

Kollektivvertrag für Universitätsbedienstete in der Betriebsrätekonferenz am 24. April 2009 mit mehr als 90 % beschlossen

Nach mehr als 5-jährigen Verhandlungen konnte die GÖD mit dem Dachverband der Universitäten Einigung über einen Kollektivvertrag erreichen. Dieser wird mit 1. Oktober 2009 in Kraft treten.

Dieser KV ist ein gelungener Wurf für die umfassende Neugestaltung der universitären Arbeitsverhältnisse.

Letztendlich ist es der GÖD gelungen, ausnahmslos alle an den Universitäten Beschäftigten in den Kollektivvertrag einzubeziehen.

Die GÖD freut sich, nach einem Verhandlungsbeginn im Frühjahr 2003 nunmehr folgende kollektivvertragliche Errungenschaften mitteilen zu können. Es ist erreicht:

Ein Bezahlungsniveau für alle Beschäftigten, das als „Mindestlohn“ (ein KV kann nur einen solchen schaffen) attraktiv und bei der anzustrebenden Vernetzung von Universitäten, Wirtschaft und ausländischen Partnern konkurrenzfähig ist.

Die Sicherheit des Arbeitsplatzes und der inneruniversitäre Aufstieg sind in einem Höchstausmaß gelungen

- a) beim wissenschaftlichen Personal durch den sogen. „tenure track“, d.h. ein selektives und faires Karrieremodell in Richtung permanenten, leistungsabhängigen Aufstiegs: der Jungwissenschaftler wird über eine Ausschreibung gesucht; er bekommt eine Chance, nützt diese, bewährt sich, erhält eine Dauerperspektive (Leistungsüberprüfungen in Gestalt von Evaluierungen sind dazu kein Widerspruch).
- b) beim allgemeinen Universitätspersonal durch ein 8-stufiges Verwendungsschema auf Basis umschriebener Tätigkeiten und Berufsbilder samt einem Vorrückungssystem sowie 3 Qualifikationsstufen (Grundstufe, Regelstufe, Expertenstatus).

Arbeitszeit für das allgemeine Universitätspersonal:

Die wöchentliche Normalarbeitszeit kann innerhalb eines Durchrechnungszeitraumes von 17 Wochen in den einzelnen Wochen des Durchrechnungszeitraumes auf 48 Stunden ausgedehnt werden, wenn sie innerhalb dieses Zeitraumes die Normalarbeitszeit von 40 Wochenstunden nicht überschreitet. Eine Verlängerung dieses Zeitraumes auf bis zu 52 Wochen ist an eine Betriebsvereinbarung gebunden.

Betriebliche Pausenregelungen bleiben erhalten und gelten auch für neu aufzunehmende Beschäftigte.

Teilzeit-Mehrarbeit:

Teilzeitbeschäftigte dürfen nur im Ausmaß von 10 % über das vereinbarte Beschäftigungsausmaß herangezogen werden, es sei denn, dass – nach nachweislicher Beratung mit dem Betriebsrat – anderes vereinbart wird.

Der Schutz des Arbeitsplatzes hat einen hohen Stellenwert erhalten:

- a) Befristete Arbeitsverhältnisse: Kündigungsmöglichkeit frühestens nach 2 Jahren, nur auf der Basis im KV genannter Kündigungsgründe, Schriftform
- b) Kündigung durch Arbeitgeber: Ab dem 5. Arbeitsjahr nur zum Quartalsende mit steigenden Kündigungsfristen (6 Wochen bis 5 Monate); vor dem 5. Arbeitsjahr zum Monatsende
- c) Erweiterter Kündigungsschutz:
Ab einer Beschäftigungsdauer von 20 Jahren
Ab dem 45. Lebensjahr und 15 Beschäftigungsjahren
Ab dem 50. Lebensjahr und 10 Beschäftigungsjahren
ist die Kündigung nur auf Basis eines Grundes zulässig, der im KV genannt ist.
Bei Organisationsänderungen sind solche Personen auf einen bereits vorhandenen, ihren Kenntnissen entsprechenden Arbeitsplatz zu versetzen bzw. es ist eine einschlägige Umschulung zu organisieren.
- d) Verbot der Motivkündigung

Studienurlaub (= Freistellung zu Lehr- und Forschungszwecken) für das wissenschaftliche (künstlerische) Universitätspersonal von bis zu 6 Monaten nach jeweils 7 Jahren ununterbrochener Beschäftigung.

Bildungsurlaub, Sabbatical für alle Beschäftigten nach jeweils 7 Jahren ununterbrochener Beschäftigung mit oder ohne Fortzahlung des Entgelts für Weiterbildungszwecke im Höchstausmaß von jeweils 2 Monaten.

Rechtsanspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung unter Fortzahlung des Entgelts in einer Mehrzahl von Familienangelegenheiten.

Regelungen der Journaldienstzulage, Rufbereitschaftsentschädigung, Strahlen- und Infektionsgefährdungszulage, Schmutzzulage, Fahrtkostenzuschuss, Dienstreisen, Jubiläumszuwendung und Gehaltsvorschuss sind Bestandteil des Kollektivvertrages.

Altersvorsorge in Gestalt einer Pensionskassenzusage

Es wird eine Aufwertung des Erfolgsmodells der Betriebsräte geben, weil 21 Angelegenheiten – zusätzlich zu den bereits bestehenden gesetzlichen Ermächtigungen – als den Kollektivvertrag ergänzende Regelungsfelder benannt sind.

Rückfragenhinweis:

Dr. Wilhelm GLOSS 0664/1427725
Mag. Peter KORECKY 0664/3363404
Dr. Richard KDOLSKY 0676/6017466
Dr. Alfred MÜLLER 0664/6027719202