

## 20 Jahre Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal an der MUI

### 1. Die Anfänge (2004-2008)

Im November 2004 wurden nach heftig bekämpfter Ausgliederung die Medizinischen Fakultäten zu eigenen Universitäten. Organisiert von Dr. Ludwig Call, dem Vorsitzenden des gemeinsamen Dienststellenausschusses an der MUI, wurde die erste Betriebsratswahl durchgeführt. Zu dieser Betriebsratswahl traten eine Professor:innen-, eine Frauen-, eine Aktionsgemeinschafts- sowie eine ÖVP-Liste und die Interessengemeinschaft Klinikärzte:innen UGÖD an, letztere als einzige Liste mit einem Reißverschlussprinzip von Frauen und Männern in abwechselnder Weise. In der ersten Konstituierung wurde Prof. Martin Tiefenthaler mit 5 von 13 Mandaten von der stärksten gemeinsam mit der zweitstärksten Liste, der Aktionsgemeinschaftsliste, vertreten durch Prof. Werner Streif, zum Vorsitzenden gewählt. In diesem ersten Betriebsrat, wo Sitzungen in einem Besprechungszimmer im MZA abgehalten wurden, gab es noch über zwei Jahre kein Sekretariat und kein Büro und die Agenden des Betriebsrates wurden im geteilten Dienstzimmer, das gleichzeitig das Nachtdienstzimmer des Dialysedienstes war, abgewickelt.

Gleich zu Beginn war klar, dass mit einer geteilten Zuständigkeit der gesetzlichen Interessenvertretung (Arbeiterkammer und Ärztekammer) eine eigenständige Finanzierung durch eine Umlage zu Vertretungszwecken vonnöten sein würde. Analog zum Tirol-Kliniken-Betriebsrat wurde auch an der LFUI und der MUI beim allgemeinen und wissenschaftlichen Personal eine Betriebsratsumlage eingeführt. In über 40 Betriebsgruppenversammlungen der einzelnen OEs wurde eine Annahme mit 2/3 der Stimmberechtigten und auch 2/3 der Befürwortungen erzielt. Alle Listenführer hatten sich damals ins Zeug gelegt und im 2. Anlauf war die Umlage beschlossen. Nach einer ersten Phase mit 0,25 % der Bezüge (die Hälfte des Zulässigen) wurde die Umlage auf 0,15 % reduziert und hatte bis dato keinen Grund zu Beanstandung, weder durch die internen Rechnungsprüfer:innen noch durch die Prüfung seitens der Arbeiterkammer. Fraglos ein Verdienst unseres Sekretariats.

Als ersten Aspekt zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie gelang es, Vizektorin Hochleitner davon zu überzeugen, dass in der Elternkarenz das Recht auf geringfügige Beschäftigungen eingeräumt werden soll, so dass – unabhängig von Ersatzkräften – der Zugang zu Forschung aufrecht bleibt. Die meisten Frauen nutzten diese Zeit mehrfach publikatorisch, so dass im weiteren Verlauf für Laufbahnstellen auch bis 2016 genug weibliche Bewerberinnen zur Verfügung standen. Damit haben wir bundesweit ein Muster erstellt, das 2019 auch in den Kollektivvertrag der Universitäten übernommen wurde. Die UG Novelle 2016 mit der Anhebung der Laufbahnstellen in die Gruppe der Professor:innen nach Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung hat eine wesentlich exklusivere Zubilligung von Laufbahnstellen, eine Neufassung der Betriebsvereinbarung bedingt und die Geschlechterparität bei der Besetzung ist insbesondere im nichtärztlichen Bereich wieder verloren gegangen.

Auf unsere Initiative wurden umgehend – also mit der nächsten anstehenden Wahl (Senat-2005) auch fünf KA-AZG-Vertreter:innen gewählt und diese Wahlordnung auch bundesweit an den Universitäten übernommen. Im Vergleich dazu haben die Tirol-Kliniken erst seit 2022 KA-AZG-Vertreter:innen gewählt

Im August 2005 gelang es unter Einräumung eines Prækariats seitens der Tirol-Kliniken, im Altbau Innere Medizin Süd ein Betriebsratsbüro einzurichten, in dem gleichzeitig das Sekretariat, übernommen von Frau Rödiger, halbtägig eingerichtet wurde. Die Zubilligung einer Sekretärin gelang nur, nachdem damals die zustehenden Freistellungen seitens der Betriebsräte nicht konsumiert wurden. In dieser Zeit wurde auf Initiative von Prof. Thomas Luger Robotrec über ein Excel-Programm (Prof. Wolfgang Hackl) eingerichtet und erstmalig gelang es an einer Medizinischen Universität, den Anteil an ärztlicher Leistung zumindest ansatzweise aufzuzeichnen. Leider ist die z. T. massive Überbetrauung mit ärztlicher Versorgung trotz vereinbarter Forschungstage weit unter den Vereinbarungen geblieben.

