



Die Universitäten im Wechselbad der Gefühle

Es hätte uns bereits eine Warnung sein müssen: Im Regierungsprogramm dieser Bundesregierung ist von grundsätzlichen Problemen bei Struktur und Funktionalität der Universitäten im Kapitel Wissenschaft bestenfalls in Unterpunkt 5 von einer „Weiterentwicklung des Universitätsgesetzes 2002“ die Rede.

Zwar wird jetzt tatsächlich eine Novellierung des Gesetzes angepeilt, aber die Vorarbeiten beschränken sich darauf, Zurufe von den Betroffenen entgegenzunehmen.

Derweilen wird von Weltklasse-WissenschaftlerInnen geträumt, die zum Gehalt eines mittleren Angestellten aber mit vorprogrammiertem Ablaufdatum hier arbeiten „dürfen“, wobei schamhaft verschwiegen wird, dass die Management-Aufgaben längst die Kapazitäten all derjenigen aufsaugen, die nicht den Nerv haben, einfach auf Funktionstüchtigkeit zu pfeifen und ausschließlich ihren forscherschen Leidenschaften nach zuhängen – was allerdings nur wenige schaffen und auch tun.

Ein wirklich hervorragendes Prinzip der gegenwärtigen Politik ist es, jedwede Quelle von Ärger als universitätsinternes Problem zu deklarieren.

Beispiel Kollektivvertrag: Uns liegt die Kopie eines Gutachtens vor, in dem schon Mitte der 90er Jahre klar gestellt wurde, dass privatrechtliche Anstellungen an Universitäten die Lohnnebenkos-

ten in die Höhe treiben würden. Und jetzt, da der Kollektivvertrag auf dieser privatrechtlichen Basis paktiert ist, wird den Universitäten bedeutet, sie müssen halt damit fertig werden, wie sie mit gestiegenen Personalkosten zurande kommen. Seit wann wird man denn in die Wüste geschickt, ohne wenigstens einen Vorrat an Trinkwasser?

Der zweite Teil des geltenden Prinzips ist es, populistische Forderungen in die Welt zu setzen, mit denen die Universitäten überrascht werden ohne dass sie die leiseste Chance hätten, sich ohne üble Nachrede aus der Affäre zu ziehen: So wie im Fall der unmissverständlichen Äußerung über einen Lehrbetrieb während des Sommers – von wegen mangelhafter Auslastung von Einrichtungen und Personal. Erstens ist diese Diskussion schon mehrfach gelaufen und zweites würde ihre weitere Verfolgung grundlegende Veränderungen im Personalstand und in den Abläufen erfordern. Da ja nicht einmal die notwendigen Anpassungen zügig erfolgen, sondern ständig in Gefahr sind, dem Grabenkampf zwischen „Stakeholdern“ geopfert zu werden, bleibt die Forderung nach Sommerbetrieb eine dieser unverhohlenen Bedrohungen, die den Ruf der Universitäten in dem Maß beschädigen, in dem sie sich gegen planlose Zumutungen zur Wehr setzen. Die Forschung, die ja Weltklasse sein soll, wird hier geflissentlich vergessen: Forschen kann man ja in der Freizeit, an Wochenenden oder

– noch besser – im Urlaub.

Die Universitäten werden glücklicher Weise von Menschen besiedelt und geführt, denen ihr Beruf Berufung ist und daher sind sie von einer Überlebensfähigkeit, die wahrscheinlich höheren Ortes sogar ein gewisses Unbehagen erzeugt.

Es ist jedenfalls genug herumgewurstelt, es ist genug halbherzig und interessenlastig reformiert worden.

Es ist hoch an der Zeit, dass einmal wirklich ernsthaft über Funktionalität von Universitäten, über die Verschränkung von Forschung und Lehre auf einem realistischen wenngleich selbstverständlich ambitionierten Niveau nachgedacht und nach dem Ergebnis dieser Übung gehandelt wird.

Natürlich ist das Ergebnis der widerstreitenden Interessen der Kompromiss – denn Krieg verbietet sich als rationale Alternative. Aber ohne eine sachliche Grundlage verkommt die Suche nach Kompromissen zum Streit um die beste Bewässerung für den jeweils eigenen Schrebergarten.

Es ist also eine gemeinsame Anstrengung aller Universitätsangehörigen mit den Entscheidungsträgern zu fordern, um nicht weiter unnötig Geld in den Sand zu setzen sondern vielmehr die Institution Universität wieder auf soliden Grund zu stellen.

ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. **Wolfgang Weigel**
Pressereferent des ULV

Aufgespießt

Peter Huber und Angelina Keil machen in der Untersuchung „Ach wie gut, dass niemand weiß...?“ „Anmerkungen zur Methodenwahl bei Institutsrankings“.

Im Schlussabschnitt kann man unter anderem lesen: “

1. dass die Normierung mit der Zahl der

MitarbeiterInnen oder AkademikerInnen einen wesentlichen Einfluss auf die Ergebnisse haben kann. Kleine Institutionen profitieren deutlicher von einer solchen Normierung, größere fallen dadurch zurück. Interessanterweise erweisen sich dabei Rankings, die auf weniger selektiven Gewichtungen basieren, als besonders sensibel gegenüber der Art der Normierung.

2. dass die unterschiedlichen Methoden bei der Erstellung der Datenbasis einen erheblichen Einfluss auf die Datenqualität und das daraus resultierende Ranking haben. Bei der Wahl der Datenerstellung besteht daher ein Trade Off zwischen der höheren Qualität der „händischen“ Erfassung und der umfassenderen, aber ungenaueren Erhebung über Datenbanken.
3. dass Rankings auf der Basis verschiedener Qualitätsgewichtungsmethoden untereinander oftmals hoch korreliert sind, für einzelne Institute aber durchaus zu Unterschieden in den Rängen führen.“

Und weiter: „Grundsätzlich ist allerdings festzuhalten, dass Rankings nur Unterschiede im Publikationsverhalten abbilden können, welche durch eine Vielzahl von Faktoren (wie zum Beispiel Unterschiede in der finanziellen Ausstattung der Institute, Belastung durch Auftragsforschung, Anbindung an Universitäten, Anzahl der wissenschaftlichen Mitarbeitern usw.) erklärt werden können. Die Auswirkungen dieser Erfolgsfaktoren auf die Publikationstätigkeit sind allerdings bis dato noch wenig erforscht. Dies führt dazu, dass in solchen Rankings immer die Gefahr besteht, Unvergleichbares mit Unvergleichbarem zu vergleichen.“

Aus: Peter Huber - Angelina Keil: „Ach wie gut, dass niemand weiß...? Anmerkungen zur Methodenwahl bei Institutsrankings“, Arbeitspapier des Österrei-

chischen Instituts für Wirtschaftsforschung 287/2007.

...und noch einmal aufgespießt

Einer der bekanntesten deutschsprachigen Ökonomen, Bruno S. Frey von der Universität Zürich, zog kürzlich gegen die „Evaluitis“ zu Felde.

Während er hervorhebt, dass die Abwägung von Nutzen und Kosten generell und solcher von wissenschaftlichen Einrichtungen und Hervorbringungen im besonderen gewissermaßen zum Standardrepertoire eines zeitgemäßen Wissenschaftscontrolling gehört, warnt er vor oft unentdeckt bleibenden Kosten der Evaluierung und mahnt Alternativen ein.

Besagte unentdeckt bleibende Kosten werden durch eine Reihe von Faktoren genährt: So verzerren Evaluierungen die Anreize derer, deren Leistungen evaluiert werden: Diese orientieren sich an den Messziffern der Evaluierung, empfinden die Evaluierung als vielfach motivationshemmende Kontrolle. Es kann sogar zur Manipulation von Leistungskriterien kommen. Evaluierungen mutieren teilweise zum Selbstzweck und bringen oft wenig Informationsgewinn, der zudem für die zu treffenden Entscheidungen wenig relevant sein kann.

Daher hebt Bruno S. Frey die Alternativen hervor, die in institutionellen Änderungen und sorgfältiger Personalauswahl bestehen könnten. Konkret werden dabei die Funktionen des interuniversitären Wettbewerbs und ein rigoroses Auswahlverfahren bei gleichzeitiger Gewährung von Freiraum nach erfolgter Selektion angesprochen.

