



An  
Alle Verhandlungspartner für Gehalt und den  
Kollektivvertrag der Universitäten

**Betriebsrat für das allgemeine  
Universitätspersonal**

Norbert Irnberger  
Universitätsring 1  
A-1010 Wien

T +43-1-4277-19220  
M +43-664-60277-19220  
norbert.irnberger@univie.ac.at

Betreff:  
Forderungen KV-Uni und Gehaltsverhandlungen

Wien, am 21.09.2018

Sehr geehrte Damen und Herren,

als Betriebsrat für das allgemeine Universitätspersonal der größten Universität Österreichs bringen wir Ihnen mit diesem Forderungskatalog die wichtigsten, sich aus der täglichen Praxis heraus entstandenen Punkte zur Kenntnis.

Die vorgebrachten Punkte bedeuten Verbesserungen für beide KV Partner.

**Änderungen/Ergänzungen im KV der Universitäten**

- §9: Pflichten des/der Vorgesetzten: Verpflichtende Ausbildung im Bereich Personalführung/Arbeitsorganisation innerhalb einer definierten Zeit nach Antritt des Dienstes oder Vorlage entsprechender Nachweise. Regelmäßige Evaluierung der Führungskräfte im Bereich Personalführung/Arbeitsorganisation.  
[Vielerlei Konflikte entstehen durch nicht oder falsch verstandene Personalführung, welche den Universitäten viel Geld durch eine hohe Fluktuation und Langzeitkrankenstände kostet.]
- 2. Teil, Abschnitt A: Anspruch auf Bildungskarenz/Teilzeit und Altersteilzeit.  
[Das Berufsbild des wissenschaftlichen Universitätspersonals birgt bereits in sich eine laufende Vertiefung und Verdichtung von Wissen und Erkenntnis. Um die angestrebte Exzellenz auch im allgemeinen Universitätspersonal voranzutreiben und zu fördern ist ein klares Bekenntnis zur Weiterbildung erforderlich. Viele beginnen auch ihr Berufsleben im allgemeinen Universitätspersonal bereits während des Studiums, welches oftmals nicht abgeschlossen wird, da die Zeit neben der Arbeit fehlt.]
- §34(8): Bezahlte Mittagspause explizit im KV verankern, nicht nur „ortsübliche“ Praxis  
[Eine klare Benennung der geltenden rechtlichen Praxis sorgt für ein klares Bekenntnis und für eine deutlichere Eigenständigkeit des KV der Universitäten gegenüber dem „alten Dienstrecht“. Dies ist kostenneutral.]
- 3. Teil, Abschnitt C: Einführung einer Kinderzulage  
[Die derzeitige Praxis führt dazu, dass es Eltern gibt, die für Kinder, die vor der Einführung des KV geboren wurden eine Zulage bekommen und für später geborene keine. Die Gewährung einer Zulage für alle Kinder wäre nicht nur gerecht, sondern ein deutliches Zeichen zur besseren Vereinbarung von Familie und Beruf.]
- §50(6): Gegenseitige Anrechnung von Vordienstzeiten an Universitäten, Bibliotheken und anderen entsprechenden Einrichtungen (botanische Gärten oder andere vergleichbare Forschungseinrichtungen).



[im Bereich des wissenschaftlichen Universitätspersonals ist die Mobilität zwischen den Forschungseinrichtungen grundlegend. Der Mobilität der jeweiligen Expert\_innen aus dem allgemeinen Universitätspersonal steht jedoch eine fehlende Verpflichtung der Anerkennung von Vordienstzeiten an einschlägigen Einrichtungen entgegen. Zu bedenken ist auch, dass der „Eigentümer“ der angedachten Einrichtungen der Bund ist und über die Zielvereinbarungen den Standard regelt]

- §63(2): gibt es keine BV zur Jubiläumswendung, gilt automatisch die Regelung BDG/VBG.  
[Hier gilt es Klarheit einer bestehenden rechtlichen Situation zu schaffen. Da der KV einen Anspruch bereits festschreibt, wird mangels einer dazugehörigen BV der Begriff „branchenüblich“ schlagend. Dies sollte dezidiert verankert werden.]
- §64(2): Ausweitung der Frist für Geltendmachung auf 1 Jahr (3): Wenn die Universität nach Ablauf von 6 Monaten nicht antwortet, dann weitere 6 Monate Zeit um Ansprüche vor Gericht geltend zu machen.  
[Eine „doppelte Beschränkung“ innerhalb einer 6 monatigen Frist ist im universitären Bereich viel zu kurz gefasst. Dies gilt vor allem für große Universitäten und generell auch unter dem Gesichtspunkt des UGO2, welches vertragliche Veränderungen auf die/den Rektor\_in fokussiert. Dies bedeutet oftmals eine längere Phase der Entscheidungsfindung. Gleichzeitig drängt die kurze Frist von 6 Monaten betroffene Arbeitnehmer\_innen, mittels Klageeinbringung bestehende Ansprüche aufrecht zu halten. Das erzwungene, rasche gerichtliche Vorgehen verhindert jedoch in vielen Fällen eine echte Klärung]
- KV und Gehaltsverhandlungen: Inflation sollte generell außer Streit stehen, verhandelt wird die Erhöhung darüber hinaus.
- Allgemein: beide KV Parteien sollten sich für eine Änderung des §109 UG im Sinne von mehr Flexibilität und Praxistauglichkeit einsetzen.  
[Eine verpflichtende Ausschreibung von offenen Stellen im Bereich des allgemeinen Universitätspersonals erschwert den Universitäten eine eigene Personalstrukturplanung und verhindert oftmals die Mobilität des allgemeinen Universitätspersonals innerhalb der jeweiligen Universität. Eine Entwicklung und Karriereplanung, eine eigene Ausbildungsschiene innerhalb einer Universität wird damit verhindert. Ebenfalls steht diese Regelung den Regelungen im ArbVG und AVRAG entgegen.]

Mit freundlichen Grüßen,

Norbert Irnberger  
Vorsitzender des Betriebsrats  
für das Allgemeine Universitätspersonal