



brw



- Jubiläumszuwendung
- Betriebsversammlung
- Studierbarkeit
- AK-Branchenreport
- Rechtsberatung
- Wegunfall/Dienstunfall
- Urlaub stundenweise?
- Familienbonus Plus
- Tenure-Track-Modell

Betriebsrat Wissenschaft - News



Dr. Eva Wegerer
Betriebsratsvorsitzende

Abschluss einer Betriebsvereinbarung

3 Monatsgehälter nach 25 Dienstjahren

Am 14. 11. 2018 wurde die Betriebsvereinbarung über die Voraussetzung und das Ausmaß einer Jubiläumszuwendung für Kollektivvertragsbedienstete zwischen der Universitätsleitung und den Betriebsräten der Montanuniversität abgeschlossen. Diese Betriebsvereinbarung stellt eine ergänzende Regelung zum Kollektivvertrag dar.

Die Zuerkennung von 3 Monatsgehältern für langjährige Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist eine Geste der Wertschätzung und Anerkennung der Leistungen für die Montanuniversität seitens der Universitätsleitung. Für uns Betriebsräte stellt der Abschluss dieser Betriebsvereinbarung einen großen Erfolg dar, den wir für unsere Kolleginnen und Kollegen erreichen konnten. Die Betriebsvereinbarung Jubiläumszuwendung wurde sowohl für das wissenschaftliche Personal als auch für die Allgemein Bediensteten der Universität abgeschlossen.

Unsere Kolleginnen und Kollegen bringen hervorragende Leistungen in Forschung, Lehre und Industrieprojekten. Verbundenheit zur Universität, Loyalität und Engagement sind durch unsere scientific community in höchstem Maß gegeben. All unsere Kolleginnen und Kollegen tragen zum Erfolg und zur Weiterentwicklung der Montanuniversität bei und prägen diese im Laufe ihres Berufslebens.

Die Auszahlung von Jubiläumsgeldern erfolgte gemäß § 20c Gehaltsgesetz bisher nur an beamtete MitarbeiterInnen wobei nach 25 Dienstjahren zwei und nach 40 Dienstjahren vier zusätzliche Monatsgehälter ausbezahlt werden. Seit Einführung des Kollektivvertrages für die Universitäten im Jahr 2009 gab es für Kollektivvertragsbedienstete nichts Vergleichbares. Die Auszahlung von drei zusätzlichen Monatsgehältern nach 25 Dienstjahren wurde in Übereinstimmung mit dem Rektorat als attraktivste Variante der Jubiläumszuwendung befunden.

Zusammenfassung einiger Eckdaten:

Persönlicher Geltungsbereich

Diese Betriebsvereinbarung gilt für alle Bediensteten der Montanuniversität, auf deren Arbeitsverhältnis der Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten (UNI-KV) anzuwenden ist. Vom Anwendungsbereich nicht umfasst sind die Mitglieder des Rektorats.

Zeitlicher Geltungsbereich

Die Betriebsvereinbarung tritt rückwirkend mit 01.10.2009 in Kraft und wurde auf unbefristete Zeit abgeschlossen. Die Jubiläumszuwendung umfasst 300 % des Bruttogehalts inklusive einer allfälligen Überzahlung, welches der Dienstnehmerin bzw. dem Dienstnehmer in jenem Monat zusteht, in den das Dienstjubiläum fällt. Nicht berücksichtigt werden hierbei allfällige Sonderzahlungen, Funktionszulagen, Einmalzahlungen, Überstundenabgeltungen bzw. -pauschalen etc.

Die Jubiläumszuwendung wird gemeinsam mit dem Monatsbezug jeweils im Jänner oder Juli ausbezahlt, der dem Monat der Vollenendung des Dienstjubiläums folgt. Kurzfristige Unterbrechungen des Dienstverhältnisses von nicht mehr als 3 Monaten gelten als ununterbrochene Dienstzeiten im Sinne dieser Betriebsvereinbarung

Anrechenbare Zeiten

Zu den anrechenbaren Zeiten der Betriebszugehörigkeit zählen, unabhängig vom Ausmaß der Beschäftigung, alle ununterbrochenen Zeiten, die auf folgenden Arbeitsverhältnissen zur Montanuniversität basieren: Beamten-dienstverhältnis gemäß Beamten-Dienstrechtsgesetz 1979 (BDG), öffentlich-rechtliches Verhältnis nach den Bestimmungen des Universitätsabteilungsgesetzes (Uni-AbgG), Vertragsbedienstetenverhältnis gemäß Vertragsbedienstetengesetz 1984 (VBG) oder

Jubiläumszuwendung für KV-Bedienstete

Privatangestelltenverhältnis gemäß Angestelltengesetz (AngG).

