



BETRIEBSRAT WISSENSCHAFT NEWS



DER SCHUTZ
EURER INTERESSEN
IST UNSERE
VERPFLICHTUNG

THE PROTECTION
OF YOUR
INTERESTS IS
OUR OBLIGATION

D/E

WORKS COUNCIL OF THE SCIENTIFIC STAFF NEWS



Inhalt

| | |
|---|----|
| Editorial | 2 |
| Schutz der Persönlichkeitsrechte | 3 |
| One Device Policy | 4 |
| DO`s und DON`Ts im Krankenstand | 5 |
| Rehabilitations- und Pflegefreistellung | 6 |
| Multi-Faktor-Authentifizierung | 7 |
| Passwort Policy der MUL | 7 |
| Weiterbildung statt Bildungskarenz | 8 |
| MUL in Balance | 9 |
| Gemeinsam stark! | 10 |
| Q3-300 | 11 |
| Wer versetzt Berge? | 12 |
| Zertifikat für Familienfreundlichkeit | 13 |
| Arbeiten im Klimawandel | 14 |
| Ausschluss vom Studium bei Gefährdung | 14 |
| MUL Bericht im ZAK | 15 |
| Anstellungsverhältnisse an der MUL | 15 |
| Wie flexibel ist die Arbeitszeit? | 16 |
| Science 4 Technology @MUL 2026 | 16 |
| USP der MUL | 17 |
| Service des BRW | 17 |

Content

| | |
|---|----|
| Protection of personal rights | 19 |
| One Device Policy | 20 |
| „Do`s and Dont`s” on sick leave | 21 |
| Rehabilitation- and care leave | 22 |
| Multi-factor-authentication | 23 |
| Passwort Policy | 23 |
| Further training instead of educational leave | 24 |
| MUL in Balance | 25 |
| Strong together! | 26 |
| Q3-300 | 27 |
| Who moves mountains? | 28 |
| Certificate for family friendliness | 29 |
| Working in the climate change | 30 |
| Exclusion from studies in case of danger | 30 |
| MUL report at ZAK | 31 |
| Employment conditions at MUL | 31 |
| How flexible are working hours? | 32 |
| Science 4 Technology @MUL 2026 | 32 |
| USP of the MUL | 33 |
| BRW services | 33 |

Liebe Kolleginnen und Kollegen!

Der wissenschaftliche Betrieb lebt von Engagement, Interesse und Zusammenarbeit. In unserem Haus ist dies in höchstem Maß gegeben. Forschung braucht jedoch auch Freiheit, Verlässlichkeit und faire Rahmenbedingungen. Als Betriebsrat setzen wir uns jeden Tag dafür ein, dass diese Grundlagen am wissenschaft-

lichen Arbeitsplatz nicht nur gegeben sind, sondern weiter gestärkt werden. Wir stehen an Ihrer Seite, hören zu, unterstützen Sie und setzen uns für Ihre Anliegen ein. Wir freuen uns über einen regen Austausch im kommenden Jahr und wünschen Ihnen eine schöne und besinnliche Weihnachtszeit.

Dear Colleagues!

The scientific community thrives on commitment, interest and cooperation. At our university, these qualities are present to the highest degree. However, research also requires freedom, reliability, and fair working conditions. As the Works Council, we work every day to ensure that these fundamentals are

not only in place in the scientific workplace, but are continuously strengthened. We stand by your side, listen, support you, and advocate for your concerns. We look forward to lively exchange in the coming year and wish you a joyful and peaceful Christmas season.



Wir danken für Ihr Interesse an unserer Zeitschrift! / We thank you for your interest in our magazine!
Eva Wegerer, Josef Adam und Nick Aust

Schutz der Persönlichkeitsrechte

bei der Verarbeitung personenbezogener Daten in IKT-Systemen

Im Zuge der Nutzung von Informations- und Kommunikations-Systemen gelten hinsichtlich der personenbezogenen Daten folgende rechtliche Grundlagen:

- das Arbeitsverfassungsgesetz (ArbVG)
- das Arbeitnehmer:innenschutzgesetz (ASchG)
- die Datenschutzgrundverordnung (DSGVO)
- das Datenschutzgesetz (DSG)
- das Telekommunikationsgesetz (TKG)

Der Betriebsrat Wissenschaft fordert die Einhaltung umfassender Schutzbestimmungen.