Evaluierungen weisen indessen „verborgene“ Kosten auf. „Dies spricht nicht gegen Evaluierung an sich, wohl aber gegen deren heute festzustellende Dominanz und Allgegenwärtigkeit. Die Auffassung, die heutigen Evaluierungen

seien zwar mangelhaft, sollten aber einfach verbessert werden, wird nicht geteilt.“ (S. 217) und weiter: „Die häufig vorgebrachte Ansicht, es gäbe keine Alternativen zu derartigen Evaluationen, wird verworfen. Die Möglichkeit institutioneller Änderungen und sorgfältiger Personalauswahl wird hervorgehoben. Die Debatte sollte sich nicht ausschließlich mit den Vorzügen und Grenzen von Evaluationen befassen, sondern auch ernsthaft andere Möglichkeiten einbeziehen“ (ebenda).

Aus: Bruno S. Frey: „Evaluierungen, Evaluierungen...Evaluitis“, in Perspektiven der Wirtschaftspolitik, Bd 8, Heft 3 (2007), S.207 – 220.

Zusammengestellt von **Wolfgang Weigel**

Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 in Sicht?

Tatsächlich: Minister Hahn ließ sammeln, und zwar: Vorschläge zu einer umfangreichen Novellierung des vielfach noch immer ungeliebten Universitätsgesetzes 2002.

Es ist allerdings so, dass vom Tag der Verlautbarung des Gesetzes an mehr oder weniger lange Listen mit Änderungswünschen in Umlauf gebracht wurden. Diese dürften schlichtweg ignoriert worden sein. Nun aber wird es ernst. So ernst, dass von UPV, der Senatskonferenz und der Rektorenkonferenz - die sich demnächst in „Österreichische Universitätenkonferenz“ umbenennen möchte - vor allem auch Punkte hervorgehoben wurden und werden, bei denen eine Änderung keinesfalls in Frage käme. Nicht unvermutete Kostproben daraus sind: Die Aufrechterhaltung des Apartheidsystems der Kurien, insbesondere die Dominanz der Kurie der Professoren mit Berufungsverfahren im Senat, sowie die untergeordnete und unvergleichbare Stellung des Betriebsrates im Universitätsrat. Dafür werden oft völlig irrationale Argumente in Spiel gebracht.

Es gibt aber auch übertriebene Mitbestimmungsnostalgiker, die das monokratenlastige Gerüst der universitären „Governance“ mit Gremien auf allen Ebenen infiltrieren wollen, nicht zuletzt wegen des veralteten und diskriminierenden Kuriensystems.

Normen andererseits ausgeräumt werden.

Das betrifft zum Beispiel den ansatzweise ins Auge gefassten „Tenure Track“, der, anderes als dies von Kritikern bemäkelt wird, keine Wiedereinführung der Pragmatisierung durch die Hintertür

Mitreden – Mitdenken – Mitbestimmung Ein Schritt zur besseren Universität

Während Letzteren zu Gute gehalten werden muss, dass es einer Einrichtung, die von der analytischen und kognitiven Kapazität und dem Einsatz jeder und jedes einzelnen ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter lebt, sehr wohl ansteht, diesen auch Mitspracherechte einzuräumen, muss dem, was man als institutionellen Wandel bezeichnet, Rechnung getragen werden. Dieser hat unter anderem zum Gegenstand, dass Mitspracherechte sich mit der Zurechenbarkeit (trendig als „*Accountability*“ bezeichnet) der Entscheidungsverantwortung verbinden müssen. Es geht also bei einigermaßen erfolgversprechenden Forderungen darum, dieser *Accountability* mehr *Augenmerk* zu schenken und nicht so sehr der *Affirmation* der Beteiligungsnotwendigkeit!

Der UniversitätslehrerInnenverband hat – vielfach in großer Übereinstimmung mit der Gewerkschaft und dem Zentralausschuss – schon vor geraumer Zeit eine „Reparaturwerkstatt Universität“ eröffnet, und die Liste der Umbauten und Wartungsarbeiten medial verbreitet:

Da inzwischen auch ein paktierter Kollektivvertrag vorliegt, der auf die versprochene Budgetierung und damit auf seine Umsetzung wartet, ist bei den Reparaturmaßnahmen darauf zu achten, dass allfällige Widersprüchlichkeiten zwischen Kollektivvertrag einerseits, organisations- und dienstrechtlichen

ist, sondern eine sachlichkeit im Interesse der Sicherung von senschaftlichem Fortschritt und zeitlich aufwändigen Forschungsprogrammen.

Damit in einem engen Zusammenhang steht die Einführung des „Faculty“-Konzepts mit einer einheitlichen Gruppe von UniversitätslehrerInnen für gegenwärtige und präsumtive Langzeitbeschäftigte.

