vergrößern, so die zu erwartend geringen Budgets dies zulassen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Vetmeduni Wien seit 2013 sechs (vier Frauen, zwei Männer) mit einer Qualifizierungsvereinbarung verbundene Arbeitsverträge abschloss.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> einen 2013, drei 2014, zwei 2015

Im Hinblick auf den Abschluss weiterer Qualifizierungsvereinbarungen legte die Vetmeduni Wien aufgrund einer Änderung der rechtlichen Voraussetzungen<sup>4</sup> im Dezember 2016 in der Satzung ein Verfahren für die Besetzung derartiger Stellen fest. Das Rektorat erließ dazu im April 2017 eine Richtlinie.

- 4.2** Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie zwischen 2013 und 2015 die sechs geplanten Qualifizierungsstellen besetzte. Der RH wies weiterhin auf die Notwendigkeit des Einsatzes von entsprechenden Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Lehre, die bisher stark von Universitätsdozentinnen und -dozenten getragen wurde, hin.

## Arbeitszeiten

- 5.1** (1) Der RH hatte der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 20) empfohlen, generell, d.h. auch für das künstlerische und wissenschaftliche Personal, eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen. Die Einhaltung der Arbeitszeit war dem künstlerischen und wissenschaftlichen Personal — im Gegensatz zum allgemeinen Personal — grundsätzlich selbst überlassen, die Universität war als Arbeitgeberin jedoch letztlich für die Einhaltung der Arbeitszeitbestimmungen verantwortlich und dahingehend Adressat einer im UG verankerten Strafdrohung.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass sie die Einführung einer Zeitaufzeichnungspflicht für das künstlerische und wissenschaftliche Universitätspersonal sowohl universitätsintern als auch im Zuge der Begleitgespräche zur Leistungsvereinbarung 2013 bis 2015 diskutiert habe, allerdings ohne konkrete Ergebnisse. Im Falle einer Umsetzung sei im Hinblick auf damit verknüpfte Fragen zur Lehr- und Forschungsfreiheit und zur nicht bestehenden Ortsbindung im Bereich der Forschungstätigkeit bzw. bei Erschließung der Künste für einen großen Teil des Universitätspersonals eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat für das künstlerische und wissenschaftliche Universitätspersonal erforderlich.

(b) Laut Mitteilung der Vetmeduni Wien im Nachfrageverfahren werde die Empfehlung umgesetzt, ein universitätsweites Zeiterfassungstool laufe im Pilotbetrieb, die Projektzeiterfassung für wissenschaftliches Personal werde gerade parametrisiert und laufe im Pilotbetrieb; ein elektronisches Abwesenheitsmanagement werde getestet und bezüglich Dienstplanungssoftware für Kliniken sei ein Testsystem in der Konzeptionsphase.

<sup>4</sup> Novelle des § 99 UG (BGBl. I Nr. 131/2015), in Kraft getreten mit 1. Oktober 2016

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) An der MDW wurde die Einführung einer Zeitaufzeichnungspflicht für das künstlerische und wissenschaftliche Personal zwar diskutiert, bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle war jedoch weder eine universitätsinterne Entscheidung, eine solche Aufzeichnungspflicht einzuführen, gefallen noch waren dahingehend wesentliche Schritte gesetzt worden.

(b) An der Vetmeduni Wien war die Erfassung der Arbeitszeit für Teile des wissenschaftlichen Personals schon bisher im Rahmen der Dienstpläne des Tierspitals und im Bereich der mit Projektmitteln finanzierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vorgesehen.

Die Vetmeduni Wien war seit 2014 an einem Projekt (mit medizinischen Universitäten und Spitalsträgern) zur IT-gestützten Erfassung und Dienstplanung des Spitalsbetriebs und seit 2014 ebenso an einem Projekt zur Erfassung der Arbeitszeiten im Rahmen von Drittmittel-Projekten beteiligt. Das Projekt zur Dienstplanung des Tierspitals — und die damit geplante Anwendung der dann zur Verfügung stehenden EDV-Applikation — war noch nicht abgeschlossen, ein Pilotbetrieb der Dienstplanung war für das zweite Halbjahr 2017 vorgesehen. Die Erfassung der Arbeitszeiten von Projektmitarbeiterinnen und -mitarbeitern im Rahmen des IT-Systems der Vetmeduni Wien erfolgte seit Anfang 2017. Die Vetmeduni Wien plante, nach Projektabschluss auch ein Zeiterfassungssystem für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter — auf freiwilliger Basis — zu implementieren.

## 5.2

(a) Die MDW setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil weiterhin keine Zeitaufzeichnungspflicht für künstlerisches und wissenschaftliches Personal bestand.

(b) Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil einerseits gegenüber dem Stand des Vorberichts keine weitergehende Zeitaufzeichnungspflicht — über die Dienstplanung im Rahmen des Betriebs des Tierspitals und für projektfinanzierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter hinausgehend — für wissenschaftliches Personal bestand. Andererseits setzte die Vetmeduni Wien Maßnahmen, die in der Einführung einer entsprechenden Automatisierung der Dienstplanung des Tierspitals sowie einer Zeiterfassungsmöglichkeit für alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter münden sollten. Der RH wies darauf hin, dass ohne Führung von Zeitaufzeichnungen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch die Universitätsleitung nicht sichergestellt werden kann.

Er hielt daher seine Empfehlung an die MDW und die Vetmeduni Wien aufrecht, generell, und somit auch für das künstlerische und wissenschaftliche Personal, eine Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen.