Personenbezogene Daten DÜRFEN NICHT

- für Zwecke der Leistungskontrolle herangezogen werden,
- zur Überwachung des Verhaltens innerhalb oder außerhalb der Universität verwendet werden,
- zur individuellen Bewertung und Beurteilung herangezogen werden,
- zur Erstellung von unerlaubten personenbezogenen Profilen verwendet werden.

Sichergestellt sein MUSS

- der Schutz vor unbefugter Speicherung von personenbezogenen Daten,
- der Schutz vor Weitergabe oder Offenlegung personenbezogener Daten,
- dass keine systematische Kontrolle erfolgt, die die Würde der Beschäftigten beeinträchtigen könnte.

Die Datenauswertung und -analyse DARF NUR

- zur Erfüllung gesetzlicher Pflichten herangezogen werden, soweit dies für die dienstlichen Aufgaben erforderlich ist,
- zur sachgerechten Nutzung der IKT-Systeme verwendet werden, wenn die Auswertung für den Betrieb und die Funktionalität der Systeme notwendig ist,
- zur Gewährleistung der Informations- und IKT-Sicherheit durchgeführt werden, insbesondere zum Schutz der Systeme und der gespeicherten Daten,
- auf Grundlage der ausdrücklichen Einwilligung der betroffenen Mitarbeiter:innen erfolgen, sofern keine andere gesetzliche Rechtsgrundlage besteht.

Die grundlegenden PRINZIPIEN SIND

- Die personenbezogenen Daten sind nach Möglichkeit anonymisiert zu erheben und zu verarbeiten; andernfalls ist der höchstmögliche technische und administrative Grad an Anonymisierung bzw. Pseudonymisierung zu gewährleisten.
- Die IKT-Infrastruktur dient der produktiven Erfüllung beruflicher Aufgaben. Dabei wird die aktive Rolle der Mitarbeiter:innen, ihre Eigenverantwortung sowie ihre persönlichen Kommunikationsmöglichkeiten respektiert und gefördert.
- Die vom Arbeitgeber bereitgestellten Systeme werden ausschließlich für die effiziente Verwaltung der Universität, sowie für Wissenschaft und Lehre, die Gewährleistung der Sicherheit sowie die interne und externe Kommunikation genutzt.
- Die Verarbeitung von Daten unterliegt dem Grundsatz der Zweckbindung. Jede Datenverarbeitung muss einem legitimen Zweck dienen.
- Zur Wahrung der Verhältnismäßigkeit ist die Erhebung und die Nutzung der Verarbeitung personenbezogener Mitarbeiter:innendaten auf das notwendige Minimum zu beschränken. Auch die Dauer der Verarbeitung ist auf das erforderliche Ausmaß zu reduzieren.
- Alle Regeln und Kriterien zur Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten müssen klar verständlich, nachvollziehbar und transparent sein. Die Vertraulichkeit und die Rechtmäßigkeit sind sicherzustellen.

Zur Gewährleistung der IT-Sicherheit, der Nachvollziehbarkeit von Systemvorgängen und der Fehlerdiagnose werden Protokolldaten erhoben. Diese Daten dürfen ausschließlich für die genau definierten Zwecke verwendet werden, wie etwa die Einhaltung von Datensicherheitsbestimmungen und für die Optimierung der Systemverfügbarkeit.

One Device Policy

..... haben Sie sich schon von Ihrem zweiten IT-Arbeitsgerät getrennt?

Die Beschaffung von IT-Arbeitsmitteln, Peripheriegeräten und anderem IT-Zubehör darf nur noch zentral durch die Abteilung ICT der MUL erfolgen, um seitens der Universität sicherzustellen, dass dieser Vorgang sparsam, wirtschaftlich und zweckmäßig erfolgt.