Weiters gelten als anrechenbar auch Zeiten eines Arbeitsverhältnisses zu einer Universitäts-einrichtung der Montanuniversität im Rahmen der Teilrechtsfähigkeit vor dem 01.01.2004, wenn das Arbeitsverhältnis auf die Montanuniversität als Arbeitgeberin übergegangen ist.

Für Beamtinnen und Beamte, die sich während der Zeit einer Freistellung gemäß § 160 BDG zusätzlich zu ihrem Beamtendienstverhältnis in einem Privatangestelltenverhältnis zur Montanuniversität befinden, sind für die Zuerkennung einer Jubiläumszuwendung ausschließlich die gesetzlichen Regelungen des Beamtendienstverhältnisses maßgebend.

Bei Änderung des Beschäftigungsausmaßes innerhalb eines Zeitraums von drei Jahren vor dem Zeitpunkt der Erreichung der 25-jährigen Betriebszugehörigkeit wird für die Berechnung der Jubiläumszuwendung das durchschnittliche Beschäftigungsausmaß innerhalb dieses Zeitraums herangezogen.

Unterbrechung der Dienstzeit

Die gesetzliche Regelung sieht vor, dass Zeiten des Mutterschutzes gemäß § 2 Mutterschutzgesetz (MSchG), die Inanspruchnahme von Elternkarenz gemäß den Bestimmungen des MSchG oder des Väter-Karenzgesetzes (VGK) bzw. die Sterbebegleitung (§ 14a AVRAG), eine Pflegeteilzeit (§ 14d AVRAG) und die Begleitung schwerstkranker Kinder (§ 14b AVRAG) keine Unterbrechung der Dienstzeit darstellen und somit zu den anrechenbaren Zeiten für die Zuerkennung einer Jubiläumszuwendung gelten.

Als keine Unterbrechung der Dienstzeit und somit als voll anrechenbar gelten auch Zeiten eines Bildungs- oder Studienurlaubes gemäß § 11 oder § 33 UNI-KV und Zeiten einer

Freistellung für Forschungs- und Lehrzwecke, unabhängig davon, ob sie unter Fortzahlung oder Entfall des Entgelts vereinbart wurden (§ 11 UNI-KV besagt, dass allen ArbeitnehmerInnen nach jeweils sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität ein Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung im Höchstmaß von 2 Monaten gewährt werden kann. Laut § 33 UNI-KV haben UniversitätsprofessorInnen, AssistenzprofessorInnen, assoziierte ProfessorInnen, Senior Scientists und Senior Lecturer nach sieben Jahren ununterbrochener Beschäftigung an der Universität einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeitsleistung zu Lehr- bzw. Forschungszwecken von bis zu 6 Monaten).

Nicht anrechenbare Zeiten umfassen Zeiten eines Urlaubs unter Entfall der Bezüge (Karenzurlaub), Zeiten einer Bildungskarenz (Finanzierung durch das AMS für 2 bis 12 Monate), Zeiten als WerkvertragsnehmerIn, als freie DienstnehmerIn oder Zeiten eines besonderen Rechtsverhältnisses.

Über alle weiteren Details der Betriebsvereinbarung informiert Sie der Betriebsrat Wissenschaft sehr gerne!

Wir bedanken uns beim Vorsitzenden des Betriebsrates für das Allgemeine Universitätspersonal, Jürgen Edlinger, für sein Engagement bei der Erstellung und Umsetzung dieser Betriebsvereinbarung. Für den erfolgreichen Abschluss zur Jubiläumszuwendung danken wir Magnifizenz Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr.techn. Dr.h.c. Wilfried Eichlseder und Frau Vizerektorin Dipl.-Ing. Dr.mont. Martha Mühlburger.

Betriebsvereinbarung Jubiläumszuwendung

Betriebsvereinbarung Jubiläumszuwendung



Betriebsversammlung am 13.12.2018

Information zur BV Jubiläumszuwendung und zur DS-GVO

Die Einberufung einer Betriebsversammlung liegt im Aufgabenbereich des Betriebsrates. Sie dient der Aussprache und des Informationsaustauschs zwischen den MitarbeiterInnen und dem Betriebsrat. Geregelt ist die Betriebsversammlung im Betriebsverfassungsgesetz. In diesem gesetzlichen Rahmen sind die Aufgaben der Betriebsversammlung und der gesamte Ablauf, von der Art der Einberufung über die Durchführung von Beschlussfassungen bis zur Protokollierung geregelt. Die Betriebsversammlung hat somit einen definierten rechtlichen Status (§ 43 BetrVG).