Wünschenswert oder eigentlich dringend geboten sind auch entscheidungsbefugte Gremien, selbstverständlich in Verbindung mit den oben schon apostrophierten Rechten und Pflichten im Sinne der *Accountability*. In diesem Zusammenhang vordringlich erscheinen eine Restrukturierung des Senates und zugleich eine Neudefinition der Rollen von Senat, Rektor(at) und Universitätsrat.

Und warum Betriebsräte nicht wenigstens ein Antragsrecht sowie Stimme im Universitätsrat besitzen sollten, ist auch nicht leicht zu erklären, da diese Missachtung des Betriebsrates österreichweit einzigartig ist.

Dringend geboten – und das auf breiter Front – erscheint die Reform der Habilitations- und Berufungsverfahren. In ihrer jetzigen Form sind sie einfach zu schwerfällig und – bei allem Respekt vor der Notwendigkeit der Qualitätssicherung – von der aktiven Rolle von zu vielen Personen belastet.

Die MitarbeiterInnen im Forschungs- und Lehrbetrieb brauchen auch eine gesetzlich verankerte Unterstützung und Absicherung der Mobilität in Wahrung ihrer Aufgaben: Das betrifft die Bewegungsfreiheit bei Recherchen, Kontaktnahme mit anderen Forschern und Praktikern, Konferenzbesuche und kurz- bis mittelfristige Forschungsaufenthalte. Der Kollektivvertrag hat hier eine allgemein akzeptierte Lösung gefunden, die auf ihre Umsetzung wartet.

Ohne diese Liste als vollständig zu betrachten sei auch auf die Notwendigkeit einer Zwischenevaluierung der Bewährung des UG 2002 verwiesen. Partikuläre Evaluierungen, die ja allgegenwärtig sind, können die Nutzen-Kosten-Analyse der Bewährung von Strukturen und Abläufen insgesamt nicht ersetzen.

Was schließlich keinesfalls geschehen darf, dass ist die Übertünchung oder Verdrängung der anstehenden Erfordernisse durch die Frage der Zugangs-

bedingungen zu den Universitäten.

Und was ebenso wenig zielführend wäre, ist ein weiteres Hinauszögern des In-Kraft-Setzens des Kollektivvertrages – die Universitäten driften auseinander und die ersten Begehrlichkeiten im Hinblick auf eine Neuaustragung lassen sich auch schon orten! Außerdem haben wir schon eine Generation von hochbegabten JungwissenschaftlerInnen ob des ungeeigneten geltenden „Ersatzdienstrechtes“ ohne Aussicht auf Zukunft verloren. Bald erwartet die nächste Generation ein ähnliches Schicksal.

Moral: Es hat Universitäten und damit Forschung und Lehrfunktion noch nie gut getan, einer Dauerreformation unterworfen zu sein. Nur mit Ruhe, Kontinuität und damit Konsolidierung lassen sich die hehren und hochgesteckten Ziele erreichen.

ao.Univ.-Prof. Mag. Dr. **Wolfgang Weigel**
Pressereferent des ULV

Aus der Praxis der Personalvertretung

I. Zum Beschluss des OGH v 30.8.2007, 8 ObA 3/07k

Um den Umfang der Anwendung des VBG zu klären, hat die Bundesarbeitskammer – insbesondere auf Grund der Argumente der Vertretung für das wissenschaftliche Universitätspersonal an der Universität Graz und im Einvernehmen mit der gesamtösterreichischen Personalvertretung – im Jänner 2007 ein neuerliches Feststellungsbegehren gegen den Dachverband der Universitäten eingebracht. Ergebnis des Feststellungsverfahrens beim OGH war (leider), dass für jene ArbeitnehmerInnen, deren Tätigkeit vor In-Kraft-Treten des UG 2002 nicht im VBG abgebildet war (StudienassistentInnen, AssistentInnen ohne Doktorat, Lehrbeauftragte mit Arbeitsverhältnis, Drittmittelangestellte), das **VBG nicht zwingend** zur Anwendung zu

bringen ist*.

Zwingend gelten aber die **allgemeinen gesetzlichen Regelungen des Arbeitsrechts** (zB AngestelltenG, UrlaubsG, DienstnehmerhaftpflichtG) und die Sonderbestimmungen des UG 2002 (insb zur Arbeitszeit und Arbeitsruhe), soweit sie im Gesetz unabdingbar ausgestaltet sind.