**5.3** (a) Die MDW teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie 2018 ein neues Zeiterfassungssystem, zunächst nur für das allgemeine Universitätspersonal, implementieren werde. Eine Einbeziehung des wissenschaftlichen und künstlerischen Universitätspersonals sei grundsätzlich möglich. Im Hinblick auf die Besonderheiten vor allem des künstlerischen Lehrbetriebs in Bezug auf fehlende Ortsbindung bei der Entwicklung und Erschließung der Künste bzw. in der Vorbereitung der Lehre, die häufig nicht vor Ort stattfindet, sei eine enge Abstimmung mit dem Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal betreffend die Möglichkeiten und Rahmenbedingungen für Arbeitszeitaufzeichnungen erforderlich. Die MDW werde mit dem Betriebsrat wieder entsprechende Gespräche aufnehmen.

(b) Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien sei die Zeitaufzeichnungspflicht für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Bereich des über Projektmittel finanzierten Personals zwingende Voraussetzung für korrekte Projektabrechnungen und daher von der Universität vorgeschrieben. Bei den Universitätskliniken erfolge die Erfassung der Dienstleistung im Tierspital über die notwendige Dienstplanung. Eine lückenlose Zeitaufzeichnung für das wissenschaftliche Personal sei derzeit nicht vorgesehen, was mit der im UG angestrebten hohen Eigenverantwortung des wissenschaftlichen Personals zusammenhänge.

**5.4** Der RH verkannte nicht die hohe Eigenverantwortung des wissenschaftlichen Personals, verwies jedoch erneut darauf, dass die Universität als Arbeitgeberin letztlich für die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen verantwortlich ist und ohne Führung von Zeitaufzeichnungen die entsprechende Einhaltung der gesetzlichen Regelungen durch die Universitätsleitung nicht sichergestellt werden kann.

**6.1** (1) Der RH hatte der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 20) empfohlen, im Hinblick auf die notwendige Mitwirkung des allgemeinen Personals an den Aufgaben der MDW und der Vetmeduni Wien neben organisatorischen Maßnahmen Möglichkeiten einer weiteren Ausdehnung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeit — in den vorgegebenen Grenzen des Arbeitszeitgesetzes — zu prüfen und allenfalls einen entsprechenden Vorschlag auf Änderung des Kollektivvertrags (in Richtung einer Erhöhung der zulässigen Arbeitszeit) an die Kollektivvertragspartner zu richten. Dafür könnte z.B. im Kollektivvertrag die vom Arbeitszeitgesetz vorgesehene Möglichkeit, unter bestimmten Bedingungen die tägliche Arbeitszeit auszudehnen, verankert und einer Regelung durch Betriebsvereinbarung überantwortet werden. Die sich aus dem Kollektivvertrag ergebenden Arbeitszeitgrenzen waren angesichts von Besonderheiten der MDW bzw. Vetmeduni Wien — bspw. Journal- und Rufbereitschaften im Tierspital der Vetmeduni Wien oder Veranstaltungen (Konzerte, Opernaufführungen) an der MDW — in der Praxis in einzelnen Bereichen zu

eng bemessen und führten nach Angaben der Vetmeduni Wien im Tierspital zu höheren Kosten.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass im Kollektivvertrag in § 34 Abs. 6 die Möglichkeit bestehe, durch Betriebsvereinbarung die wöchentliche Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden und die tägliche Normalarbeitszeit bis auf zwölf Stunden auszudehnen.

(b) Die Vetmeduni Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Empfehlung umgesetzt werde. Eine Betriebsvereinbarung Gleitzeit für allgemeines Universitätspersonal (flächendeckend) stehe vor dem Abschluss und für die Änderung des § 34 Abs. 4 des Kollektivvertrags sei eine Arbeitsgruppe im Forum Personal der Universitätenkonferenz gegründet worden; diese Arbeitsgruppe beschäftige sich nun auch mit der „Mehrvergütung“ von Wochenendarbeit bzw. weiteren Vergünstigungen für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des allgemeinen Personals, die in der Nacht tätig sind.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die Änderung des Kollektivvertrags durch den 5. Nachtrag Ende 2013 die Möglichkeit schuf, für den Fall, dass in die Arbeitszeit regelmäßig und in erheblichem Umfang Arbeitsbereitschaft fällt, mittels Betriebsvereinbarung die Normalarbeitszeit bis auf 60 Stunden wöchentlich und zwölf Stunden täglich auszudehnen.

Eine allgemeine Ausweitung der möglichen Höchstarbeitszeit erfolgte ebenso wenig wie eine Ausweitung im Schichtdienstbereich, wie dies für die Besonderheiten des Dienstbetriebs der Vetmeduni Wien erforderlich wäre. Die Weiterentwicklung von kollektivvertraglichen Regelungen zur Arbeitszeit war Gegenstand einer Arbeitsgruppe des Dachverbands der Universitäten und von Verhandlungen der Kollektivvertragsparteien; eine Einigung konnte jedoch bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle nicht erzielt werden.

(a) An der MDW bestand hinsichtlich einer Ausdehnung der wöchentlichen bzw. täglichen Normalarbeitszeit bzw. hinsichtlich der Ausdehnung des Durchrechnungszeitraums bisher noch keine spezielle Betriebsvereinbarung. Im Rahmen der Betriebsvereinbarung über die Einführung der Gleitzeit war eine tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden zulässig. Der mit den Besonderheiten des Dienstes verbundenen ungünstigen Verteilung der Arbeitszeit war daher mit internen organisatorischen Maßnahmen entgegenzuwirken (u.a. mit der Beauftragung von Überstunden).



(b) Die Vetmeduni Wien schloss eine Betriebsvereinbarung betreffend Gleitzeit ab;<sup>5</sup> eine Ausdehnung der kollektivvertraglichen wöchentlichen bzw. täglichen Arbeitszeit bzw. des Durchrechnungszeitraums erfolgte nicht. Die in Frage stehende weitere Ausdehnung der täglichen Höchstarbeitszeit für Tierpflegerinnen und -pfleger im Rahmen des Schichtbetriebs wurde aufgrund der nicht ausreichenden rechtlichen Grundlage im Kollektivvertrag bisher nicht umgesetzt.