Abgesehen davon, dass die Abhaltung von Betriebsversammlungen zu den Pflichten des Betriebsrates gehört, stellt sich die Frage, welches Image Betriebsversammlungen haben. Einerseits verbindet man damit eine Kampfveranstaltung gegen das Management oder die Bekanntgabe von tiefgreifenden, meist unerfreulichen Veränderungen, die umgesetzt werden müssen. Andererseits, wenn keine brisanten Themen vorliegen, könnte es als langweilige Veranstaltung angesehen werden, für die man möglichst keine Zeit verschwendet.

Da wir glücklicherweise nicht von einer Kündigungswelle, Kurzarbeit, Gehaltskürzungen

oder der Schließung von Abteilungen betroffen sind, ist es die Herausforderung an uns, eine für die wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter interessante und informative Veranstaltung durchzuführen. Im Idealfall ist die Betriebsversammlung dann ein Forum des innerbetrieblichen Austauschs; ein Ort, an dem Kolleginnen und Kollegen inneruniversitäre Belange besprechen.

Es besteht keine Pflicht an einer Betriebsversammlung teilzunehmen. Historisch gesehen ist der Besuch einer Betriebsversammlung das erkämpfte Recht der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer. Im universitären Bereich ist die Arbeitssituation nicht direkt vergleichbar mit jener in traditionellen Industriebetrieben. Die Montanuniversität ist einer der größten Arbeitgeber in der Region. Alle 22 Universitäten stellen gemeinsam den größten Arbeitgeber Österreichs dar. Durch Forschung und Lehre haben die Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler eine wichtige gesellschaftspolitische Stellung.

Unser Engagement sollte auch der Mitgestaltung und Weiterentwicklung der Universität gelten, um gemeinsam positive Veränderungen zu erreichen. Wir wenden uns mit der Bitte an alle Kolleginnen und Kollegen, eine gemeinsame Kultur des innerbetrieblichen Austauschs und der Vernetzung zu gestalten und zu leben.

Die Betriebsversammlung ist ein Ort der Information und Kommunikation.

Themen:

Die Betriebsvereinbarung zur Jubiläumszuwendung und die Umsetzung der Datenschutzgrundverordnung an der Montanuniversität

Zeit: Donnerstag, 13.12.2018 um 16:00 Uhr

Ort: Hörsaal Miller von Hauenfels

„Studierbarkeit“

Indikator mit finanziellen Auswirkungen für die Universität

Das Thema Studierbarkeit ist einbezogen in die Leistungsvereinbarungen der Universität, die kürzlich für den Zeitraum 2019 bis 2021 mit dem Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) abgeschlossen wurden. Es gilt die Studierbarkeit zu optimieren. Diese Aufgabe beschäftigt auch das Qualitätsmanagement, wobei sich die Frage stellt: wie kann die Universität wirksam und ohne Beeinträchtigung der Qualität der universitären Bildung zu einem erfolgreichen Studium beitragen [1]? Strukturell betrachtet ist die Studierbarkeit die Ausgestaltung institutionell verankerter Studienstrukturen, die das Studienverhalten steuert. Dabei berücksichtigen die Strukturen die zeitlichen Restriktionen von Studierenden und ermöglichen durch eine angemessene Flexibilität, dass Studierende im Rahmen ihrer zeitlichen Ressourcen möglichst zügig studieren können [2].

Laut Universitätsfinanzierungsverordnung des BMBWF, verlautbart im Bundesgesetzblatt II Nr. 202/2018 [3], müssen mindestens 16 ECTS-Anrechnungspunkte oder 8 positiv beurteilte Semesterstunden pro Studienjahr von den Studierenden prüfungsaktiv betrieben werden. Zu diesem Basisindikator (a) kommen noch Wettbewerbsindikatoren: (b) die Anzahl der Studienabschlüsse pro Studienjahr mit Gewichtung nach Fächergruppen und (c) die Anzahl der mit mindestens 40 ECTS-Anrechnungspunkten oder 20 Semesterstunden prüfungsaktiv betriebenen Studien pro Studienjahr mit Gewichtung nach Fächergruppen. Um die Beträge für b) und c) in voller Höhe zu erhalten, muss die Universität mindestens fünf der folgenden qualitätssichernden Maßnahmen in der Lehre nachweisen:

