

## SOZIALES

Die Uni Luxemburg: kein Vorzeigemodell in Sachen Sozialdialog. Eine Personalvertretung gibt es bisher nicht.



FOTO: UNI LUXEMBURG

## SOZIALWAHLEN

# Uni hinkt hinterher

Danièle Weber

**Die Uni Luxemburg hat bisher keine Personalvertretung. Das soll sich nun ändern. Zur rechten Zeit: Einem Teil der ForscherInnen droht unter Umständen eine Gehaltskürzung.**

„Für mich ist das alles neu.“ Martin Uhrmacher ist Delegierter des „personnel scientifique et académique“ an der Universität Luxemburg und einer der Uni-Angestellten, die sich derzeit Gedanken über die bevorstehenden Sozialwahlen machen. Wie viele an der Luxemburger Hochschule ist er als Ausländer nicht mit den hiesigen Arbeitsgesetzen vertraut. „Es gibt hier kaum Angestellte, die sich in Sachen Personalvertretung auskennen.“ Ein zweistündiges Gespräch mit einem Vertreter der „Inspection du travail et des mines“ (ITM) schaffte Abhilfe und informierte zumindest über die Grundlagen.

Von der Universitätsleitung war bislang in dieser Sache nichts zu hören. Die Frage, ob die Uni als Dienstherr dazu verpflichtet ist, sich um eine Personalvertretung zu kümmern, ist nicht einfach zu beantworten. „Im Prinzip ist der Arbeitgeber verpflichtet, das zu tun, sobald er dieselben 15 Leute während mindestens einem Jahr unter Vertrag hat“, erklärt Sandro Biraschi vom „Service représentation du personnel“ der ITM: „Wir haben die Uni jetzt auch diesbezüglich angeschrieben.“ Da es sich bei ihr jedoch

um eine öffentliche Einrichtung handelt, bestünde „ein juristisches Vakuum“, wie Justin Turpel vom Landesverband sagt. „Es gibt jedoch einige Grundsatzurteile des Verfassungsgerichts darüber, dass auch Privatbeamte, die in einer staatlichen Institution angestellt sind, eine Vertretung wählen können“, so Turpel, „und wir bedauern, dass die Uni dies bisher nicht organisiert hat.“

Als das Thema Personalvertretung im vergangenen Jahr unter den Universitäts-Angestellten erstmals aufkam, wurde es gleich wieder vertagt. „Damals waren die Diskussionen um das Statut unique noch nicht abgeschlossen“, sagt Martin Uhrmacher. Nun ist eine Informationsversammlung am 2. Oktober geplant. „Was dort genau auf der Tagesordnung steht, muss noch im Detail geklärt werden“, sagt Sonja Kmec, Delegierte des „Corps intermédiaire“, die zusammen mit Martin Uhrmacher das Treffen organisiert. Dort soll unter anderem über die anstehenden Sozialwahlen informiert werden. Ihr Kommen zugesagt haben Vertreter von verschiedenen Gewerkschaften, darunter der Landesverband und der OGBL.

## Gehaltskürzungen bei CDD?

Der Arbeitgeber Uni Luxemburg ist indessen in den vergangenen Jahren beachtlich gewachsen: Derzeit stehen

laut Verwaltungsdirektion rund 600 Personen befristet oder unbefristet unter Arbeitsvertrag. Hinter den Kulissen beklagen sich so manche über Kommunikationsschwierigkeiten mit dem leitenden Personal. Als beispielsweise das Statut des „chercheur“ geändert wurde, erfuhr das Personal davon im uni-internen Intranet. Mitsprache der Angestellten werde nicht gerade großgeschrieben, so der Vorwurf. „Prinzipiell ist die Unileitung offen für einen strukturierten Sozialdialog“, betont Justin Turpel. Dies habe Rektor Rolf Tarrach bei einem informellen Gespräch mit der Gewerkschaft deutlich gemacht.

Aktuell sorgt das neue Gesetz über die „aide à la formation-recherche“ für Diskussionen in den Uni-Fluren. Bis zum 1. Oktober soll der Teilbereich über die staatliche Unterstützung der ForscherInnen umgesetzt sein, was eine Umstrukturierung der Gelderverteilung beim „Fonds national de la recherche“ mit sich bringt. Ausgezahlt werden dann an Doktoranden und Post-Doktoranden keine „bourses“ mehr, den Betroffenen wird viel mehr ein Arbeitsvertrag in Form eines „Contrat à durée déterminée“ (CDD) angeboten.

Für die Doktoranden bedeutet dies eine deutlich höhere Unterstützung als bisher. Anders könnte das bei den CDD für Post-Doktoranden sein. „Hier könnten sich hinter dem

geänderten System Gehaltskürzungen verstecken“, sagt Justin Turpel. Der Landesverband sei dabei, eine juristische Analyse des neuen Gesetzes und seiner Auswirkungen zu machen. Fest steht, dass die neue Regelung nicht rückwirkend auf bestehende Verträge angewandt werden kann. Unklar ist jedoch, wie die Universität mit Verlängerungen oder neuen CDD umgehen wird. Es besteht die Befürchtung, dass die Uni-Verträge den Tarifen des Fonds National de la Recherche angepasst werden könnten.

Von Seiten der Verwaltungsdirektion mochte man diese Vermutungen nicht kommentieren. Im Moment sei man dabei, die Umsetzung des Gesetzes zu organisieren und es seien noch viele Modalitäten nicht geklärt. Fest steht indessen auch: Die Uni hat bezüglich der Höhe der Gehälter freie Hand. „Wie bei jeder öffentlichen Einrichtung gibt es auch hier keine festgelegten beruflichen Laufbahnen“, erklärt Justin Turpel. Die erste Aufgabe der künftigen Personaldelegation besteht in den Augen des Gewerkschafters deshalb darin, bei der Gestaltung der Definition der verschiedenen „carrières“ und der Aufstellung eines entsprechenden Gehaltsplans mitzuwirken. Doch dazu muss zunächst einmal gewählt werden. Am 12. November sind Sozialwahlen.