

## THEMA

UNIVERSITÄT LËTZEBUERG

# Uni in Erklärungsnot

Danièle Weber

REGARDS

**Droht der Universität eine Prozess-Welle? Über die Hälfte der Angestellten an der Uni Letzebuerg haben einen zeitlich befristeten Arbeitsvertrag. Das ist nicht außergewöhnlich im akademischen Betrieb. Dennoch könnte das jüngste Gerichtsurteil ein Präzedenzfall sein.**

Wenn sich der Rektor der Universität Luxemburg am 3. November vor das Arbeitsgericht begibt, um der Präsidentin die Sachlage im Fall Ziegler zu erläutern, steht mehr auf dem Spiel als die berufliche Zukunft der betroffenen Assistenzprofessorin. Gudrun Ziegler hatte dagegen geklagt, dass die Universität ihr Arbeitsverhältnis aufgelöst hatte. In erster Instanz bekam sie Recht, um noch offene Punkte zu klären, wurden Klägerin und Rektor Rolf Tarrach vor das Gericht zitiert. Man wolle „endgültige Rechtssicherheit schaffen“, so die Uni vergangene Woche in einer Pressemitteilung, in der auch die Berufung gegen das am 11. Oktober gesprochene Urteil angekündigt wird. Dies sei eine „wichtige Grundlage für zukünftige Rekrutierungen“. Doch der Ausgang des Verfahrens könnte nicht nur für künftige, sondern auch für die laufenden Arbeitsverträge von einiger Bedeutung sein.

Allerdings dürfte es auch klugen Uni-Köpfen nicht leichtfallen, einen juristisch überzeugenden Widerspruch zum besagten Urteil zu formulieren. Der Spruch des Luxemburger Arbeitsgerichts ist formal klar: Die Uni und die Sprachwissenschaftle-

rin sind seit Beginn ihres Vertrages im Juni 2006 durch ein unbefristetes Arbeitsverhältnis gebunden. Dies obwohl Gudrun Ziegler damals einen „Contrat à durée déterminée“ (CDD) unterschrieben hatte.

Der Abschluss eines solchen ist laut Code du travail zwischen Universität und „enseignant-chercheurs“ ausdrücklich erlaubt. Per Unigesetz wurde eigens ein entsprechender Paragraph ins Arbeitsgesetz integriert. Dieser räumt der Uni eine Ausnahmeregelung ein und setzt die beiden Paragraphen außer Kraft, in denen die Umstände, unter denen ein Arbeitgeber auf einen CDD zurückgreifen kann, beschrieben werden. Dies verhindert jedoch nicht, dass alle anderen Regeln, die das Arbeitsrecht für solche Verträge vorsieht, gültig bleiben, so das Gericht in seiner Urteilsbegründung. Völlig unabhängig von der Art der Tätigkeit des enseignant-chercheur gelte somit: „le motif de son engagement limité doit être indiqué dans son contrat de travail“. Ist dies nicht der Fall, sei der Vertrag für einen unbefristeten Zeitraum abgeschlossen. Da im Arbeitsvertrag von Gudrun Ziegler eine solche Begründung fehlt, attestiert das Gericht der Uni hier klipp und klar einen „licenciement abusif“.

## Kein Einzelfall

Dass die Uni eine solche Argumentation nicht gelten lassen kann, lässt sich statistisch nachvollziehen: Derzeit haben laut uni-internen Erhe-



Licht in Sicht? Ob der juristische Weg der Assistenzprofessorin sie wieder an die Uni führt, ist noch nicht geklärt. Der laufende Prozess dürfte jedoch auch für den Rest der Uni-Belegschaft von Interesse sein.



FOTO: CHRISTIAN MOSAR

bungen immerhin 559 der 1019 Angestellten über einen CDD. „Forschung ist Projektforschung und somit zeitlich begrenzt“ erläutert Wolfgang Knill, der Leiter des Personaldienstes diese Zahlen und verweist darauf, dass die Uni Luxemburg im Vergleich zum Ausland überdurchschnittlich viele unbefristete Verträge vergibt. Tatsächlich sieht das Verhältnis in der Lehre ganz anders aus als in der Forschung: Im Corps académique, also unter Professoren, assistants-professeurs und chargés de cours haben nur neun von 146 Angestellten einen befristeten Vertrag.

Danièle Nieves vom OGBL spricht dennoch von einem „ungesunden Verhältnis“ zwischen zeitlich begrenzten und unbegrenzten Verträgen an der Uni. „Im Fall Ziegler hat sich gezeigt, dass CDD nicht nur für projektbezogene Tätigkeiten vergeben werden“, so die Gewerkschaftlerin. „Man sollte deshalb alle laufenden Verträge einmal daraufhin überprüfen.“ Ob es sich beim aktuellen Fall um eine Ausnahme handelt, sei nämlich längst nicht geklärt. „Uns wurden andere Fälle zugetragen, in denen die Leute nichts unternommen haben“, so Nieves. Auch der woxx sind andere Fälle bekannt, in denen im Arbeitsvertrag zwar die Tätigkeit beschrieben wird, jedoch eine Begründung für das zeitliche Limit der Beschäftigung fehlt.