Beispiel:

- a. Mindestentgelte finden sich im AngG nicht. Da das VBG nicht zwingend gilt, ist es ausschließlich Sache des Arbeitsvertrags, ein **Entgelt** zu vereinbaren.
- b. Die Urlaubsregelung des § 27h VBG sieht vor, dass der Urlaub innerhalb von 2 Jahren verfällt, wenn er nicht konsumiert wird. Da aber bei obigen

Personengruppen zwingend das UrlG maßgeblich ist, ist § 4 Abs 5 UrlG anzuwenden. Diese Bestimmung sieht aber vor, dass der Urlaub erst zwei Jahre nach Ende des Urlaubsjahres, in dem er entstanden ist, verjährt, dass also drei Jahre zum **Verbrauch des Erholungsurlaubs** zur Verfügung stehen!

ao. Univ.-Prof. DDr. **Günther Löschnigg**
Vorsitzender des Betriebsausschusses an
der Universität Graz

* Wenn sich im Arbeitsvertrag jedoch ein Hinweis auf eine „Anwendung des VBG“ findet, gilt das VBG als zusätzlicher Inhalt des Arbeitsvertrags, sofern es günstiger ist als das allgemeine Arbeitsrecht.

II. Pensionskassenproblematik

Der Zentralausschuss für die Universitätslehrer/innen (ZA I) und die Vorsitzenden der Betriebsräte für das wissenschaftliche Universitätspersonal haben sich - wie im letzten Mitteilungsblatt ausführlich berichtet - wiederholt mit dem Problem der Pensionskassen auseinandergesetzt.

1. Für die **Vertragsprofessoren/innen**, die vor dem 1. Jänner 2004 nach dem VBG bestellt wurden, hat die Personalvertretung die beiden Verhandlungsparteien, den Dachverband der Universitäten und die GÖD, gebeten, den Kollektivvertrag zur Pensionskasse gesondert zu verhandeln, sollte bis spätestens 31. März 2007 keine Regelung im Zuge des allgemeinen Universitätskollektivvertrages (siehe oben) wirksam werden. Leider ist dieser Vorschlag nicht umgesetzt worden. Damit wird eine seit dem Jahr 2001 andauernde unbefriedigende Situation perpetuiert, da die erforderliche auf dem Gesetz aufbauende weitere normative Grundlage zur Einzahlung von Beiträgen in eine Pensionskasse durch den Arbeitgeber fehlt. Von den negativen Auswirkungen dieser

ungelösten Problematik sind sowohl die Dienstnehmer- wie die Dienstgeberseite betroffen.

2. Für alle nach dem 1. Jänner 2004 aufgenommenen **Universitätsbediensteten** ist in § 115 UG 2002 ebenfalls eine Pensionskassenregelung gesetzlich und verpflichtend vorgesehen. Diese Vorgabe wird im Rahmen des allgemeinen Universitätskollektivvertrages geregelt. Dessen Wirksamwerden ist aber nach wie vor ungewiss.
3. Der Bund hat gemäß § 22a Gehaltsgesetz allen nach dem 31. Dezember 1954 geborenen **Beamten/innen** eine betriebliche Pensionskassenzusage zu erteilen. Dafür kann der Bund mit der GÖD einen Kollektivvertrag sowie einen Pensionskassenvertrag abschließen. Von Seiten der GÖD wird versichert, dass dieser KV schon seit langem (bereits seit der letzten Regierung) unterschriftsreif sei. Eine parlamentarische Anfragebeantwortung durch die zuständige Bundesministerin Bures von Ende November 2007 hat keine schlüssigen Auskünfte ergeben. Es wird der Ball an die GÖD zurückgespielt. Auch die jüngsten von der GÖD geführten Gehaltsverhandlungen bezüglich des öffentlichen Dienstes haben keine bezugnehmenden Ergebnisse gebracht. Die Personalvertretung beabsichtigt, die rechtliche Seite dieser Regelung prüfen zu lassen.

