



Universitätengewerkschaft wissenschaftliches und künstlerisches Personal GÖD BV13

Betriebsversammlung MUI



Zuständig

- Kollektivvertrag für Unis
- Sozialpartner bei BDG (Beamtenregelungen)
- Sozialpartner für UG Änderungen

- GÖD
- Gewerkschaft öffentlicher Dienst und Ausgegliederte Betriebe (u.a. Unis)
- Universitätengewerkschaft
 - Allgemeines Personal BV16, n=22.000
 - Wissenschaftliches und künstlerisches Personal BV13, n=28.000
- Föederal organisiert, in Tirol 258 Mitglieder aktuell, davon 164 Ärzte/innen an der MUI
- GÖD eingetragene Mitglieder aus dem Uni-Bereich n=4.800 gemeinsam



Agenda

Rahmenrechtsverhandlungen im KV: Kündigung von Dissertanten nach 12 Monaten

Gehaltsabschluss im KV und seine „Mütter“

Forderung nach Anpassung vom Senior Scientist/Lecturer Gehaltssystem Uni Kv §49 B Schema) an AHS Oberstufe/ bzw Vergleich zu Nachbarländern.

Erwartungen aus dem Regierungsprogramm: Anpassung von §109 UG an EuGH Urteil und KA AZG „Reform“



Dachverband vertritt RektorInnen, GÖD die Angestellten

Dachverband

- VR Meixner- LFUInnsbruck
- VR Lang WU Wien
- Rektor Engl, Uni Wien
- Dr. Grimm, Arbeitsrecht, Med Uni W
- Vrin Dvorak, Uni Graz
- Vrin Hoffmann, TU Graz
- Rektor Bast, Angewandte
- Prof Pfeil, Arbeitsrecht und PLUSalzburg,
- (jemals Anwesende)

GÖD

- Monika Gabriel, ÖVP, Präsidium
- Eckehard Quin, ÖVP, Präsidium
- Stefan Seebauer, SPÖ, Präsidium
- Martin Tiefenthaler, BV13,
- Karl Reiter, BV13, Uni Wien
- Stefan Schön, BV13, MDW
- Gabriele Waidringer, BV16, MUW
- Josefinie Puntus, BV16, PLUSalzburg
- Stefan Jöchtl und Jasmin Benesch GÖD
Arbeits und KV Recht



Verhandlungsinhalte mit Dachverband

Rahmenrecht

- KV Bedingungen z. B
- Sechste Urlaubswoche
- Vereinbarkeit Beruf und Familie
- Aufschub bei Beurlaubung von befristeten Arbeitsverhältnissen
- Kategorien (B Schema, A Schema etc)

Valorisierung

- Gehaltsanpassung an
- Inflation
- Beteiligung an der Wirtschaftsleistung



Dachverband

- 1. Arbeitsverhältnisse mit UniversitätsassistentInnen (gem §26 Abs 1 Uni-KV), die nicht auf einer Post Doc Stelle beschäftigt sind und im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses an ihrer Dissertation in einer strukturierten Doktoratsausbildung arbeiten, bereits nach zwölf Monaten gekündigt werden, wenn zu erwarten ist, dass die Dissertation aus von der Dissertantin/von dem Dissertanten zu vertretenden Gründen nicht positiv abgeschlossen wird, dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die an der jeweiligen Universität geltenden Regelungen für Doktoratsstudien, insbesondere hinsichtlich des Fortschritts der Dissertation nicht eingehalten wurden oder ein Grund im Sinn evon §22 As 2 li a bis c vorliegt.

DV: Alle ausser Postdocs, die laut Arbeitsvertrag Dissertieren können, dürfen nach 1 Jahr gekündigt werden.