## 6.2

(a) Die MDW setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil bislang keine auf die Besonderheiten des Dienstbetriebs der MDW abgestimmte kollektivvertragliche Regelung gefunden werden konnte. Ungünstige Verteilungen der Arbeitszeit wurden im Rahmen der Gleitzeitregelung mit internen Maßnahmen abgefangen.

(b) Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil sie Initiativen setzte, um eine neue kollektivvertragliche Regelung zu erreichen, die eine Ausdehnung der Höchstarbeitszeit im Schichtdienstbereich mit Betriebsvereinbarung ermöglichen würde. Die kollektivvertragliche Grundlage, die eine Ausdehnung im Bereich jener Tätigkeiten erlaubte, die mit Arbeitsbereitschaft in erheblichem Umfang verbunden waren, war bislang auf Besonderheiten des Dienstbetriebs an der Vetmeduni Wien nicht ausreichend abgestimmt.

[Der RH empfahl der MDW und der Vetmeduni Wien, weiterhin die Adaptierung des Kollektivvertrags im Sinne ihrer Notwendigkeiten anzuregen.](#)

## 6.3

(a) Laut Stellungnahme der MDW seien Adaptierungen der arbeitszeitlichen Regelungen im Kollektivvertrag, die die Interessen aller oder einzelner Universitäten betreffen, regelmäßig Gegenstand von Verhandlungen der Kollektivvertragspartner. So gebe es die Möglichkeit, bei Vorliegen eines erheblichen Umfangs an Arbeitsbereitschaft die wöchentliche und tägliche Normalarbeitszeit auszudehnen. Für die MDW sei eine Anwendung dieser Bestimmung überwiegend nicht möglich, weil in jenen Fällen, in denen es zu einer problematischen Verteilung der Arbeitszeit komme, keine Zeiten einer Arbeitsbereitschaft angenommen werden könnten.

Aktuell würden mit der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (**GöD**) Arbeitszeitänderungen in Zusammenhang mit Schicht- und Wechseldienst verhandelt. Abzuwarten bleibe, ob es in näherer Zukunft zu allgemeinen Änderungen der Arbeitszeitgesetze komme, die von der MDW für ihren Arbeitszeitbedarf genutzt werden könnten.

<sup>5</sup> Die aktuelle Betriebsvereinbarung trat mit April 2017 in Geltung, die Geltungsdauer war auf ein Jahr festgelegt.

(b) Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien sei diese Empfehlung vollständig und nicht teilweise umgesetzt, weil ein Vorschlag für die Änderung des Kollektivvertrags von der Vetmeduni Wien unterbreitet worden sei. Die Aufnahme dieser Regelung in den Kollektivvertrag müsse durch den Dachverband und die GÖD erfolgen, die Universität könne nur die Möglichkeit einer weiteren Ausdehnung prüfen und einen Vorschlag an die Kollektivvertragsparteien herantragen.

**6.4** Der RH räumte ein, dass die Entscheidung über den Inhalt des Kollektivvertrags letztendlich durch die Kollektivvertragspartner zu erfolgen hat.

Der Vetmeduni Wien erwiderte er, dass, auch wenn die Universität Schritte gesetzt hatte, um eine Ausdehnung der möglichen Arbeitszeit nach ihren Besonderheiten des Dienstbetriebs zu erreichen, noch keine entsprechenden Änderungen des Kollektivvertrags erfolgten. Der RH erachtete daher die Empfehlung — im Hinblick auf die für die Besonderheiten des Dienstbetriebs der Vetmeduni Wien wünschenswerte Rechtslage — als nicht vollständig umgesetzt.

Daher wäre seitens der überprüften Universitäten in geeigneter Weise weiterhin auf eine Adaptierung des Kollektivvertrags hinzuwirken.

## Überzahlungen

**7.1** (1) Der RH hatte der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 63) empfohlen, die Ursachen für die deutlich häufigeren Überzahlungen<sup>6</sup> von Männern im Bereich des künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Personals zu erheben und Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigen Verteilung zu ergreifen. An beiden Universitäten wurden im Bereich des künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Personals Männer wesentlich häufiger überzahlt als Frauen. An der Vetmeduni Wien lag der Anteil der Männer im Jahr 2012 sogar beim Doppelten.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass ausgewogenen Entgeltvereinbarungen in Hinkunft besonderes Augenmerk gewidmet werde. Überzahlungen beim künstlerischen und wissenschaftlichen Universitätspersonal gebe es an der MDW nur bei der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und –professoren. Die Gruppen der Assoziierten Professorinnen und Professoren, Assistenzprofessorinnen und –professoren, Senior Lecturers, Universitätsassistentinnen und –assistenten, Senior Scientists und Senior Artists würden seit Inkrafttreten des Kollektivvertrags nicht überzahlt. Überzahlungen im überprüften Zeitraum hätten sich daher bei diesen Gruppen aus der Überleitung aus dem Vertragsbediensteten-

<sup>6</sup> Die im Kollektivvertrag vorgesehenen Bezugsansätze waren lediglich Mindestbeträge, die durch Überzahlung überschritten werden konnten.

gesetz in den Kollektivvertrag ergeben und würden mit der Zeit durch Aufsaugung<sup>7</sup> zur Gänze entfallen. Eine „wesentlich“ häufigere Überzahlung liege auch bei der Gruppe der Universitätsprofessorinnen und –professoren nicht vor. Dennoch werde das Rektorat künftig dem Gleichstellungsaspekt sowohl beim Abschluss von Berufungsverhandlungen als auch bei anderen Entgeltvereinbarungen besonders Rechnung tragen.