III. Lohnsteuer – Mehrbelastung durch Steueraufrollung

Im letzten Mitteilungsblatt wurde von der vom Bundesrechenamt bzw. SAP praktizierten Lohnsteueraufrollung über den Jahreswechsel hinaus berichtet, was zu entsprechender Progression der Lohnsteuer für das vorangegangene Kalenderjahr und zu einer Mindergehaltsnettozahlung führen konnte. Diese Abrech-

nungspraxis verletzte das Zuflussprinzip. Unter Zufluss ist dabei die Erlangung der rechtlichen und wirtschaftlichen Verfügungsmacht über Bezugszahlungen zu verstehen. Im sog. „Auslaufzeitraum“ konnten bis 15. Jänner des folgenden Kalenderjahres noch Nachzahlungen für das Vorjahr budget-, abgaben- und steuerwirksam, angewiesen werden. Später zufließende Nachzahlungen waren jedoch dem laufenden Jahr zuzurechnen (Zuflussprinzip, § 67 Abs 8 lit. c EStG). Als Ursache für die Nichteinhaltung dieses Prinzip durch den Dienstgeber wurde nach umfänglichen Recherchen der Personalvertretung und nach Beratung mit unserem Steuerrechtsexperten ein System-/Programm(ier)defizit von pm-SAP identifiziert. Mit pm-SAP werden nur mehr einmal im Monat Abrechnungen mit Ausnahme der wöchentlich möglichen Reiseabrechnungen durchgeführt. Nach dem Altsystem (vor SAP) war jedoch eine tagesaktuelle Nachtragsabrechnung möglich. Diese neue Auszahlungsmodalität bewirkte nun, dass trotz termingerechter und rechtzeitiger Eingabe (vor dem 15. Jänner, wodurch nach dem Zuflussprinzip die Auszahlungen dem Vorjahr zugerechnet wurden) eine Überweisung/Auszahlung erst frühestens mit dem (folgenden) Februarbezug möglich war, was zu den dargestellten Konsequenzen führte.

Da mit pm-SAP seit 1. Jänner 2006 die Bezugsabrechnungen für alle derzeit ca 300.000 Bundesbediensteten aller Ressort österreichweit vorgenommen werden, war die Bedeutung und Brisanz dieses Problems bald deutlich. Die Personalvertretung trat in Verhandlungen mit dem BMWF ein, das aber auf die Zuständigkeit des Finanzressorts verwies. Auch die Kammer der Wirtschaftstreuhänder nahm sich dieses Problems mit einer eindeutigen Stellungnahme an. Wer nun angenommen hätte, dass eine programmäßige Lösung von ps-SAP angestrebt worden wäre, wurde im

Herbst 2007 eines Besseren belehrt: Im Rahmen des Abgabensicherungsgesetzes 2007 wurde eine Änderung des bis dahin eindeutig definierten Zuflussprinzips vorgenommen.

In dieser rechtspolitisch bedenklichen Vorgangsweise zur Lösung von Problemen wird einmal mehr die erschreckende Macht der Wirtschaft gegenüber der Politik demonstriert.

IV. „Gehalts(Bezugs)umwandlung“ (Möglichkeit einer steuerbefreiten Zukunftsvorsorge)

Im Rahmen der „Gehaltsumwandlung“ nach § 3(1)15a EStG können monatlich € 25,- vom Bruttogehalt lohnsteuerbefreit in eine individuelle Vorsorge-Versicherung (private Pensionsvorsorge) eingezahlt werden. Diese Prämienleistung (jährlich höchstens € 300,-) wird direkt vom Dienstgeber zu Lasten des Gehaltes geleistet und reduziert die Lohnsteuerbemessungsgrundlage. Die für die gesetzliche Pension relevante Bemessungsgrundlage des Bruttogehaltes blieb jedoch unangetastet. Das Netto-Monatseinkommen reduziert sich durch diese Prämienzahlungen je nach Steuerprogression um ca. 12,50 bis 17,25 Euro. Dieses Versicherungsmodell ist auf eine Mindestlaufzeit von 5 Jahren angelegt. Bei einem allfälligen Dienstgeberwechsel kann dieses Modell weitergeführt werden, wenn der neue Arbeitgeber bereit ist, diese Bezugsumwandlung durchzuführen. Da diese Versicherung für den Dienstgeber keine zusätzlichen Zahlungen verursacht, wird dies im Regelfall möglich sein.

Wegen der Steuerbegünstigung wird in vielen Fällen der Abschluss einer solchen Versicherung vorteilhaft sein. Je nach Lebensalter und Versicherungsart (als Er-/Ablebensversicherung oder Rentenvorsorge) ergeben sich unterschiedliche Renditen. Das Zusammenspiel von Kapitalgarantie, Mindestverzinsung, Gewinnbeteiligung und Steuer-

ersparniskönnen kann eine Nettoerendite bis zu 10% ergeben. Das aus dieser Zukunftsvorsorge anfallende Kapital ist auch vererbbar.