- Beurteilung der Lehre durch Studierende als Teil des Qualitätskreislaufs, unter Berücksichtigung der Pflichtlehrveranstaltungen längstens alle vier Semester;
- Monitoring von Absolventinnen und Absolventen (Karriereverläufe, Erstellung von

Beschäftigungsstatistiken, etc.);

- Befragung von Absolventinnen und Absolventen zur Zufriedenheit mit ihrem Studium;
- kontinuierliches Monitoring der Studierbarkeit in allen Studiengängen zumindest stichprobenweise (z.B. unter Nutzung von Studienerfolgsstatistiken);
- Externe Evaluierung der Studierbarkeit und universitätsübergreifender Austausch zu den Ergebnissen;
- Sicherung der Prozessqualität in der Curriculumserstellung;
- Erfassung des Prüfungswesens durch das interne Qualitätssicherungssystem und Reflexion der Prüfungskultur (u.a. stichprobenweise zur Notengebung).

Wenn die Universität mindestens drei dieser Maßnahmen nachweist, erhält sie 50 vH der ihr aus dem entsprechenden Betrag zustehenden Mittel. Nähere Bestimmungen über die Umsetzung der qualitätssichernden Maßnahmen in der Lehre sowie deren Nachweis sind in die Leistungsvereinbarung aufzunehmen.

Sicher ist, jede Universität möchte die Beträge in voller Höhe erhalten und damit kommen wir zurück zur Ausgangsfragestellung: wie ist dieses Ziel ohne Qualitätseinbuße zu erreichen und ohne den Charakter einer Universität (z.B. „Verschulung“ durch Überreglementierung) zu verlieren?

STUDIERBARKEIT

[1] Dr. Anke Rigbers, Evaluationsagentur Baden-Württemberg, Flexible Lernwege und Lernumgebungen, Gastvortrag vor dem QM-Board der MUL, 09.10.2018.

[2] Imke Buß, Was versteckt sich hinter „Studierbarkeit“? Vorstellung und empirische Überprüfung des Konzeptes struktureller Studierbarkeit, https://static.uni-graz.at/fileadmin/veranstaltungen/qualitaetsmanagementtagung-2017/Forum_2/2_Praesentation_Buss_Graz_022017.pdf, aufgerufen am 19.11.2018.

[3] https://rdb.manz.at/document/ris.c.BGBI_II_Nr_202_2018, aufgerufen am 19.11.2018.





AK-Branchenreport Universitäten 2018

Wirtschaftlicher Lagebericht an österreichs Universitäten

Der Branchenreport Universitäten 2018 der Arbeiterkammer [1] untersucht die wirtschaftliche Lage der öffentlichen Universitäten in Österreich auf Basis einer Rechnungsabschlussdatenanalyse. Es wurden 20 der 21 im Dachverband vertretenen Universitäten in diesen Report aufgenommen. Der AK-Branchenreport gibt einen allgemeinen Überblick über die wirtschaftlichen Strukturdaten in den letzten drei Abschlussjahren (2015-2017).

Budget und Ertragslage: leichtes Plus beim Gesamtbudget, „Gewinne“ schwächer als 2016, aber teils höher als 2015.

Nach einem deutlicheren Anstieg der Gesamtumsätze zwischen 2015 und 2016 sind im Abschlussjahr 2017 die gesamten den Universitäten zur Verfügung stehenden Mittel leicht um weitere 1,45 % auf 3,88 Mrd. Euro angestiegen. Der Anstieg der ordentlichen Betriebsleistungen ist mit einem Plus von 1,16 % etwas verhaltener. In Summe blieb den Universitäten im Jahr 2017 ein Jahresüberschuss von 33,6 Mio. Euro, das sind um 53,4 % weniger als noch im Vorjahr und geringfügig weniger als noch 2015. In 15 von 20 Fällen wurde ein deutlich positiver Jahresüberschuss erzielt. Die Summe der ordentlichen Betriebserfolge (bereinigt um außerordentliche Effekte und Einmaleffekte) beläuft sich auf 31,6 Mio. Euro, das sind mehr als 50 Prozent weniger als im Vorjahr, aber wiederum 18 Prozent mehr als 2015.