(b) Die Vetmeduni Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass sie diesbezüglich jährlich detaillierte Auswertungen mache. Im Juni 2015 sei der Anteil überzahlter Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beim wissenschaftlichen Personal auf 18 % gesunken. Der Anteil der Männer mit Überzahlung bleibe beim wissenschaftlichen Personal in etwa doppelt so hoch wie bei den Frauen. Maßnahmen mit dem Ziel einer gleichmäßigeren Verteilung würden vor allem im Bereich der Nachwuchswissenschaftlerinnen und –wissenschaftler gesetzt. Beispielsweise seien alle Laufbahnstellen/Qualifizierungsstellen mit Frauen besetzt.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) An der MDW waren beim künstlerischen und wissenschaftlichen Personal nur die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und –professoren überzahlt. Ende 2016 waren rd. 97 % der Universitätsprofessorinnen wie auch rd. 97 % der Universitätsprofessoren überzahlt, in den übrigen Personengruppen des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals gab es keine Überzahlungen.

(b) An der Vetmeduni Wien stellte sich der Anteil an Überzahlungen beim wissenschaftlichen Personal im Verlauf der Jahre 2014 bis 2016 ähnlich wie im Vorbericht (im Jahr 2012) dar. Der Anteil der Männer mit Überzahlung blieb in etwa doppelt so hoch wie bei den Frauen und lag 2016 bei rd. 28 % (Männer) bzw. rd. 13 % (Frauen). Insgesamt sank allerdings der Anteil überzahlter wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter von 20 % (2012) auf 18 % (2016).

Die Vetmeduni Wien führte jährlich Auswertungen hinsichtlich Überzahlungen auch unter Berücksichtigung der Geschlechterverteilung durch. Für das Jahr 2015 erstellte die Vetmeduni Wien zudem einen Gleichstellungsbericht, der den aktuellen Status der Gleichstellung der Geschlechter dokumentieren und sichtbar machen sollte.

---

<sup>7</sup> Zeitabhängige Vorrückungen innerhalb der Verwendungsgruppe führten solange zu keiner Erhöhung des Entgelts, solange das kollektivvertragliche Entgelt das bei Inkrafttreten des Kollektivvertrags gebührende Entgelt (einschließlich Valorisationen) nicht übersteigt.

Nach den Ergebnissen war kurzfristig eine Annäherung des Anteils der überzahlten Frauen nicht möglich. Die Vetmeduni Wien identifizierte weiterhin die Nachwuchsförderung als wesentliche Maßnahme zur Angleichung der Anteile der überzahlten Frauen und Männer.

## 7.2

(a) Die MDW setzte die Empfehlung des RH um, weil die Personalmaßnahmen der MDW dazu führten, dass Überzahlungen generell nur einem geringen Anteil des künstlerischen und wissenschaftlichen Personals — im Wesentlichen die Gruppe der Universitätsprofessorinnen und –professoren — und hier auch gleichverteilt gewährt wurden.

(b) Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil mit einer aufbereiteten Datengrundlage die Basis für entsprechende Maßnahmen getroffen wurde. Dennoch war die Quote der überzahlten Frauen und Männer im Bereich des wissenschaftlichen Personals stark zugunsten der Männer gelagert.

Der RH wies auf die nach wie vor ungleiche Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern an der Vetmeduni Wien hin und empfahl, der Thematik weiterhin erhöhtes Augenmerk zu schenken.

## Betriebsvereinbarungen

### 8.1

(1) Der RH hatte der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 10) empfohlen, Regelungen über eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigungen sowie zeitgerecht vor dem Jahr 2016 über die Voraussetzungen und Modalitäten des Studienurlaubs — durch Betriebsvereinbarung oder, soweit zulässig, durch Richtlinien — zu treffen.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass sie mit dem künstlerischen und wissenschaftlichen Universitätspersonal 2015 eine Betriebsvereinbarung über die Festlegung wesentlicher dienstlicher Interessen gemäß § 12 Abs. 2 Kollektivvertrag und eine Betriebsvereinbarung über die Betrauung mit Lehrtätigkeit zu außergewöhnlichen Zeiten geschlossen habe. Bezüglich der Betriebsvereinbarung über die Modalitäten des Studienurlaubs gebe es Vorgespräche mit dem Betriebsrat; ein zeitgerechter Abschluss sei für das Studienjahr 2015/16 vorgesehen.

(b) Die Vetmeduni Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass die Empfehlung im Konzeptstadium sei und umgesetzt werde.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) An der MDW wurden im Mai 2015 in einer Betriebsvereinbarung die dienstlichen Interessen im Zusammenhang mit der Feststellung der Zulässigkeit der Ausübung von Nebenbeschäftigungen präzisiert. Eine Betriebsvereinbarung über die Modalitäten des Studienurlaubs war zwar Gegenstand von Beratungen mit den Arbeitnehmervertreterinnen und –vertretern, wurde jedoch nicht weiter verfolgt. Die MDW genehmigte bisher keine Studienurlaube, Anträge auf die Gewährung von Studienurlauben lagen zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle nicht vor.

(b) An der Vetmeduni Wien erfolgte die Festlegung der dienstlichen Interessen im Zusammenhang mit der Zulässigkeit von Nebenbeschäftigungen mit einer internen Richtlinie, die das Rektorat im Dezember 2012 beschloss. Hinsichtlich des Studienurlaubs lag zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle keine Betriebsvereinbarung vor. Eine Checkliste für die Vorgehensweise bei Bildungsurlauben und Sabbaticals sowie Studienurlauben wurde im Juni 2017 vom Rektorat beschlossen, mit dem Betriebsrat abgestimmt und auf Nachfrage Interessierten zur Verfügung gestellt. Seit 2014 genehmigte das Rektorat einen bezahlten Studienurlaub, 2017 gab es zwei Interessensbekundungen auf Studienurlaub.

