

VPOD erhält Recht gegenüber der Universität Zürich

Wegweisendes Urteil der Rekurskommission: befristete Verträge waren unzulässig

Ein Institut der Universität Zürich entliess auf Ende des letzten Jahres sämtliche Labormitarbeitenden. Grundangabe: Ende des Forschungsprojekts. Ihre Anstellungen seien an dieses Projekt gebunden. Die Universität glaubte insofern leichtes Spiel zu haben, als mit einer Ausnahme alle Betroffenen befristete Anstellungsverhältnisse bis auf Ende Jahr hatten. Die Betroffenen suchten und fanden Hilfe beim VPOD.

In der Tat lässt es das Personalrecht der Universität Zürich zu, bei Forschungsprojekten die Arbeitsverhältnisse auch länger als für ein Jahr zu befristen – im Gegensatz zum Personalrecht des Kantons Zürich, das mit Ausnahmen auch auf die Universität anwendbar ist.


Intervention bei der Personalabteilung nur teilweise erfolgreich

Im Auftrag der Betroffenen haben wir jedoch bereits im April des letzten Jahres die Personalabteilung der Universität Zürich darauf hingewiesen, dass diese Institutsangestellten gar nicht projektgebunden arbeiten. Sie arbeiteten für eine Dienstleistung, die nicht über Steuer- bzw. Forschungsgelder finanziert war, sondern durch die KundInnen.

Nur in einem besonders krassen Fall kam uns die Personalabteilung entgegen: Die Betroffene arbeitete bereits seit Mitte 2006 in permanent befristeten Arbeitsverhältnissen. Diese Befristung wurde aufgehoben. Gleichzeitig wurde aber der Mitarbeiterin die Entlassung auf Ende 2011 angekündigt. Bei allen anderen Mitarbeitenden weigerte sich die Personalabteilung die Befristung der Arbeitsverhältnisse aufzuheben. Sie setzte einfach die Befristung auf Ende 2011 definitiv fest.

Rekurskommission der Zürcher Hochschulen gibt VPOD Recht

Dagegen rekurrierte der VPOD für die Betroffenen bei der Rekurskommission der Zürcher Hochschulen. Mit Entscheid vom 31. Mai 2012 gab sie uns Recht. Die Universität Zürich blieb den Nachweis schuldig, dass die Dienstleistung zeitlich begrenzten Projektcharakter hätte. Somit sei eine Befristung der Anstellungen unzulässig gewesen. Die Universität muss nun den Betroffenen eine ordentliche Kündigungsfrist nachzah-



len plus eine Entschädigung wegen missbräuchlicher Kündigung. Damit hat sich die VPOD-Intervention gelohnt.

Fazit: Nicht jede Anstellungsbefristung an der Universität ist zulässig

Der Entscheid der Rekurskommission hat wegweisenden Charakter: Nicht jede Anstellungsbefristung an der Universität Zürich ist zulässig. Der VPOD ermuntert deshalb Angestellte mit befristeten Anstellungsverträgen, genau zu prüfen, ob die Befristung sachlich gerechtfertigt ist. Ist es offenkundig, dass eine Befristung nicht gerechtfertigt ist, so lohnt sich eine Intervention. VPOD-Mitglieder erhalten dabei Unterstützung durch den VPOD.

VPOD Zürich, Christoph Lips, Regionalsekretär, <mailto:christoph.lips@vpod-zh.ch>

[Infos VPOD Zürich](#)

[Infos zur kantonalen Pensionskasse BVK](#)

[Infos zum VPOD](#)

Kontaktadresse des VPOD Universität Zürich: vpod@websites.uzh.ch.

Website: <http://www.vpod.uzh.ch/index.html>.

Zürich, 20. August 2012