Reservenausstattung: Eigenkapitalquote steigt auf gutem Niveau leicht weiter.

Die Eigenkapitalquote der 20 betrachteten Universitäten liegt im Jahr 2017 bei durchschnittlich 39,84 %, dies ist ein hoher und sehr solider Wert. Die Reservenausstattung ist trotz Verwendungseinschränkungen des Eigenkapitals als sehr solide zu bezeichnen. Dies nicht zuletzt deshalb, weil in den letzten Jahren jeweils ein stetiger Anstieg der Eigenkapitalquote zu erkennen war, zuletzt um 0,42 Prozentpunkte.

Finanzierungskraft und Verschuldung: Solide Cashflows, Verschuldungsgrad sehr gering.

In Summe betrugen die ordentlichen Cashflows der Universitäten im Jahr 2017 195,4 Mio. Euro, damit liegt dieser Wert in Summe knapp unter dem Niveau von 2015. Die Cashflow-Quoten der letzten Jahre lagen jeweils über 5 %. Die Nettoverschuldung der Universitäten lag 2017 bei 182,4 Mio. Euro. Da der erwirtschaftete Cashflow somit die Nettoverschuldung übersteigt, beträgt die fiktive Schuldentilgungsdauer weniger als ein Jahr (0,93 Jahre), was ein außerordentlich guter Wert ist.

Investitionen: Kräftiger Anstieg bei Sach- und Finanzinvestitionen.

Die Investitionen der betrachteten Universitäten waren durchwegs hoch und sind auch in den letzten beiden Jahren durchgehend gestiegen. 2017 wurden von 100 Euro Betriebsleistung 11,62 Euro investiert, wobei 6,71 Euro auf Sachinvestitionen, 0,64 Euro auf immaterielle Investitionen und 4,27 Euro auf Finanzinvestitionen entfielen. Gegenüber 2016 sind insbesondere die Sachinvestitionen deutlich angestiegen.

Beschäftigung und Beschäftigte: Anzahl der ArbeitnehmerInnen de facto konstant, marginaler Anstieg der Aufwendungen.

Im Gesamten waren im Abschlussjahr 2017 an den 20 untersuchten öffentlichen Universitäten 34.841 ArbeitnehmerInnen (Jahresvollzeitäquivalente) beschäftigt. Gegenüber 2016 entspricht dies einem leichten Anstieg von 0,43 %. Die Anzahl der tatsächlich beschäftigten Personen nach Köpfen war deutlich höher. Der Anteil des ordentlichen Personalaufwandes (ohne Abfertigungs- und Pensionsaufwendungen) an der ordentlichen Betriebsleistung beträgt 62,73 %, das ist ein geringfügiger Anstieg von 0,39 Prozentpunkten.

[1] Michael Heiling, Branchenreport Universitäten 2018, Kammer für Arbeiter und Angestellte für Wien

Betriebserfolg, Jahresüberschuss und Vollzeitäquivalente der technischen Universitäten für das Jahr 2017

Betriebserfolg

laut GuV-Rechnung (in Euro)

MUL	9.470.000
TU Graz	132.000
TU Wien	12.228.000

Jahresüberschuss (in Euro)

MUL	9.652.000
TU Graz	826.000
TU Wien	11.533.000

Beschäftigte Vollzeitäquivalent (Personen)

MUL	802
TU Graz	2.220
TU Wien	3.320

Der Betriebserfolg bzw. Jahresüberschuss in Relation zum Vollzeitäquivalent verdeutlicht die besonderen Leistungen des wissenschaftlichen Personals der Montanuniversität.

Rechtsberatung

Prof. MMag. DDr. Werner Anzenberger

Zum Einholen von Rechtsauskünften wenden wir uns an die kompetentesten Ansprechpartner. Werner Anzenberger unterstützt und berät uns in allen Rechtsfragen. Er ist nicht nur ein hervorragender Jurist sondern auch Historiker und hauptberuflich als Bereichsleiter für Soziales und Sozialpolitik sowie als Stabsstellenleiter für Außenstellen in der Arbeiterkammer Steiermark tätig. In seinen Zuständigkeitsbereich fallen die Abteilungen Arbeitsrecht, Sozialversicherungsrecht, Insolvenzrecht, ArbeitnehmerInnenschutz und Betriebsbetreuung, Frauen und Gleichstellung, Gesundheit, Pflege und Betreuung sowie (sozialpolitisch) Jugend. Die 13 Außenstellen der Arbeiterkammer Steiermark sind ihm weisungsgebunden.