BV13 Gegenvorschlag

- Arbeitsverhältnisse *mit UniversitätsassistentInnen (§ 26 Abs 1), die nicht auf einer Postdoc-Stelle beschäftigt sind und im Rahmen ihres Arbeitsverhältnisses an ihrer Dissertation in einer strukturierten Doktoratsausbildung arbeiten, bereits nach zwölf Monaten gekündigt werden, wenn zu erwarten ist, dass die Dissertation aus vom Dissertanten/von der Dissertantin zu vertretenden Gründen nicht positiv abgeschlossen wird. Dazu sind in einer Betriebsvereinbarung unter Berücksichtigung der an der jeweiligen Universität geltenden Regeln für Doktoratsstudien für strukturierte Doktoratsprogramme Ziele festzulegen, die im ersten Halbjahr und im ersten Jahr vonseiten der Dissertantin bzw. des Dissertanten im Regelfall erfüllt werden können. Im Falle der Nichterreichung der für 6 Monate Beschäftigung in der Betriebsvereinbarung festgelegten Ziele ist von der Arbeitgeberin eine Vorwarnung auszusprechen. Bei neuerlichem Nichterreichen der in der Betriebsvereinbarung festgelegten Ziele für 11 Monate ab Abschluss des Arbeitsvertrages bzw. des Dissertationsübereinkommens und dgl. kann eine Kündigung ausgesprochen werden. Die Universität hat in diesem Fall der beabsichtigten Kündigung jeweils schriftlich nachzuweisen, dass die notwendigen Arbeitsmittel und Ressourcen für die gesamte Dauer der Dissertation zur Verfügung gestellt waren.*

BV13: ALLE ZUR DISS MIND 30H BEZAHLTEN MA, DÜRFEN NACH 1 JAHR GEKÜNDIGT WERDEN, WENN SIE DIE IM DOKTORATSPROGRAMM UND GEM. BETRIEBSVEREINBARUNG NOTWENDIGEN ZIELE NICHT ERREICHEN.



GÖD BV13 Aussendung Mitglieder und BR Vorsitzende

- Forderungen schon vor Valorisierungs Verhandlungen an GÖD Mitglieder verteilt und BR Vorsitzende weil
- ein Jahr (4 Termine) Rahmenrechtsverhandlungen mit mehrfachen Zusagen ohne konkrete Abschlüsse erfolgen
- Schon gemachte Zusagen (Teilzeitdienste mit Vollzeit gleichstellen) widerrufen werden
- Protokollunterfertigung der Zwischenergebnisse verweigert wurde
- Die Fortführung der Verhandlungen zu einer Zustimmung zur vorzeitigen Kündigung von befristeten DienstnehmerInnen abhängig gemacht wurde

Nachzulesen in der BRwiP Aussendung der MUI

<https://www.i-med.ac.at/betriebsrat1/goed/20191023-BV13-Uni-KV-Lagebericht.pdf>



Forderungen in KV Einschätzung an GÖD Mitglieder und BR Vorsitzende

- **Rechtsanspruch auf geringfügige Beschäftigung während der Elternkarenz.**
Dabei handelt es sich um ein klares Gebot der Familien- und Frauenförderung im Zusammenhang mit der Arbeitgeber-Fürsorgepflicht und Rücksichtnahme auf Kinderbetreuungspflichten.
- **Automatische Verlängerung von befristeten Beschäftigungsverhältnissen bis zum Ende der Schutzfrist nach Geburt eines Kindes.**
Diese Forderung bezieht sich auf den gesetzlich verankerten Mutterschutz und die neueste Rechtsprechung dazu.



BV13 FoRderungen an RektorInnen Cc an GÖD Mitglieder und BR Vorsitzende

- **Verkürzung des Durchrechnungszeitraums für die Erfüllung der Lehrverpflichtung von zwei aufeinanderfolgenden Studienjahren auf ein Studienjahr.**
Dies soll den direkten und indirekten Druck auf unfreiwillige und KV-widrige Erhöhung von Lehrverpflichtungen hintanhaltend.
- **Rückführung von § 20 Abs. 3 KV auf die Fassung vor der 6. KV-Novelle.**
Die Rücknahme einer umstrittenen Einschränkung der Vertragsverlängerung bei Karenzierungen.