Einiges deutet darauf hin, dass nicht nur Angestellte, die in wissenschaftlichen Projekten forschen, von der Uni zunächst einen CDD ange-

boten bekamen. Auch bei der Rekrutierung von Lehrpersonal scheint es gängige Praxis gewesen zu sein. „Unseren Informationen nach bekamen die meisten dieser Personen nach Ablauf der Frist einen CDI“, so Danièle Nieves. „Der Fall Ziegler zeigt jedoch, dass die Unsicherheit bis zum Schluss bestehen bleibt.“

Zudem dokumentiert der aktuelle Fall, dass bei den Stellen-Ausschreibungen nicht immer mit offenen Karten gespielt wird. Gudrun Ziegler hatte sich 2006 auf eine unbefristete Stelle beworben. „Man bot mir dann einen CDD an, mit dem Kommentar, dies sei normal. Es bestünden jedoch gute Chancen, dass der Vertrag entfristet wird“, erinnert sich die Wissenschaftlerin. Ähnliches berichten andere Bewerber auf Assistenzprofessuren.

Welche Art von Vertrag einem Mitarbeiter angeboten wird, hänge mit der „strategischen Ausrichtung der Position“ zusammen, sagt dazu Wolfgang Knill: „Strategie wird bei uns von oben nach unten entwickelt. Am Schluss gibt der Rektor Dinge vor, die er mit den Dekanen abstimmt.“ Es komme letztendlich darauf an, welchen Beitrag eine Stelle „zur Erfüllung der Vision der Uni“ leiste. Eine Erhebung darüber, wie oft aus einem CDD ein CDI wird, gebe es nicht. In Bezug auf die Ausschreibungspolitik hebt der Leiter des Personaldienstes die Länge mancher der Rekrutierungsprozeduren für Professuren hervor: „Wenn im Ergebnis kleinere Abweichungen von der ursprünglichen Ausschreibung stattfinden, ist das eine

Evolution im Dialog mit den Kandidaten, die sich am Schluss genau wie die Universität mit dem Vertrag einverstanden erklären.“

### **Zähe Verhandlungen um einen Kollektivvertrag**

Dennoch liegt der Schluss nahe, dass die Uni das macht, was zuweilen auch andere Arbeitgeber praktizieren. Die Vergabe eines CDD wird mit der gesetzlich geregelten Probezeit verwechselt. Diese beträgt an der Uni wie auf dem „normalen“ Arbeitsmarkt maximal ein Jahr. Ein CDD an der Uni kann jedoch bis zu fünf Jahre laufen. Auch dafür gab es eine Ausnahmegenehmigung.

Eine gesetzliche Extrawurst, die ebenfalls von den Gewerkschaften kritisiert wird. Im Projekt für ein neues Unigesetz wurden indessen ihre Forderungen bislang nicht zurückbehalten. „Wenn der Gesetzgeber meint, dass die Uni im Gegensatz zu anderen Etablissements public kein comité mixte braucht, wirft dies Fragen auf“, sagt Danièle Nieves. Das Personal bekomme nur die Informationen, die der Rektor oder der Conseil de gouvernance auch übermitteln wolle. „Ich denke doch, es müsste möglich sein, den Informationsfluss in einer Institution wie der Universität besser zu organisieren“, so Nieves. Zumal sich das Rektorat der Uni im sozialen Dialog nicht immer kooperativ zeigte. Die Verhandlungen für einen Kollektivvertrag laufen seit einem Jahr. Ein Ende ist laut Nieves nicht in Sicht.

Uni-intern teilte die Personaldelegation diese Woche der Belegschaft mit, dass man sich dagegen wehre, einem Kollektivvertrag zuzustimmen, der nur für einen Teil des Personals gelte. Der Rektor habe Anfang Oktober ein solches Projekt vorgeschlagen. Dies verstöße jedoch gegen das Luxemburger Arbeitsrecht. „Wir im Rektorat würden den Kollektivvertrag gerne als Basis für gewisse Verbesserungen in Ihrem beruflichen Alltag sehen“, heißt es in einer E-Mail des Rektors ans Uni-Personal. Dazu müssten einige Themen diskutiert werden, wie zum Beispiel: „Wollen wir ein Lohnsystem, das auf Leistung basiert? Wenn nicht, wie werden wir dann Verdienste und Leistung anerkennen?“

Man sei nicht gewählt worden, um ein solches System gegenüber einer progressiven Entwicklung von Karrieren vorzuziehen, so die Antwort der Personaldelegation, die eine Verteidigung dieser Prinzipien ebenso ankündigt wie das Einschalten des nationalen Schlichtungsbüros im Falle eines „détournement persistant du cadre légal de la négociation collective“.

Es stehen dem Rektor in den kommenden Wochen also nicht nur vor dem Arbeitsgericht delicate Gespräche bevor.