Werner Anzenberger ist für die Konzeption von Studien und Veranstaltungen ebenso verantwortlich wie für die Begutachtungen von Gesetzesvorhaben des Bundes und des Landes Steiermark. In letzter Instanz obliegt ihm der gesamte Rechtsschutz für die AK-Mitglieder.

In der Bildungsarbeit ist er in die Programmgestaltung der AK-Betriebsräteakademie eingebunden. Für historische und politikwissenschaftliche Fragen ist er ebenso zuständig. Das neugestaltete Archiv der AK Steiermark wurde unter seiner Leitung aufgebaut.

Seine zahlreichen wissenschaftlichen Publikationen umfassen die Forschungsschwerpunkte Arbeits-, Sozial- und Insolvenzrecht sowie Erste Republik Österreich, Österreichische Diktatur und Nationalsozialismus. Eine Auswahl: „Finanzstrafrecht und Menschenrechtskonvention“ (1989), „Vertragsbedienstetenrecht Steiermark“ (2002), „Mitbestimmung im Aufsichtsrat“ (2011), „Sozialpläne“ (2014), „Arbeits- und sozialrechtsrechtliche Instrumente zur Steuerung der Krise“ (2014), „Diversität im Arbeitsleben“ (2015), „Absage an eine Demokratie“ (1997), „Casa de Austria Republicana“ (1999),

„Widerstand für eine Demokratie“ (2004), „Die Eisenstraße 1938 – 1945“ (2013), „Unrecht im Sinne des Rechtsstaates“ (2014), „Die Österreichische Diktatur – Ein faschistisches Gewaltregime?“ (2017).

Werner Anzenberger hält haupt- und nebenberuflich zahlreiche juristische, historische und politikwissenschaftliche Vorträge für Gebietskörperschaften, Universitäten, Schulen, Erwachsenenbildungseinrichtungen, Kulturinstitutionen wie Literaturhäuser, Interessenverbände, Parteien oder Vereine. Als Vorstand der Grazer Juristischen Gesellschaft bringt er sich in die Erstellung des wissenschaftlichen Vortragsprogramms ein. Er ist Vizepräsident des Dokumentationsarchives des Österreichischen Widerstands.

In seiner Bildungsfunktion vermittelt Werner Anzenberger ein humanistisches Weltbild, das von Demokratie, rechtsstaatlichen Garantien wie Menschen- und Bürgerrechten, Toleranz und sozialer Marktwirtschaft getragen ist.



RECHTSBERATUNG



Ao. Univ.-Prof. Dipl.-Chem.
Dr. rer. nat. Nicolai Aust

Wegunfall gleich Dienstunfall?

Jede Unterbrechung kann schaden

Bekanntlich fällt der Weg zwischen Wohn- und Arbeitsstätte unter den Versicherungsschutz im Sinne des Unfallversicherungsgesetzes. Unfälle auf diesen Wegen sollten also als Dienstunfälle anerkannt werden, aber Vorsicht: dies gilt nur für den direkten Weg (kein Umweg) und sofern der direkte Weg nicht unterbrochen wird.

Abstecher zum Zwecke der Verrichtung eigenwirtschaftlicher oder privatwirtschaftlicher Tätigkeiten führen zu einer „Wegunterbrechung“. Dies beendet zwar nicht den Versicherungsschutz, hebt ihn jedoch für die Dauer der Unterbrechung auf.

Was sind diese eigen- bzw. privatwirtschaftlichen Gründe, die auf dem Weg zur oder von der Arbeitsstätte tunlichst vermieden werden sollten? Kurz gesagt, alles, was dem persönlichen Lebensbereich zugeordnet werden kann. Dies sind typischerweise das Erledigen von Einkäufen, Behördengänge, aber auch Essen und Trinken sowie Körperpflege, etc. [Rechtsatz 0084229, 10 Obs 48/03m des OGH vom 08.04.2003].

Keine Regel ohne Ausnahme. Zwar wird der direkte Weg in der Regel die zeit- oder streckenmäßig kürzeste Verbindung sein, aber

auch auf längeren Wegen kann Versicherungsschutz bestehen, wenn z.B. der direkte Weg überhaupt nicht (z.B. durch eine Straßensperre) oder nur unter besonders ungünstigen Bedingungen (z.B. Witterung, Stau) benutzt werden kann.