Die „Richtlinie zur zentralen Beschaffung von IT-Komponenten und One Device Policy“ sieht vor, dass allen Mitarbeiter:innen nur ein primäres IT-Arbeitsgerät zur Verfügung steht, entweder ein Laptop oder ein Stand-PC.

Der Betriebsrat Wissenschaft hat hierzu folgende Fragen: **Wird die Arbeitsflexibilität des wissenschaftlichen Universitätspersonals ausreichend bedacht?**

Wir arbeiten an verschiedenen Standorten (im Büro, im Hörsaal, im Labor, bei externen Forschungspartnern, in der Feldforschung, etc.) Ein einzelnes Gerät könnte nicht ausreichen, um die unterschiedlichen Anforderungen in den verschiedenen Arbeitsumgebungen zu erfüllen.

Welchen Einfluss hat die Regelung auf die Produktivität?

Das wissenschaftliche Personal benötigt häufig spezialisierte Software und leistungsstarke Hardware, um komplexe Berechnungen, Simulationen oder Datenanalysen durchzuführen. Kann die One Device Policy die notwendige Leistung/Flexibilität bieten, um die Aufgaben in Lehre und Forschung effizient zu bewältigen? Insbesondere bei der parallelen Nutzung von Desktop-Computern für rechenintensive Aufgaben und Laptops für mobile Arbeiten könnte die Einschränkung auf ein Gerät die Produktivität beeinträchtigen.

Werden individuelle Bedürfnisse ausreichend berücksichtigt?

Die Standardisierung könnte dazu führen, dass spezifische Anforderungen keine ausreichende Beachtung finden. Wenn sich das Gerät mit den erforderlichen Spezifikationen nicht im „Warenkorb“ der MUL beim Exklusivlieferanten „ICT-Solutions“ befindet, müssen Kompromisslösungen gefunden werden, die meist zeitaufwändig sind.

Gemäß dieser Richtlinie müssen IT-Arbeitsgeräte bei einem Gerätewechsel unverzüglich an die Montanuni-

versität zurückgegeben werden. Das unbefugte Zurückbehalten oder Nutzen der Geräte ohne ausdrückliche Zustimmung hat rechtliche Konsequenzen.

Zur Beschaffung von Software müssen Sie ein Ticket im zentralen Ticketsystem der ICT einreichen. Nach Eingang des Tickets sucht ICT nach der kostengünstigsten, geeignetsten und sichersten Lösung. Danach erfolgt die Bestellung und Beschaffung der Software durch ICT.

Wenn Sie eine spezielle wissenschaftliche Software benötigen, ist eine Direktbeschaffung durch den Lehrstuhl möglich, wenn die Kosten 1.000 Euro (inkl. MwSt.) nicht überschreiten.

Ob einmaligem Kauf oder wiederkehrende Lizenzgebühren - die ICT ist jedenfalls vorab über den Kauf zu informieren.

Die Umsetzung der Beschaffung von Hardware und Software sollte im Sinne der Effizienz und Effektivität der Arbeitsabläufe, der Berücksichtigung der Individualität und der Sinnhaftigkeit erfolgen.

Als Betriebsrat haben wir keinen Einfluss auf Richtlinien des Rektorats. Die Möglichkeit der Einflussnahme besteht ausschließlich durch Betriebsvereinbarungen.



DO's und DON'Ts im Krankenstand

WANN, an WEN und WIE melde ich meinen Krankenstand? WAS muss ich melden und WANN ist eine ÄRZTLICHE BESTÄTIGUNG beizubringen? Muss ich im Krankenstand ERREICHBAR sein und welche KONSEQUENZEN drohen bei NICHTBEACHTUNG?

Erkrankung bzw. Unfall zählen zu den Dienstverhinderungen, die unverzüglich dem/der Vorgesetzten bzw. im Sekretariat zu melden sind. Steht die Dienstverhinderung bereits im Vorfeld fest (z.B. Arzttermin, der aus bestimmten Gründen nur innerhalb der Dienstzeit stattfinden kann), so muss die Meldung entsprechend auch im Vorfeld erfolgen. Welches Kommunikationsmittel zur Mitteilung der Dienstverhinderung gewählt wird steht frei, zu beachten ist jedoch, dass die schnellstmögliche Verständigung – das sind die auch sonst üblichen dienstlichen Kommunikationsmittel – gewährleistet sein muss. Mit der Meldung kann auch eine verlässliche andere Person beauftragt werden.