Die einzelnen Universitäten haben Rahmenvereinbarungen mit einer Reihe von institutionellen Anbietern abgeschlossen. Bezugnehmende Informationen zu einigen Versicherungsunternehmen erhalten Sie von Ihren zuständigen Betriebsräten.

V. Sozialhilfe österreichischer Universitätslehrer/innen

Im Jahre 1973 wurde ein Lebensgruppenvertrag von Seiten des Dienststellenausschusses der Hochschullehrer der Universität Graz auf Initiative des damaligen Obmannes Univ.Prof. Dr. Berthold Sutter mit der **WIENER STÄDTISCHEN** Versicherung abgeschlossen und mit 1. April 1998 zwischen dem Zentrallausschuss der Universitätslehrer/innen und der **WIENER STÄDTISCHEN** erneuert. Es ergeben sich dadurch für Universitätslehrer/innen wesentliche Vorteile gegenüber Einzelverträgen. Für Anfragen steht Fr. Brigitte Spiegl, TelNr: 05035043302, 0664/5122750, e-mail:

b.spiegl@staedtische.co.at; zur Verfügung.

Die **WIENER STÄDTISCHE** ermöglichte durch diesen Gruppenvertrag die Schaffung der als Verein statuierten „Sozialhilfe“ (<http://www.uni-graz.at/sozialhilfe>). Ihr Zweck ist es, unverschuldet in Not geratene (zB versicherungsmäßig nicht gedeckte Folgekosten von Krankheiten und Unfällen bzw. bei Todesfällen deren Angehörige im Falle der Hilfsbedürftigkeit) Universitätslehrer/innen „in einem weiten Sinne“ (wissenschaftliches Universitätspersonals) durch einmalige Zuwendungen oder durch Gewährung zinsloser Darlehen zu unterstützen. Die Sozialhilfe konnte in den Jahren ihres Bestehens in zahlreichen Notfällen mit namhaften finanziellen Unterstützungen helfen.

Für Auskünfte und Beratung stehen der Präsident der Sozialhilfe, Univ.-Prof. DDr. Georg Ruppe und der Schriftführer, Univ.-Prof. Dr. Norbert Pucker, sowie der Zentrallausschuss für die Universitätslehrer/innen zur Verfügung.

AssProf. Mag.DDr. **Anneliese Legat**
Vorsitzende des Zentrallausschusses
für die Universitätslehrer/innen
beim bm:wf
anneliese.legat@uni-graz.at

IMPRESSUM:

P.b.b.

Aufgabepostamt: 8020 Graz

Medieninhaber, Herausgeber:

Verband des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals der österreichischen Universitäten (UniversitätslehrerInnenverband)
ZVR-Zahl: 066489821, DVR: 0940101

Redaktion:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien und
Ass.-Prof. Mag. DDr. Anneliese Legat, ZA für die UniversitätslehrerInnen,
eMail: anneliese.legat@uni-graz.at

ULV - Pressereferent und Zustellungsbevollmächtigter:

Ao.Univ.-Prof. Dr. Wolfgang Weigel, Universität Wien
1010 Wien, Dr. Karl Lueger-Ring 1, Tel.: 01 4277-37442,
Fax: 01 4277-9374, eMail: wolfgang.weigel@univie.ac.at

Adressenverwaltung (Rücksendungen an): ZA, Frau Romy
Schöllnast (9-13:00 Uhr), 8010 Graz, Zinzendorfsgasse 21/EG,
Tel.: 0316 380-8408, Fax: 0316 380-9026,
eMail: romy.schoellnast@uni-graz.at

Mitteilungsblatt der österreichischen HochschullehrerInnen:

Layout: Univ.-Prof. DI Dr. Werner Gobiet, 8010 Graz, Alberstraße 8

Hersteller: Reha-Druck, 8051 Graz, Viktor-Frank-Straße 9

Offenlegung gem. § 25 Mediengesetz: Informationsschrift von
und für UniversitätslehrerInnen der österreichischen Universitäten

Homepage: <http://www.ulv.ac.at>

Bankverbindung: PSK Nr. 92121076, BLZ 60000

Verlagspostamt: 9020 Klagenfurt

Aufgabe Postamt: 8020 Graz

Sponsoring Post: Vertragsnummer.: GZ 02Z030800 S