Ebenso kann bei Benutzung eines PKWs als Beförderungsmittel das Tanken an einer unmittelbar auf dem Wege liegenden Tankstelle, auf dem Weg zur Arbeitsstätte, notwendig werden. Dies stellt eine geringe Unterbrechung der Wegstrecke dar, die jedoch ohne rechtliche Bedeutung bleibt. Ein Unfall hierbei wäre als Dienstunfall anzuerkennen.

Trotz alledem:

Laut Rechtsabteilung der GÖD ist prinzipiell davon auszugehen, dass „jede noch so kurze Unterbrechung des direkten Weges zwischen Wohnung und Dienstverrichtungsstelle den versicherten Weg unterbrechen kann, wenn privatwirtschaftliche Interessen dabei verfolgt werden.“

In Zweifelsfällen wird jedenfalls empfohlen, ein Ansuchen zur Anerkennung als Dienstunfall beim Sozialversicherungsträger zu stellen.

Urlaub stundenweise?

Stundenweise abrechnen – tageweise konsumieren

Wenn wir Urlaubstage beantragen, erfolgt die Aufzeichnung und Abrechnung derselben stundenweise. Laut § 19 Abs. 5 des Universitätskollektivvertrags kann das Urlaubsausmaß anteilmäßig zur geleisteten Arbeitszeit in Stunden ausgedrückt werden. Es wäre daher naheliegend, Urlaub auch stundenweise oder halbtagesweise zu konsumieren. Der gesetzliche Anspruch auf Erholungsurlaub ist für Kollektivvertragsbedienstete im Urlaubsgesetz (UrlG) geregelt. Hinsichtlich des Verbrauchs des Urlaubs besagt § 4 Abs. 3, dass der Urlaub in zwei

Teilen verbraucht werden kann, doch muss ein Teil mindestens sechs Werktagen betragen. Für Beamtinnen und Beamte wird das Ausmaß des Erholungsurlaubs im § 65 BDG 1979 geregelt, wobei gemäß Abs. 5 der Verbrauch der Urlaubsstunden nur tageweise zulässig ist.

Laut Auskunft der Rechtsberatung der Gewerkschaft Öffentlicher Dienst sieht der Gesetzgeber einen stundenweisen Urlaub nicht vor, da dies dem Erholungszweck widersprechen würde.

Familienbonus Plus

Einführung eines neuen Steuerabsetzbetrags für Familien

Ab 01.01.2019 gilt der Familienbonus Plus, der den bisherigen Kinderfreibetrag und die Absetzbarkeit der Kinderbetreuungskosten ersetzt. Dieser Steuerabsetzbetrag verringert die Einkommen- bzw. Lohnsteuer und nicht wie bisher die Steuerbemessungsgrundlage.

Der Anspruch auf Familienbonus besteht für jedes Kind im Inland, für das Familienbeihilfe bezogen wird in Höhe von jährlich bis zu € 1.500,-- bis zum 18. Geburtstag, danach in Höhe von jährlich € 500,--. Innerhalb der EU, im EWR-Raum und der Schweiz wird der Familienbonus auf das Preisniveau des Wohnsitzstaates angepasst und gilt nicht in Drittstaaten. Der Bonus wirkt sich nicht aus, wenn das Einkommen so gering ist, dass keine Einkommen- bzw. Lohnsteuer bezahlt wird. In diesem Fall können jedoch AlleinverdienerInnen einen Kindermehrbetrag von max. € 250,-- geltend machen.

(Quelle: <https://www.wko.at/service/steuern/familienbonus-plus-ab-1.1.2019.html>).

€ 1.500,-- pro Jahr für 1 Kind erhält man ab einem Monatseinkommen von ca. € 1.750,-- brutto. Der Familienbonus kann entweder rückwirkend für das jeweilige Vorjahr im Rahmen der ArbeitnehmerInnenveranlagung bzw. der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden oder durch Beantragung beim Arbeitgeber um Berücksichtigung bei der monatlichen Gehaltsverrechnung.

Die monatliche Auszahlung des Familienbonus läuft an der Montanuniversität wie folgt ab: Bitte füllen Sie das E 30 Formular aus (erhältlich unter <https://www.bmf.gv.at/aktuelles/e30.html>) und geben dies gemeinsam mit dem Nachweis Ihrer Familienbeihilfe bei der Abteilung für Personalverrechnung ab.