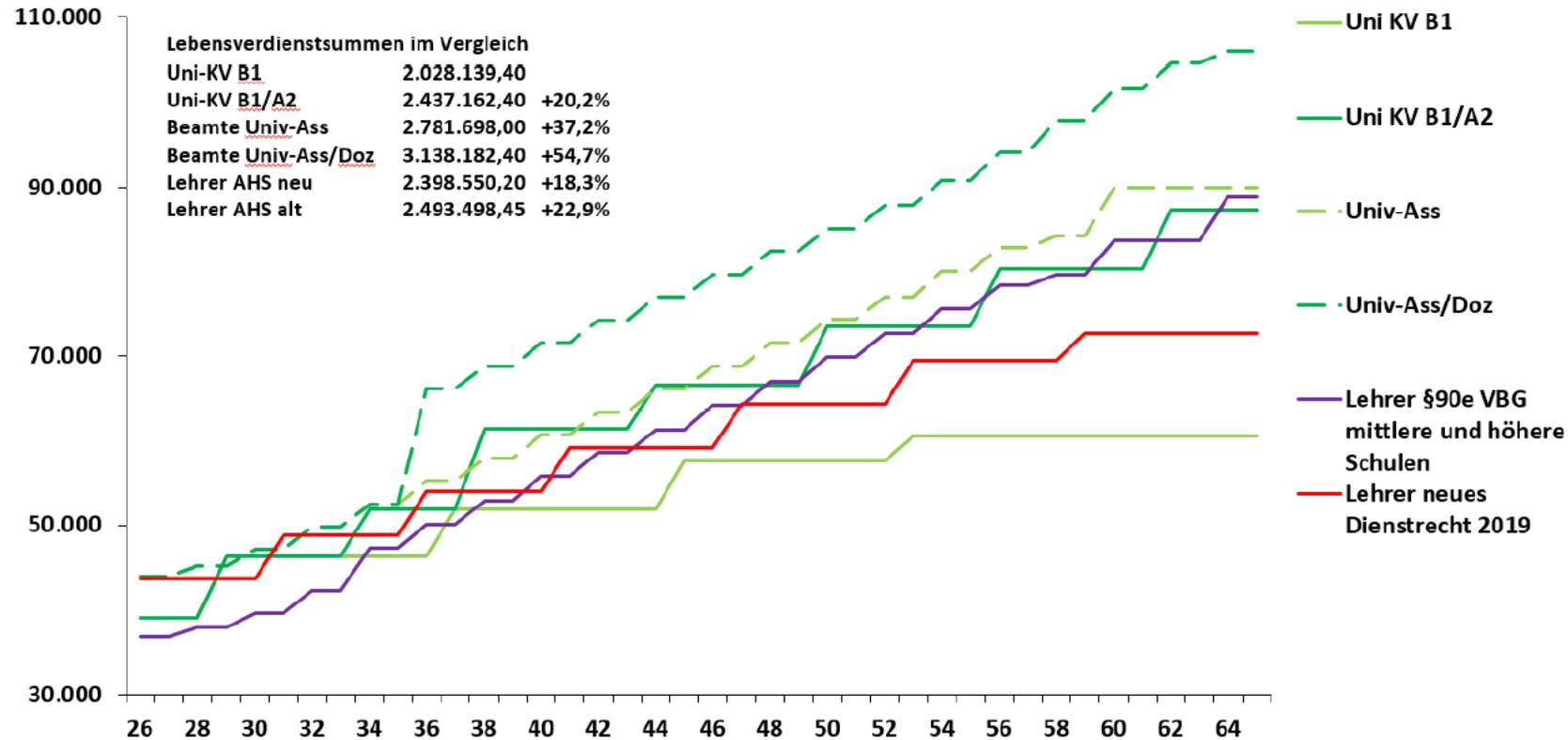
Dachverband hat letztlich zu keinem Punkt zugestimmt, Keine Einigung über Kündigung nach 12 Monaten

- **Europarechtskonforme Ausgestaltung von § 14 KV.**
Die EU-konforme Zulässigkeit eines SEPA-fähigen Gehaltskontos.
- **Anerkennung von Vorerfahrungen an und außerhalb von Universitäten als Vordienstzeit.**
Eine Forderung, die durch ein jüngst ergangenes EuGH-Urteil eine zumindest teilweise Bestätigung erfahren hat.