## 8.2

(a) Die MDW setzte die Empfehlung des RH teilweise um, weil zwischenzeitlich eine die dienstlichen Interessen bei Nebentätigkeiten präzisierende Betriebsvereinbarung abgeschlossen wurde. Hinsichtlich der Regelung über Studienurlaube im Rahmen einer Betriebsvereinbarung bestand — da bislang Studienurlaube nicht nachgefragt wurden — kein Anlassfall.

Auch wenn nur wenig Ansuchen auf Gewährung von Studienurlauben gestellt werden, sollten nach Ansicht des RH offene Fragen (bspw. Fragen des Entgeltanspruchs und der Anrechnung) vorab festgelegt sein.

Der RH hielt gegenüber der MDW die Empfehlung, eine entsprechende Betriebsvereinbarung anzustreben, für den Fall aufrecht, dass mit einer Nachfrage nach Studienurlauben zu rechnen ist.

(b) Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH um, weil die Präzisierung der dienstlichen Interessen im Wege einer internen Richtlinie und eine Checkliste über Voraussetzungen und Modalitäten im Zusammenhang mit der Gewährung von Studienurlauben im Juni 2017 vom Rektorat beschlossen wurden.

**8.3** Die MDW teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass sie Betriebsvereinbarungen über die Betrauung mit Lehrtätigkeit zu außergewöhnlichen Zeiten und zur Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen bei Nebenbeschäftigung empfehlungsge-  
mäß abschließen konnte. Auch wenn hinsichtlich des Studienurlaubs aufgrund von  
zahlreichen Freistellungsmöglichkeiten, die den Lehrenden zur Verfügung stehen,  
bisher kein besonderer Bedarf festgestellt worden sei, werde die MDW mit dem  
Betriebsrat für das wissenschaftliche und künstlerische Universitätspersonal Ver-  
handlungen zum Abschluss der Betriebsvereinbarung aufnehmen. Dabei gelte es,  
einerseits das Interesse der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an der Möglichkeit,  
einen Studienurlaub in Anspruch nehmen zu können, und andererseits das Inter-  
esse der MDW an einer klaren Regelung mit budgetmäßig vorgegebenen Ressour-  
cen zu vereinbaren.

**9.1** (1) Der RH hatte der MDW in seinem Vorbericht (TZ 10, 20) empfohlen, über die  
Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten zeitgerecht vor dem  
Jahr 2016 Regelungen — durch Betriebsvereinbarung oder, soweit zulässig, durch  
Richtlinien — zu treffen. An der MDW fanden vereinzelt im Bereich der Lehre Ver-  
anstaltungen (Konzerte, Opernaufführungen) statt, bei welchen die durch den Kol-  
lektivvertrag vorgegebenen Grenzen für die Arbeitszeit der Lehrenden überschrit-  
ten wurden bzw. die beim notwendigen allgemeinen Personal (für Beleuchtung  
und Tontechnik) zu ungünstigen Verteilungen der Arbeitszeit führten.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, die Empfehlung umgesetzt zu  
haben.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass die MDW im Mai 2015 eine Betriebsvereinba-  
rung über die Betrauung mit Lehre zu außergewöhnlichen Zeiten abschloss.

**9.2** Die MDW setzte die Empfehlung des RH um, indem sie eine Betriebsvereinbarung  
über die Betrauung mit Lehre zu außergewöhnlichen Zeiten abschloss.

## Personalstrukturen und Lehrleistung

**10.1** (1) Der RH hatte der MDW in seinem Vorbericht (TZ 69) empfohlen, die Ausgestal-  
tung des Personalstrukturplans — zum Zweck der Auskunftserteilung über die kon-  
krete Involvierung des künstlerischen bzw. wissenschaftlichen Personals in die  
Lehre — in Angriff zu nehmen. Eine Vernetzung der Personalverwaltungssysteme  
mit dem System zur Verwaltung der Lehre (MDW-Online) befand sich im Aufbau.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass Personalindikatoren Thema in den Begleitgesprächen zur Umsetzung der Leistungsvereinbarung mit dem Ministerium gewesen seien. Das Ministerium beabsichtige, für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016 bis 2018 auf Basis von BiDokVUni-Personaldaten quantitative Rahmenvorgaben auf Kennzahlenebene einzubringen, die als Ziel(-wert)-/Maßnahmen-Festlegung in die Leistungsvereinbarungen 2016 bis 2018 integriert werden sollen. Ein entsprechendes Monitoring sei für alle Indikatoren im Rahmen der Begleitgespräche beabsichtigt. Die MDW habe zur technischen Unterstützung der Personalstrukturplanung im Bereich der Lehrveranstaltungserfassung eine Schnittstelle zwischen MDW-Online und dem personalführenden IT-System eingerichtet.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass an der MDW die Erstellung eines entsprechenden Personalstrukturplans nicht abgeschlossen war. Die Erstellung eines derartigen Plans war in der Leistungsvereinbarung der MDW mit dem Ministerium für die Jahre 2013 bis 2015 enthalten. Hintergrund der Vereinbarung war der Informationsbedarf des Ministeriums im Hinblick auf bestimmte Personaldaten.

Mittlerweile waren die benötigten Informationen aufgrund einer Änderung des UG im Jahr 2015 im Entwicklungsplan der Universität anzuführen. Weiters hatte das Ministerium in den Leistungsvereinbarungen 2016 bis 2018 eine dynamische Personalstrukturplanung als Managementinstrument verankert. Die Personalstrukturplanung für alle Universitäten erfolgte seither in Einklang mit den strategischen Entwicklungszielen auf Basis eines die Leistungsvereinbarung begleitenden Indikatoren-Sets. Die Zielerreichung und somit die Entwicklung der Personalstruktur wurden im Rahmen der periodischen Begleitgespräche einem ständigen Monitoring unterzogen.