Tenure-Track-Modell

Laufbahnstellen gemäß § 99 Abs. 5 Universitätsgesetz

Am 05.10.2018 wurde die Richtlinie des Rektorats über die Einrichtung und Ausschreibung sowie Besetzung und Evaluierung von Stellen mit Qualifizierungsvereinbarung gemäß § 99 Abs. 5 UG, im Mitteilungsblatt der Montanuniversität veröffentlicht. Die „Qualifizierungsvereinbarung neu“ soll eine Durchgängigkeit der wissenschaftlichen Karriere bis in die Professorenkurie ermöglichen.

Die Basis für dieses Tenure-Track-Modell an Universitäten wurde bereits 2016 durch eine Novelle des Universitätsgesetzes geschaffen, wonach assoziierte ProfessorInnen organisationsrechtlich den UniversitätsprofessorInnen gleichgestellt werden. Voraussetzung dafür ist, dass sie ein Auswahlverfahren nach § 99 Abs. 5 UG durchlaufen, wobei das Auswahlverfahren internationalen kompetitiven Standards

entsprechen muss und die Stelle international auszuschreiben ist. Wenn die Qualifizierungsvereinbarung erreicht wurde, geht das befristete Arbeitsverhältnis einer Assistenzprofessur in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis einer Assoziierten Professur über (§ 27 Abs. 4 und 5, Kollektivvertrag).

„Die Qualifizierungsvereinbarung stellt somit einen Karriereweg für hochqualifizierte wissenschaftliche Nachwuchskräfte dar, deren bisherige Arbeit auch für den weiteren Karriereverlauf herausragende Leistungen auf international konkurrenzfähigem Niveau erwarten lassen. Damit werden planbare Karriereperspektiven geschaffen.“ (MBL 031819)

Im Mitteilungsblatt 017 vom 08.11.2018 wurde an der Montanuniversität die erste dieser Stellen ausgeschrieben.



Zum Jahresende

Dank und Wünsche

Vor der Jahreswende können wir wieder auf ein erfolgreiches Universitätsjahr zurückblicken. In Forschung und Lehre wurden große Leistungen erbracht, Projekte mit Industriepartnern erfolgreich abgeschlossen, neue Kontakte geknüpft, Preise und Auszeichnungen gewonnen. Hinter all den Erfolgen der Montanuniversität stehen unsere Kolleginnen und Kollegen. Motivation, Engagement und Leistungswille sind in höchstem Maß gegeben.

Was sind die wesentlichen Faktoren, die diese Einsatzbereitschaft bewirkt? Zu nennen sind hierbei das Interesse am Fachgebiet, die Freude an der Tätigkeit, der gesellschaftspolitische Wert der Arbeit, die Selbstverwirklichung, zukünftige berufliche Karriereperspektiven und das Arbeitsklima.

In Gesprächen mit Kolleginnen und Kollegen wird ein gutes Arbeitsklima als wesentlicher Aspekt für die Zufriedenheit am Arbeitsplatz genannt. Zusammengehörigkeit, Anerkennung

der Leistungen und Wertschätzung jeder/jedes Einzelnen stellen hierbei entscheidende Einflussfaktoren dar. Der Umgang miteinander soll geprägt sein von Respekt, Toleranz und Partnerschaftlichkeit.

Wir alle sind Teil einer wirklich großartigen Universität. Gegenseitige Unterstützung und Hilfestellung findet täglich zwischen unseren Kolleginnen und Kollegen statt. Wir stellen uns gemeinsam vielfältigen Herausforderungen und schaffen große Erfolge. Es gilt das Motto: „TEAM – Together Everyone Achieves More“. Lasst uns gemeinsam die Zukunft der Montanuniversität gestalten.

Die Mitglieder des Betriebsrates für das Wissenschaftliche Universitätspersonal sehen es als Privileg, für diese großartige Scientific Community tätig sein zu dürfen.

Herzlichen Dank!

**DAS
BRW-TEAM
WÜNSCHT IHNEN
FROHE WEIHNACHTEN
UND EIN GLÜCKLICHES,
ERFOLGREICHES NEUES JAHR**



FROHE WEIHNACHTEN

Impressum: Herausgeber: Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben,
Franz-Josef-Straße 18, 8700 Leoben; Redaktion: Dr. Eva Wegerer MBA, Layout: Marianne Kienigner, Druck: Universaldruckerei Leoben
Bildnachweis: Cover: Wilfried Eichlseder, Montanuniversität: 4, Foto Freisinger: 5, Arbeiterkammer: 7, Pixabay [CC0]: 11



brw