Bei der Meldung im Falle einer Erkrankung reicht als Angabe des Grundes „Erkrankung“ aus, Näheres muss nicht dargelegt werden. Ab einer Krankheitsdauer von mehr als drei Arbeitstagen ist es im Öffentlichen Dienst vorgesehen, dass dem Dienstgeber unaufgefordert eine ärztliche Bescheinigung über die Dienstverhinderung innerhalb dieser drei Tage vorgelegt wird. Im Einzelfall (nicht pauschal!) kann der Dienstgeber die Vorlage auch bereits am ersten Tag verlangen. Dies kann auch rückwirkend erfolgen. Die Bescheinigung kann grundsätzlich von jedem (Fach-)Arzt stammen und muss den Beginn der Arbeitsunfähigkeit und, wenn möglich, deren voraussichtliche Dauer enthalten.

Die Angabe einer Diagnose kann vom Dienstgeber nicht verlangt werden. Eine Bescheinigung über die Verlängerung der Krankschreibung muss durch den Dienstgeber ausdrücklich verlangt werden, wobei jedoch anzuraten ist, diese Meldung „freiwillig“ zu machen, um sich mögliche Nachfragen zu ersparen.

Da im Öffentlichen Dienst der Dienstgeber im Falle einer Erkrankung des Dienstnehmers die Möglichkeit hat, eine ärztliche Untersuchung anzuordnen, muss der Dienst-

nehmer sicherstellen, dass schriftliche Mitteilungen empfangen werden können um, sofern zumutbar, zu reagieren. Eine unmittelbare Erreichbarkeit muss nicht gegeben sein.

Dem Krankenversicherungsträger stehen Kontrollbesuche zu. Es ist daher ratsam bei Aufenthalt an einem vom gemeldeten Wohnsitz abweichenden Ort, dies mit dem Arzt/der Ärztin abzuklären. Trotz grundsätzlich freier Wahl des Aufenthaltsortes muss sichergestellt sein, dass die Genesung nicht beeinträchtigt wird. Dies ist dem Krankenversicherungsträger mitzuteilen.

Abgesehen von einem drohenden Verlust des Anspruchs auf Bezüge für die Dauer der Säumigkeit einer Krankenstandmeldung oder der Unterlassung der Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung, können Tätigkeiten und Verhaltensweisen, die geeignet sind den Heilungsverlauf zu gefährden oder zu verzögern, zur Entlassung führen. Einkäufe und Einkaufsfahrten zur Deckung des lebensnotwendigen Bedarfs sind nach der Judikatur zwar zulässig. Der Dienstnehmer muss sich jedoch so verhalten, dass seine Arbeitsfähigkeit möglichst bald wiederhergestellt ist. Dabei sind nicht nur die Anordnung des Arztes/der Ärztin einzuhalten, sondern auch „Gebote der allgemein üblichen Verhaltensweisen nicht offenkundig zu verletzen“ [1], durch z.B.: die Teilnahme an einer Demonstration [2], einen Lokalbesuch [3] oder eine Autoreise (auch als Beifahrer) [4].

Dabei ist es laut höchstrichterlicher Judikatur unerheblich, ob das Verhalten tatsächlich zu einer Verlängerung des Krankenstandes führt, es genügt die Eignung hierzu [5].

Quellen:

Allgemein: www.goed.at – FAQs Recht (nur Mitglieder), aufgerufen 04/2025

[1] GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell 3, 36-37 (2025)

[2] OGH 5.12.2024, 8 ObA 54/24k

[3] OGH 10.9.1997, 9 ObA 112/97d

[4] OGH 15.8.2014, 8 ObA 47/14s

[5] OGH 24.2.2000, 8 ObA 12/00y

Rehabilitations- und Pflegefreistellung

Pflegefreistellung

Formen der Pflegefreistellung

- Pflegefreistellung im Krankheitsfall,
- Erweiterte Pflegefreistellung im Krankheitsfall,
- Pflegefreistellung zur Betreuung eines Kindes,
- Pflegefreistellung zur Begleitung eines erkrankten Kindes bei Krankenhausaufenthalt.