Nach Angaben der MDW strebe sie weiterhin die Fertigstellung der Personalstrukturplanung für interne Zwecke an.

## 10.2

Mit der Verankerung der Personalstrukturplanung des Ministeriums in der Leistungsvereinbarung 2016 bis 2018 und deren Monitoring auf Basis eines Indikatoren-Sets bestand an der MDW kein Anwendungsfall für die Empfehlung des RH.

## 11.1

(1) Der RH hatte der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 69) empfohlen, ihr Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistungen unverzüglich abzuschließen.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die Vetmeduni Wien mitgeteilt, dass die Universität — mit externer Unterstützung — intensiv und abteilungsübergreifend an einem Großprojekt (Data Warehouse) arbeite, das sämtliche Basisdaten aus den Berei-

chen Personal, Lehre und Finanz verknüpfen werde. Dieses Projekt werde die Universität die nächsten Jahre begleiten. Im Bereich der Lehre werde die Lehrleistung gemäß den entsprechenden Anstellungsverhältnissen rollierend ausgewertet und angepasst. Im Gegenzug werde mit neuen Verträgen (Senior Lecturer) die erforderliche Lehrleistung in der Personalstruktur abgebildet.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass an der Vetmeduni Wien die Projekte, die zur Verbesserung der Datenqualität und –struktur (Data Warehouse) eingerichtet wurden, zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle noch nicht abgeschlossen waren. Auch war die automatisierte Darstellung der Personalstrukturen samt Verknüpfung mit der Lehrtätigkeit ressourcenbedingt noch nicht implementiert.

Mittlerweile hatte das Ministerium in den Leistungsvereinbarungen 2016 bis 2018 eine dynamische Personalstrukturplanung als Managementinstrument verankert. Die Personalstrukturplanung für alle Universitäten erfolgte seither in Einklang mit den strategischen Entwicklungszielen auf Basis eines die Leistungsvereinbarung begleitenden Indikatoren–Sets (siehe auch [TZ 10](#)).

Für die Vetmeduni Wien waren die Verbesserungen an den Datenstrukturen weiterhin von großer Bedeutung; sie arbeitete daher intensiv am Data Warehouse sowie der Umsetzung der Teilprojekte.

**11.2** Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH nicht um, weil das Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistungen nicht abgeschlossen war.

*Der RH hielt daher seine Empfehlung an die Vetmeduni Wien aufrecht, ihr Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistungen abzuschließen.*

**11.3** Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien seien alle Anforderungen und Rahmenbedingungen zwischen der Studienabteilung und der Personalabteilung definiert und erfasst worden; daraus sei ein Lastenheft zur Erweiterung des IT–Systems erstellt und am 22. September 2017 an das Bundesrechenzentrum übermittelt worden. Die Testversion sei am 29. November 2017 eingelangt. Die Prüfung des Reports müsse jedoch zeitlich aufgrund der anstehenden Jahresabschlussarbeiten auf Februar 2018 verschoben werden. In Betrieb werde die Anwendung voraussichtlich im Sommersemester 2018 gehen. Die Vetmeduni Vienna gehe daher von einem Umsetzungsstatus von „teilweise umgesetzt“ aus.

**11.4** Der RH erwiderte der Vetmeduni Wien, dass sich das Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und Lehrleistung bereits zur Zeit der ursprünglichen Gebarungsüberprüfung im Umsetzungsstadium befunden hatte. Da sich das Projekt zur



Zeit der Follow-up-Überprüfung noch immer im Umsetzungsstadium befand – wie auch der Stellungnahme zu entnehmen war –, beurteilte der RH die Empfehlung als nicht umgesetzt. Der RH wertete allerdings die in der Stellungnahme angeführten Fortschritte im Rahmen der automatisierten Darstellung der Personalstrukturen samt Verknüpfung mit der Lehrtätigkeit als positiv.

## Erfolgsabhängige Bezugsbestandteile

**12.1** (1) Der RH hatte der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 67) empfohlen, erfolgsabhängige Bezugsbestandteile erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele zur Auszahlung zu bringen. Die Vetmeduni Wien vereinbarte in den Dienstverträgen mehrfach leistungsbezogene Bezugsbestandteile; diese Leistungszulagen wurden sowohl vor als auch nach einer entsprechenden Evaluierung ausbezahlt.

(2) Im Nachfrageverfahren hatte die Vetmeduni Wien mitgeteilt, dass nunmehr eine Vorgabe der Rektorin bestehe, erfolgsabhängige Bezugsbestandteile erst nach Evaluierung der vereinbarten Ziele auszuzahlen.

(3) Der RH stellte nunmehr fest, dass an der Vetmeduni Wien eine Regelung bestand, die das Verfahren zur Auszahlung so festlegte, dass erfolgsabhängige Bezugsbestandteile erst nach der Evaluierung der vereinbarten Ziele ausgezahlt werden durften. In den 21 Fällen (Stand Juni 2017), bei denen es für das Jahr 2016 zu Auszahlungen von Leistungszulagen kam, erfolgte die Anweisung dieser Zulagen erst nach der Evaluierung der Ziele im Rahmen des Mitarbeitergesprächs.

**12.2** Die Vetmeduni Wien setzte die Empfehlung des RH um, indem sie erfolgsabhängige Bezugsbestandteile erst nach der Evaluierung der vereinbarten Ziele ausbezahlte.

## Mitarbeitergespräche

**13.1** (1) Der RH hatte der MDW und der Vetmeduni Wien in seinem Vorbericht (TZ 62) empfohlen, lückenlos jährliche Mitarbeitergespräche zu führen bzw. Zielvereinbarungen abzuschließen, und dies zentral zu dokumentieren.