## 2. Zweite Periode (2008-2012)

Mit Prof. Werner Streif als Stellvertretenden war von vornherein jemand mit internationaler Vernetzungskompetenz an Bord (er ist Hämophilie-Forscher), der bundesweite Vernetzungstreffen zwischen den Betriebsräten anstrebte. Nachdem wir einige Versuche an den einzelnen Standorten unternommen hatten, wurde 2006 klar, dass die weiteren Treffen zentral gemeinsam an einem universitätsfernen Ort stattfinden und im Rahmen einer Klausur durchgeführt werden sollten. Damit war die Geburtsstunde der WIGMU (**W**ien, **I**nnsbruck, **G**raz **M**edizinische **U**niversitäten) in Bad Aussee entstanden und wir haben von Beginn an die Wissenschaftssprecher:innen der Parlamentsparteien eingeladen, unter anderem Kurt Grünewald, Josef Broukal, Martin Graf und Gertrude Brinek. Im weiteren Verlauf entwickelte sich diese Tagung auch zu einem Branchenbetriebsrätetreffen unter Einbindung der Gewerkschaft öffentlicher Dienst, vertreten durch Wilhelm Gloss, des Zentralausschusses der Universitätslehrer:innen vertreten durch Anneliese Legat und unter Beisein des Sektionschefs bzw. eines Vertreters aus dem BMBWF. Es gelang uns nie, den Minister persönlich zu einem Treffen einzuladen, jedoch mehrfach war der Sektionschef anwesend und wir konnten wesentliche Sonderbestimmungen im UG für die Medizinischen Universitäten etablieren bzw. Aufrecht erhalten.

So gelang es, dass 30 % der Normalarbeitszeit über alle Fachabteilungen für Wissenschaft und Forschung für das ärztliche Universitätspersonal eingeräumt werden müssen. Es gelang auch, gegen die Prækarisierung der Betroffenen im weiteren Verlauf über die Studienplatzfinanzierung vorzugehen, konkret dass Doktorand:innen zumindest 30 Stunden bezahlt an den Universitäten beschäftigt werden müssen, um in der Studienplatzfinanzierung Berücksichtigung zu finden. Bereits in der ersten Periode hatten sich die Betriebsräte bundesweit organisiert und über die schwierige Materie KA-AZG-Betriebsvereinbarung abgesprochen, so dass 2007 die ersten Verhandlungen mit einem einheitlichen Papier in Graz, Wien und Innsbruck begonnen wurden und erst 2009 differierende Bedingungen Aufrecht erhielt.

In dieser Periode gelang es unter Federführung von Prof. Ursula Kiechl-Kohlendorfer das Objekt Müllerstraße, in dem die Tirol-Kliniken den gemeinsamen Kindergarten betrieben, von der Bundesimmobiliengesellschaft weiter zu mieten und einen eigenen MUI-Kindergarten einzurichten, der auch dann von Frau BMin für Frauenangelegenheiten Gabriele Heinisch-Hosek, 2011

eingeweiht wurde. Darüber hinaus planten wir eine Kinderkrippe in einem Stöcklgebäude in der Müllerstraße, errichtet nach einem Plan von Architekt Michael Prachensky, die aber unter Vizerektorin für Personal Grete Hochleitner nicht realisiert wurde, weil zu viele leere Plätze befürchtet wurden. Daraufhin wurde die Aktion Wiedereintritt entwickelt, die bei Vollbeschäftigung zeitweise bis auf einen geringen Selbstbehalt die vollständigen Kosten für die Tagesmutter übernommen hat. Diese Regelung bestand bis ins Jahr 2023, wo die Universität eigene Tagesmütter in eigens angemietete Wohnungen in der Schöpfstraße eingerichtet hat. Wir hoffen, dass trotz dieser sehr personal- und kostenintensiven Variante auch in Zukunft genug Kinderbetreuungsplätze für die Kleinsten zur Verfügung gestellt werden.