Die Pflegefreistellung kann bei Bedarf tageweise, aber auch nur stundenweise in Anspruch genommen werden.

Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Grundsätzlich haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Anspruch auf Pflegefreistellung bis zu einer Woche je Arbeitsjahr und unter Fortzahlung des Entgelts.

Der Anspruch auf Pflegefreistellung besteht, wenn die Arbeitnehmerin bzw. der Arbeitnehmer wegen der notwendigen Pflege eines erkrankten nahen Angehörigen oder einer im gemeinsamen Haushalt lebenden erkrankten Person nachweislich an der Arbeitsleistung verhindert ist.

Erweiterte Pflegefreistellung im Krankheitsfall

Ist der Anspruch auf Pflegefreistellung (1 Woche pro Arbeitsjahr) bereits zur Gänze verbraucht, besteht im Fall der neuerlichen Erkrankung eines noch nicht 12-jährigen Kindes, im laufenden Arbeitsjahr, unter bestimmten Voraussetzungen ein Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeitsleistung für die Dauer einer weiteren Woche. Voraussetzung ist auch in diesem Fall, dass die Pflege des Kindes tatsächlich notwendig ist.

Pflegefreistellung zur Betreuung eines Kindes

Wenn die Betreuungsperson, die ein Kind (Adoptiv- oder Pflegekind) oder ein im gemeinsamen Haushalt lebendes leibliches Kind der Ehepartnerin bzw. des Ehepartners, der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners oder der Lebensgefährtin bzw. des Lebensgefährten ständig bzw. regelmäßig betreut, ausfällt (beispielsweise durch eine schwere Erkrankung) besteht ein Anspruch auf Freistellung bis zu einer Woche je Arbeitsjahr.

Rehabilitationsfreistellung für Kinder

Um ein Kind nach einer schweren Krankheit oder einem Unfall bei einem stationären Rehabilitations-Aufenthalt zu begleiten, haben Eltern einen Rechtsanspruch auf eine Freistellung. Diese gilt nicht nur für eigene Kinder, sondern auch für Wahl- oder Pflegekinder, sowie für leibliche Kinder des/der Partner:in.

Dauer des Anspruchs: Für jedes Kind bestehen pro Kalenderjahr maximal vier Wochen Anspruch auf Freistellung.

Aufteilung zwischen Betreuungspersonen: Elternteile können sich abwechselnd die Freistellung teilen. Jede Phase muss jedoch mindestens eine Woche umfassen. Eine gleichzeitige Rehabilitationsfreistellung beider Elternteile ist nicht möglich, außer es liegt eine therapeutische Empfehlung vor, die eine gemeinsame Teilnahme notwendig macht.

Keine Kombination mit anderen Freistellungsarten: Eine Rehabilitationsfreistellung kann nicht mit einer Pflegefreistellung kombiniert werden.

Näher Informationen: www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung



Multi-Faktor-Authentifizierung

Eine Multi-Faktor-Authentifizierung (MFA) erhöht die Sicherheit beim Zugang zu digitalen Systemen im Vergleich zur herkömmlichen Authentifizierung, die nur durch einen Faktor erfolgen. Bei der MFA wird die Zugangsberechtigung durch die Kombination mehrerer unabhängiger Merkmale überprüft. Zu diesen Faktoren gehören „Wissen“ (Passwörter), „Besitz“ (z.B. Mobiltelefone mit Authenticator-App) und „Inhärenz“ (z. B. Fingerabdruck oder Gesichtserkennung).