(2) (a) Im Nachfrageverfahren hatte die MDW mitgeteilt, dass das Personalmanagement im personalführenden IT-System ein Monitoringtool implementiert habe, um die geführten und dokumentierten Mitarbeitergespräche lückenlos zu erfassen, um künftig jene Organisationseinheiten und Führungskräfte, die noch Nachholbedarf haben, gezielt anzusprechen.

(b) Die Vetmeduni Wien hatte im Nachfrageverfahren mitgeteilt, dass ein Mitarbeitergespräch-Bestätigungsdokument in VetEasy (zentrale IT-gestützte Informationsplattform für Angehörige der Vetmeduni Wien) bereitgestellt und dezentral genutzt werde. Eine zentrale Verwaltung der Mitarbeitergespräche sei für 2015 oder das erste Quartal 2016 geplant.

Weiters würden neu überarbeitete Informationen in VetEasy zur Verfügung stehen und es würden weiterhin Schulungen zum Thema Mitarbeitergespräch durchgeführt.

(3) Der RH stellte nunmehr Folgendes fest:

(a) Die MDW erfasste die geführten Mitarbeitergespräche zentral im Personalverwaltungssystem. Aus den vorhandenen zentral verfügbaren Daten waren die geführten Gespräche abrufbar. Die Aufrufe des Rektorats an die Leiterinnen und Leiter der Organisationseinheiten der Verwaltung zur Abhaltung der Gespräche waren entsprechend dokumentiert. Im Jahr 2016 wurden jeweils auf Ebene der Organisationseinheiten 69 Mitarbeitergespräche geführt. Das entsprach einer Quote von 7,5 % (allgemeines Universitätspersonal 18 Mitarbeitergespräche (5,3 %), künstlerisches und wissenschaftliches Universitätspersonal 51 Mitarbeitergespräche (8,8 %)). Daneben fanden noch Zielvereinbarungsgespräche zwischen Rektorat und den Leiterinnen und Leitern von Organisationseinheiten statt.

(b) An der Vetmeduni Wien waren die geführten Mitarbeitergespräche seit 2015 zentral in einer Datenbank erfasst. Die Informationen aus den Organisationseinheiten wurden dabei von der Abteilung Personalentwicklung in die Datenbank eingegeben. In den Jahren 2015 und 2016 wurden jeweils auf Ebene der Organisationseinheiten Mitarbeitergespräche geführt – 2015 199 Mitarbeitergespräche, was einem Anteil von 33 % entsprach.<sup>8</sup> Die Abteilung Personalentwicklung bot Schulungen über die Abhaltung des Mitarbeitergesprächs an und informierte die Leiterinnen und Leiter der Organisationseinheiten. Weiters fanden an der Vetmeduni Wien Ziel- und Leistungsvereinbarungsgespräche statt, die grundsätzlich getrennt von den Mitarbeitergesprächen geführt wurden, mitunter aber zusammenfielen.

## 13.2

Die MDW und die Vetmeduni Wien setzten die Empfehlung des RH teilweise um, weil konkrete Maßnahmen gesetzt wurden, um feststellen zu können, welche Mitarbeitergespräche geführt wurden bzw. noch ausständig waren. Der Anteil an geführten Mitarbeitergesprächen war an der MDW mit 7,5 % jedoch noch sehr gering und an der Vetmeduni Wien mit rd. 33 % ebenfalls steigerungsfähig.

<sup>8</sup> Für die Berechnung der zu führenden Mitarbeitergespräche wurden auch Lektorenverhältnisse und Kurzzeitarbeitsverhältnisse miteinbezogen. Nicht erfasst waren Mitarbeitergespräche, die nicht an die Personalentwicklung gemeldet wurden.

Der RH empfahl daher der MDW und der Vetmeduni Wien, ihre Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an geführten Mitarbeitergesprächen zu verstärken.

### 13.3

(a) Dazu teilte die MDW in ihrer Stellungnahme mit, dass sie im Zuge der Umsetzung der Kollektivvertragsbestimmungen zu den Mitarbeitergesprächen bereits 2010 umfangreiche Unterlagen (Infoschreiben, Mustervorlagen und Dokumentationsblätter) zur Information und Unterstützung für die Vorgesetzten und die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erarbeitet habe, die sie laufend adaptiere. Das Führen der Mitarbeitergespräche sei für das Rektorat ein wesentliches Element sowohl zur Weiterentwicklung des Personals als auch zur Vorbereitung von Personalentscheidungen. Dies werde auch regelmäßig an die Vorgesetzten und Leiterinnen und Leiter von Organisationseinheiten kommuniziert. Demgemäß habe das Rektorat mit allen Institutsleiterinnen und –leitern Zielvereinbarungsgespräche geführt.

In Verfahren zur Verleihung des Expertenstatus erfolge bereits jetzt eine konsequente Überprüfung der Abhaltung der Mitarbeitergespräche. Aber auch unabhängig von der Verleihung des Expertenstatus werde die MDW weiterhin Rahmenbedingungen schaffen, Maßnahmen setzen und Überzeugungsarbeit leisten, damit dieses Personalführungsinstrument noch mehr Akzeptanz als bisher bei den Vorgesetzten und Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern findet.

(b) Laut Stellungnahme der Vetmeduni Wien habe sie bereits verpflichtende Führungskräfte trainings, um das Führen von Mitarbeitergesprächen in den Mittelpunkt zu rücken. Sie werde weitere Maßnahmen erarbeiten bzw. bereits bestehende noch engmaschiger forcieren, um Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen im höchsten Ausmaß zentral dokumentieren zu können.