### 3. Dritte Periode (2008-2012)

Mit Umstrukturierungen in der Periode 2008-2012 gelang es, ein separates Büro im Mitteltrakt des Gebäudes Innere Medizin zu erreichen und dass neben einem Sekretariat auch ein 10 m<sup>2</sup> großes Zimmer des Vorsitzenden eingerichtet wurde, wieder als Präkariat im Bereich der Tirol-Kliniken. Fr. Sommeregger übernahm das Sekretariat und hat uns erst in Sorge wegen der Fusion mit der Stammuniversität ins dortige Betriebsratsbüro verlassen. Die umfangreiche Arbeit im Büro wurde letztendlich von Fr. Sandra Herrnegger und von Fr. Roswitha Lorber übernommen, die seither die wesentlichen Stützen unserer Effektivität darstellen. Erst 2017 übersiedelte das Betriebsratsbüro dann in den Flachbau Nord im Chirurgiegebäude, wo nun auch drei Räume bestehen, neben dem Sekretariat, das Zimmer des Vorsitzenden und ein kleiner Besprechungsraum mit etwa 15 m<sup>2</sup>. Ab der Periode 2012 war die Mitarbeiter:innenzahl durch die Eingliederung der Projektmitarbeiter:innen in das Universitätspersonal so angewachsen, dass 14 Betriebsratsmandatar:innen zu wählen waren. Ab diesem Zeitpunkt entwickelte sich auch zunehmend eine Trennung in eine Theoretiker:innenliste und eine Kliniker:innenliste und ab diesem Zeitpunkt trat auch die Liste MUI-Science gegen die Interessengemeinschaft Klinik-Ärzte:innen UGÖD an. Die betriebliche Gehaltsentwicklung und Dissoziation zwischen Ärzte:innen und Nicht-Ärzte:innen hat im weiteren Verlauf diesbezüglich zur Polarisierung wesentlich beigetragen.

### 4. Vierte Periode (2012-2016)

Erst mit der KA-AZG-Novelle 2014, die die ärztlichen Arbeitszeiten an die bestehende EU Arbeitszeitrichtlinie anpassen musste, gelang es, in den Gehaltsverhandlungen in den Bundesländern, aber auch den Universitätsstandorten substanziell vorwärts zu kommen. Mit der Verweigerung eines Ärzte:innen-Schemas im Kollektivvertrag seitens der Kunstuniversitäten und des Dachverbandes mussten die Medizinischen Universitäten für das ärztliche Personal, um überhaupt wettbewerbsfähig Gehälter zahlen zu können, betriebliche Regelungen über die Gehälter eingehen und diese wurden selbstverständlich zwischen Wien, Graz und Innsbruck in Bad Aussee ebenso abgesprochen, wie auch die anderen Rahmenbedingungen mit Forschungstagen und Arbeitszeitaufzeichnungen. Diesbezüglich war auch von Anfang an die Österreichische Ärztekammer, vertreten durch Lukas Stärker und der Wiener Kammerpräsident Dr. Thomas Szekeres, mit an Bord, der gleichzeitig zu dem Zeitpunkt noch als Betriebsratsvorsitzender fungierte.

In Innsbruck wurde das von LH Platter angebotene Provisorium für die MUI verstetigt und dem Muster des Kollektivvertrages folgend mit höheren Einstiegsgehältern und flacheren

Gehaltskurven auch dienstalterunabhängig auf Dauer übernommen. Bis 2022 hatte damit die MUI konkurrenzfähige Gehälter österreichweit, bei den Ausbildungsärzt:innen waren wir national und zum Teil international führend. Seit 2023 ist in Graz begünstigt durch die Gehaltssteigerungen im Burgenland, Abwanderungstendenzen und anstehende Landtagswahlen gelungen, ein verbessertes Gehaltsschema für die KAGES als auch die MUG einzuführen. Auch an der MUW werden mittlerweile deutlich höhere Löhne für Ärzt:innen und Nicht-Ärzt:innen gezahlt. Ohne die Aufnahme von Ärztegehaltsverhandlungen der Landesärzt:innen in Tirol sind Anpassungen der MUI-Gehälter bis dato nicht möglich und so kam es nach Wiener Muster zur Auszahlung von Bundesmitteln als Prämie in 2024.