Brief an Rektorinnen aller 21 Unis zur Verhandlungsermächtigung

Österreich_Wissenschaftler Uni-KV im Vergleich mit Lehrern (AHS) Jahres-Grundgehälter bei Vollzeit



| Jahr | Vorjahresinflation Österreich | Uni KV Verhandlungsergebnis | Uni KV B1 ¹ | Uni KV A2 ² | Uni-KV Prof.-Gehalt ³ | o.Univ.-Prof. ⁴ (BeamteR) | außeruniv. Forschung | Univ.-Prof. Bayern | Metaller |
|----------------------|-------------------------------|-----------------------------|------------------------|------------------------|----------------------------------|--------------------------------------|----------------------|--------------------|----------|
| 2010 | 0,50% | 0,9% + € 4.- | 1,02% | 1,00% | 0,96% | 1,21% | 1,50% | 1,20% | 1,60% |
| 2011 | 1,90% | + € 34,50.- | 1,06% | 0,82% | 0,51% | 0,88% | 2,10% | 0,00% | 2,80% |
| 2012 | 3,30% | 3% | 3,00% | 3,00% | 3,00% | 2,95% | 3,20% | 3,45% | 3,80% |
| 2013 | 2,40% | + € 30.- | 0,89% | 0,69% | 0,43% | 0,00% | 2,90% | 2,65% | 2,80% |
| 2014 | 2,00% | 2,1% | 2,10% | 2,10% | 2,10% | 1,73% | 2,30% | 2,95% | 2,35% |
| 2015 | 1,70% | 1,8% | 1,80% | 1,80% | 1,80% | 1,77% | 2,00% | 2,10% | 2,00% |
| 2016 | 0,90% | 1,26% | 1,26% | 1,26% | 1,26% | 1,30% | 1,35% | 2,30% | 1,40% |
| 2017 | 0,90% | 1% | 1,00% | 1,00% | 1,00% | 1,30% | 1,35% | 2,00% | 1,60% |
| 2018 | 2,10% | 2,33% | 2,33% | 2,33% | 2,33% | 2,33% | 2,47% | 2,35% | 3,10% |
| 2019 | 2,00% | 2,5%, aber max. € 130.- | 2,50% | 2,50% | 1,60% | 2,65% | 3,10% | 3,20% | 3,00% |
| 2020 | | | | | | | | 3,20% | 2,60% |
| akkumuliert bis 2019 | 19,14% | | 18,29% | 17,75% | 16,00% | 17,30% | 24,61% | 24,50% | 27,29% |
| akkumuliert bis 2020 | | | | | | | | 28,48% | 30,60% |

Branchen und Gruppenabschlüsse Uni-Bereich: Beilage Brief JKU Linz

Ritus von Gehaltsverhandlungen, freie Gehälter mit 100% + (exklusive Profs)

Information der BRs über Gehaltsverhandlungen

- Absprache über bessere Organisation (Metaller)
- Absprache über Forderungen aus Sicht der BRs,
- Absprache über Vorgehen bei Scheitern
- Seit 2016
- Erstmals 18/22 BR aP und wkP bereit für bundesweite Betriebsversammlungen
- Bis 2019 irrelevant, da gr Unis keinen Arbeitskampf eingehen wollten
 - Keine VL ausfallen lassen
 - Keine Prüfungen ausfallen lassen
 - Publikationstätigkeit bestreiken
- MT: diese Maßnahmen sind irrelevant und selbstschädigend.

Dachverband

- Bietet Abschluss über Inflationsrate an (1,7%)
- Vorsitzender bietet 2%
- „hätte auch 1,8% anbieten können“
- MT fordert Ernsthaftigkeit und Respekt

Abschluss 2,25% für alles wkP ab 1.2.2020,
Mind 55 Euro (Lehrlinge und Gehalts-stufen
allgemeines Personal (I-IIIa))