## Schlussempfehlungen

- 14** Der RH stellte fest, dass
- die MDW von den insgesamt neun überprüften Empfehlungen drei vollständig, drei teilweise und zwei nicht umsetzte, für eine Empfehlung bestand kein Anwendungsfall;
  - die Vetmeduni Wien von den insgesamt zehn überprüften Empfehlungen sechs vollständig, drei teilweise und eine nicht umsetzte.

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2014/3			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
<b>MDW</b>			
13	Verankerung eines Mindestzielwerts für die von Universitätsprofessorinnen und –professoren zu erbringende Lehre	2	umgesetzt
14	Festlegung eines Mindestausmaßes an Lehre in den Dienstverträgen der Assistentenprofessorinnen und –professoren und der Assoziierten Professorinnen und Professoren	3	nicht umgesetzt
20	Vorsehen einer Zeitaufzeichnungspflicht für das künstlerische und wissenschaftliche Personal	5	nicht umgesetzt
20	Prüfung einer weiteren Ausdehnung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Herantragen eines entsprechenden Vorschlags an die Kollektivvertragsparteien	6	teilweise umgesetzt
63	Erheben der Ursachen für die häufigere Überzahlung von Männern mit dem Ziel, Maßnahmen für eine gleichmäßigere Verteilung zu ergreifen	7	umgesetzt
10	rechtzeitiges Treffen von Regelungen über eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen sowie Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Studienurlaubs	8	teilweise umgesetzt
10, 20	Treffen einer Regelung über die Betrauung mit Lehrtätigkeiten zu außergewöhnlichen Zeiten	9	umgesetzt
69	Inangriffnahme der Ausgestaltung des Personalstrukturplans	10	kein Anwendungsfall
62	lückenlose Führung und Dokumentation der Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen im Hinblick auf die Verleihung des Expertenstatus	13	teilweise umgesetzt
<b>Vetmeduni Wien</b>			
13	Verankerung eines Mindestzielwerts für die von Universitätsprofessorinnen und –professoren zu erbringende Lehre	2	umgesetzt
14	Festlegung eines Mindestausmaßes an Lehre in den Dienstverträgen der Assistentenprofessorinnen und –professoren und der Assoziierten Professorinnen und Professoren	3	umgesetzt
16	Abschluss von mindestens zwei Qualifizierungsvereinbarungen jährlich von 2013 bis 2015	4	umgesetzt
20	Vorsehen einer Zeitaufzeichnungspflicht für das künstlerische und wissenschaftliche Personal	5	teilweise umgesetzt

Umsetzungsgrad der Empfehlungen des Vorberichts Reihe Bund 2014/3			
Vorbericht		Follow-up-Überprüfung	
TZ	Empfehlungsinhalt	TZ	Umsetzungsgrad
20	Prüfung einer weiteren Ausdehnung der kollektivvertraglich vereinbarten Arbeitszeit und Herantragen eines entsprechenden Vorschlags an die Kollektivvertragsparteien	6	teilweise umgesetzt
63	Erheben der Ursachen für die häufigere Überzahlung von Männern mit dem Ziel, Maßnahmen für eine gleichmäßigere Verteilung zu ergreifen	7	umgesetzt
10	rechtzeitiges Treffen von Regelungen über eine Festlegung der wesentlichen dienstlichen Interessen im Zusammenhang mit Nebenbeschäftigungen sowie Voraussetzungen und Modalitäten für die Inanspruchnahme des Studienurlaubs	8	umgesetzt
69	Abschluss des Projekts zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistung	11	nicht umgesetzt
67	Auszahlung von erfolgsabhängigen Bezugsbestandteilen erst nach dem Zeitpunkt der Evaluierung der vereinbarten Ziele	12	umgesetzt
62	lückenlose Führung und Dokumentation der Mitarbeitergespräche und Zielvereinbarungen im Hinblick auf die Verleihung des Expertenstatus	13	teilweise umgesetzt

Aus Anlass der nunmehrigen Follow-up-Überprüfung hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

## Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Veterinärmedizinische Universität Wien

- (1) Da ohne Führung von Zeitaufzeichnungen die Einhaltung der gesetzlichen Arbeitszeitregelungen durch die Universitätsleitung nicht sichergestellt werden kann, wäre generell, somit auch für das künstlerische und wissenschaftliche Personal, eine flächendeckende Zeitaufzeichnungspflicht vorzusehen. **(TZ 5)**
- (2) Im Hinblick auf die mit dem Wirkungsbereich der überprüften Universitäten begründeten besonderen Aufgaben wäre weiterhin bei den Kollektivvertragspartnern die Adaptierung des Kollektivvertrags im Sinne ihrer Notwendigkeiten anzuregen. **(TZ 6)**
- (3) Die Maßnahmen zur Erhöhung des Anteils an geführten Mitarbeitergesprächen wären zu verstärken. **(TZ 13)**

## Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

- (4) In den Dienstverträgen der Assistenzprofessorinnen und –professoren und der Assoziierten Professorinnen und Professoren wäre ein Mindestausmaß an Lehre festzulegen. (TZ 3)
- (5) Der Abschluss einer Betriebsvereinbarung zur Regelung der Voraussetzungen und Modalitäten im Zusammenhang mit der Gewährung von Studienurlauben wäre für den Fall anzustreben, dass mit einer Nachfrage nach Studienurlauben zu rechnen ist. (TZ 8)

## Veterinärmedizinische Universität Wien

- (6) Aufgrund der nach wie vor ungleichen Verteilung der Überzahlungen zwischen Frauen und Männern wäre der Thematik weiterhin erhöhtes Augenmerk zu schenken. (TZ 7)
- (7) Das Projekt zur Darstellung der Personalstrukturen und der Lehrleistungen wäre abzuschließen. (TZ 11)



Rechnungshof  
Österreich

Wien, im Mai 2018

Die Präsidentin:

Dr. Margit Kraker

R  
—  
H