## 5. Fünfte Periode (2016-2020)

Die Polarisierung durch die ärztlichen Gehaltsanpassungen und einige andere Faktoren haben dazu beigetragen, dass die Wahlen zum Betriebsrat 2016 von MUI Science gewonnen wurde. Wolfgang Freysinger übernahm die Führung und mit seinem Team die zähen Verhandlungen für eine neue Betriebsvereinbarung zu Inhalt und Modalitäten von Qualifizierungsvereinbarungen. Die rechtliche Anpassung in UG §99 Abs. 4-6 hatte auch eine Erhöhung der Qualifizierungsvereinbarungsziele (z. B. 90.000 Euro statt 20.000 Euro Drittmittelinwerbung) und die Individualisierung der Zielvereinbarung zur Folge, die bis heute andauert. Betriebsvereinbarungen über Arbeitszeitaufzeichnung (Robotrec) und auch die BV Mitarbeiter:innengespräch Mobbing liefen aus oder wurden ausgesetzt. Richtungsweisende EU-GH Urteile (Arbeitsinhaltsgleiche Werkverträge unterbrechen nicht die Kettenvertragsregel, Teilzeitbeschäftigung ist wie Vollzeitbeschäftigung zu rechnen und Anerkennung von EU-Vordienstzeiten) hatten legislative Folgen (Neufassung §109 UG mit Zusammenrechnung der Arbeitsverträge bei sehr langen Übergangsbestimmungen) und seitens des Betriebsrates arbeitsgerichtliche Verfahren zur Folge, letztendlich ist es aber nicht gelungen das zur Uni Wien ergangene Urteil zu Vordienstzeiten auch auf die MUI umgelegt zu bekommen.

## 6. Sechste Periode 2020 bis heute

Die Wahl 2020 hatte wieder zur Umkehrung der Machtverhältnisse geführt und die IGK-UGÖD hat mit 15 Stimmen Überhang die Mehrheit bei Mandatsgleichstand. Neuerlich standen KA-AZG-BV-Verhandlungen an, diesmal unter externer Rechtsberatung mit einer Person die Rechtsgeschichte schreiben wollte und die Betriebsvereinbarung am Gerichtsweg herbeiführen wollte. Diese Verhandlungen waren von unerträglichem Klima, unfassbarer Geringschätzung und ungekannter Missachtung von Zwischenergebnissen, auch für Prof Christoph Brezinka die schwierigsten Verhandlungen, die jemals an der MUI geführt wurden. Daher gelang es lediglich, die Bestimmungen aus 2014 zu übernehmen (die u. a. angestrebten Gehaltskürzungen und Arbeitszeitflexibilisierungen konnten verhindert werden) und auch die sonst unter Robotrec vereinbarten Forschungstage als Anspruch in der BV zu integrieren.

Das EU-Urteil zu der notwendigen Gewährung der Wochenendruhe zusätzlich zur täglichen Ruhezeit wurde 2023 mit einer Betriebsvereinbarung zur Ruhezeitenflexibilisierung der Wochenendersatzruhezeit saniert. Gewonnen wurde dabei, dass die daraus resultierenden Fehltage entgeltrechtlich als erbracht gelten. Leider sind aber in den Notfallaufnahmen von Pädiatrie, Innere Medizin und Unfallchirurgie sowie auf einem Teil der Intensivstationen die Journaldienstbelastungen so hoch, dass diese Flexibilisierung eigentlich nicht eingegangen

werden sollte, weil sehr oft quasi Durcharbeiten notwendig ist. Hier sind sicherlich weitere Entlastungen wie der Ausbau der Hausarztambulanz oder nach Grazer Muster die Verdopplung der Mannschaft an Wochenenden notwendig. Weitere relevante Änderungen sind derzeit nicht zu erwarten.

## Zukunftsausblick

Brennende Ziele sind dennoch nicht erreicht. Dass Frauen die gleichen Karrierechancen wie Männer für Juniorprofessuren haben, ist leider wieder ein Brennpunktthema geworden, genauso wie die Anerkennung der klinischen Forschung genauso wie der Grundlagenforschung. Denn ohne klinische Forschung am Menschen können auch wesentliche Erfolge in der Grundlagenforschung nicht Eingang in die Behandlung, Diagnose und Prävention finden. Die Erhöhung des Stellenwerts der Lehre und deren zeitgemäße Evaluierung sind weitere Baustellen für die Zukunft, auch im Sinne von dienstrechtlichen Maßnahmen. Auch sind alle zukünftigen Rektorate darin zu unterstützen den Campus als Westösterreichs führende medizinische Forschungs-, Behandlungs- und Lehreinrichtung voranzubringen und sich nicht nur auf die Mitwirkung in der Krankenversorgung abseits von Lehre und Forschung zu beschränken.

Innsbruck, am 20.Dez 2024

Martin Tiefenthaler