Agenda 2020

Rahmenrechtsverhandlungen

Anpassung Postdoc Schema an
AHS Oberstufe

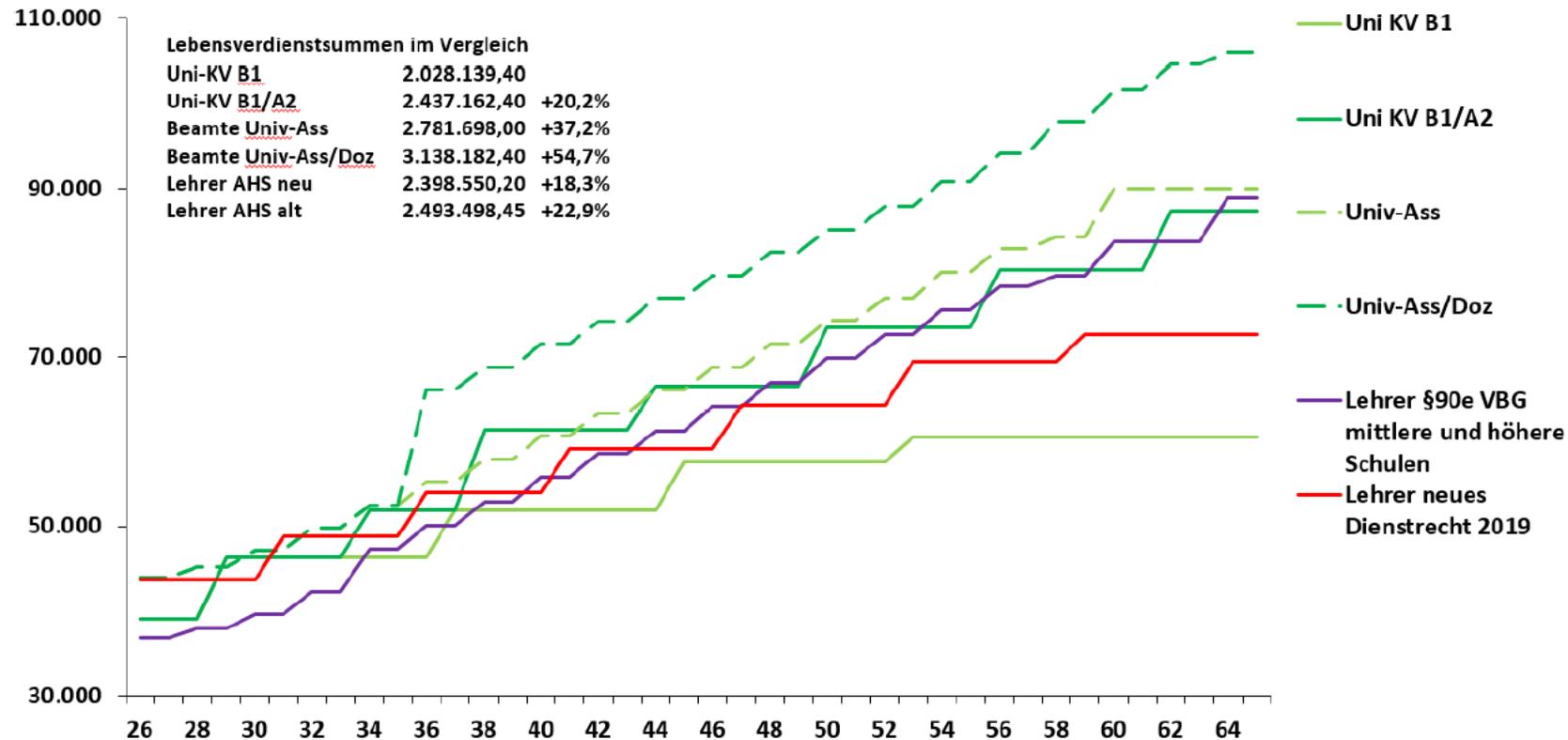
Vorberechnungen der
Mehrkosten

1. Vorzeitiger Vorrückung
2. zwei weitere Gehaltsstufen

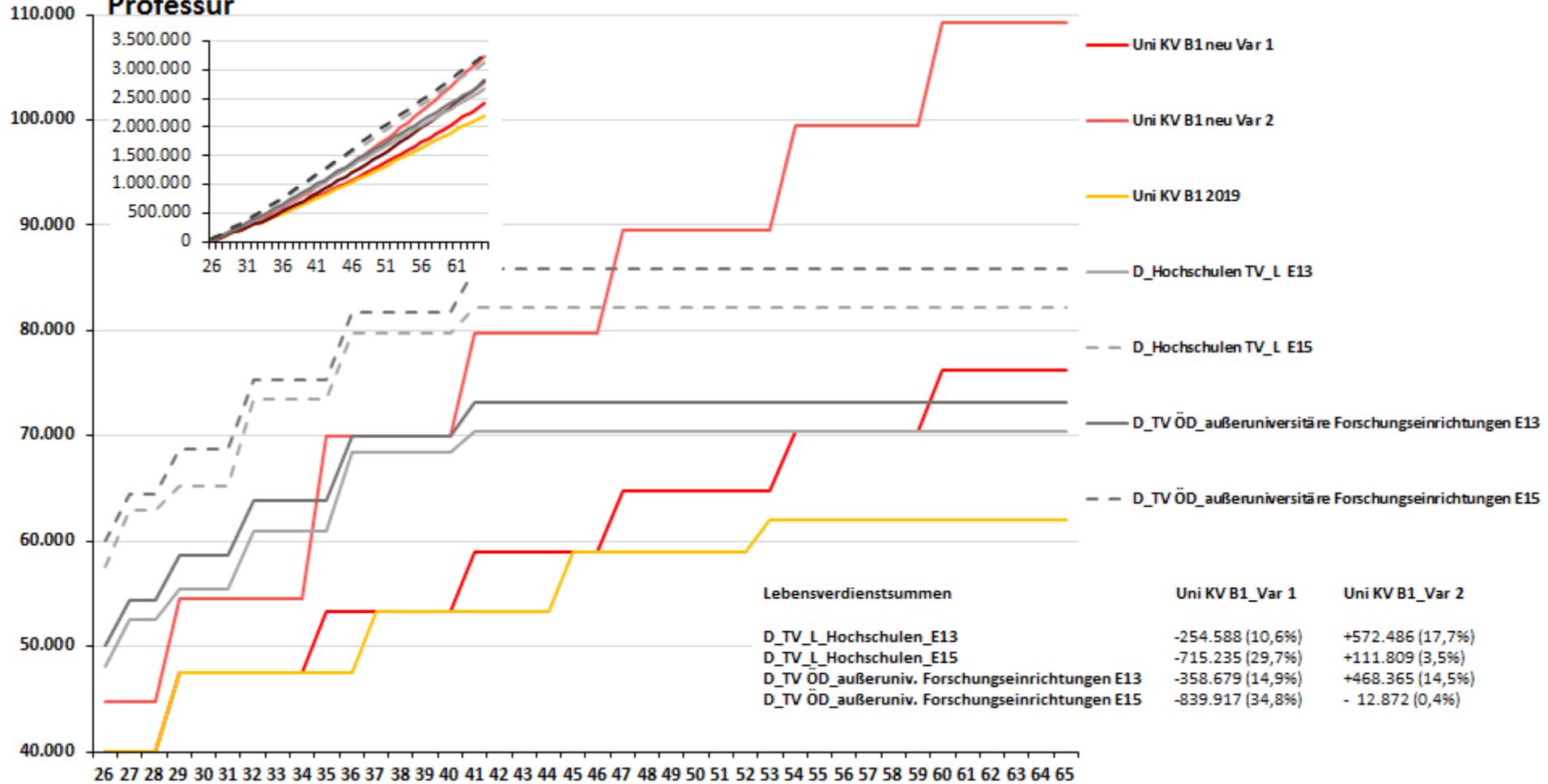


Gehaltsvergleich zu A2 und AHS-Lehrern

Österreich Wissenschaftler Uni-KV im Vergleich mit Lehrern (AHS) Jahres-Grundgehälter bei Vollzeit



Vergleich mit Deutschland (cave: in D kein Modell bis Pensionsalter für wissenschaftl. Mitarbeiter ohne Professur)



Ergebnisse EuGH Urteile zu Ausländerdiskriminierung und Kettenvertragsverbot

- §109 UG: erwartete Änderungen
 - Teilzeit ist nicht mehr verlängernd
 - Lange Befristungen nur in Ausnahmefällen zulässig (EU: Vertretung, Ausbildung, Ersatzkraft)
- GÖD will früh Klarheit über Anstellung, nicht nahtlose Kettenverträge ad infinitum
- GÖD will VBG Regelung: Vermeidung der Umgehung (Pause von 6-12 Monaten) des unbefristeten Verhältnisses
- RektorInnen wollten (stand Frühjahr 2019) 10 -14 Jahre für Kettenverträge, Kette beginnt bei jeder Stufe neu

Arbeitsrecht: KA-AZG

- Bei 25h Arbeit sind unmittelbare 11h Erholung am Stück Mindeststandard
- Bei mehr als 12h Arbeitstagen ist der Betriebsrat unter Einbeziehung von BetroffenenvertreterInnen einzubinden