Die Authenticator-Applikation privacyIDEA ist eine MFA-Lösung für das Smartphone. Das auf Linux basierende System ermöglicht die Absicherung unterschiedlicher Anwendungen und Dienste, wie beispielsweise MUonline, Moodle, ownCloud, Webmail oder VPN. Nach der erstmaligen Einrichtung kann MFA auf allen Systemen genutzt werden, die die Anmeldung über Single Sign-On unterstützen. Für die Anwendung am PC kann die Authenticator-App KeePass XC genutzt werden, die auf allen gängigen Betriebssystemen funktioniert.

Bei Verwendung des Time-based One-time Password (TOTP) wird ein Zahlencode generiert, der nur für eine begrenzte Zeit (in der Regel 30 Sekunden) gültig ist. Die Authenticator-App ist auf dem Smartphone oder Desktop abzurufen. Zur Einrichtung von TOTP wird zunächst ein QR-Code gescannt, der Tokens generiert, die für die Authentifizierung genutzt werden können.

Eine Alternative zu TOTP stellen Passkeys dar, die auf kryptografischen Schlüsselpaaren basieren. Die Methode ermöglicht die Absicherung über biometrische Merkmale oder PINs. Ein Passkey wird nur auf dem jeweiligen Gerät gespeichert, weshalb für den Verlustfall zusätzlich ein TOTP-Verfahren eingerichtet werden sollte. Diese Methode ist resistent gegen Phishing und schützt vor Datenlecks.

Laut Auskunft der Serviceabteilung ICT ist die Nutzung von MFA ab Februar 2026 verpflichtend.

Die detaillierte Anleitung zur Einrichtung von MFA ist auf der Website des ICT verfügbar. Für Fragen steht der Service-Desk des ICT unter der Durchwahl 7510 zur Verfügung.

Passwort Policy der MUL

Die Passwort Policy der Montanuniversität sieht vor, dass Passwörter zweimal jährlich geändert werden müssen. Passwörter müssen zwischen 10 und 32 Zeichen lang sein und mindestens eine Zahl, einen Großbuchstaben, einen Kleinbuchstaben und ein Sonderzeichen enthalten.

Zudem müssen neue Passwörter sich in mindestens drei Zeichen vom alten Passwort unterscheiden.

Die Wiederverwendung der letzten fünf Passwörter ist untersagt

Haben Sie ein Passwort, das leicht zu merken, aber schwer zu knacken sind?

`*MeineK_atzeMag!Keine19Toma_ten87*`

Weitere Informationen zur Passwort-Policy und zur IT-Sicherheit an der Universität finden Sie unter:

<https://dsb.unileoben.ac.at>

Rückfragen richten sie bitte an:
it-sicherheit@unileoben.ac.at
oder 7510

Weiterbildung statt Bildungskarenz

Ab dem 1. Jänner 2026 wird die bisherige Bildungskarenz durch die Weiterbildungszeit abgelöst. Die neue Regelung bringt im Vergleich zur bisherigen Bildungskarenz strengere Anforderungen für Arbeitnehmer:innen und Arbeitgeber:innen mit sich, um die berufliche Qualifikation gezielt zu fördern und gleichzeitig die Interessen der Unternehmen zu berücksichtigen.

VORAUSSETZUNGEN FÜR ARBEITNEHMER:INNEN

Mindestbeschäftigungsdauer:

Arbeitnehmer:innen müssen mindestens zwölf Monate ununterbrochen beim aktuellen Arbeitgeber beschäftigt sein, bevor sie die Weiterbildungszeit beantragen können. Dies soll sicherstellen, dass die Maßnahme nicht direkt nach einer Neueinstellung erfolgt und die Bindung zwischen Arbeitnehmer:in und Arbeitgeber gestärkt wird.

Beratung beim AMS:

Eine verpflichtende Beratung beim Arbeitsmarktservice (AMS) ist vor der Beantragung notwendig. Dabei wird geprüft, ob die Bildungsmaßnahme den gesetzlichen Anforderungen entspricht und förderfähig ist.

Dokumentation der Bildungsmaßnahme:

Die geplante Weiterbildung muss detailliert dokumentiert werden, einschließlich Inhalte, Dauer, Zielsetzung und Nutzen für die berufliche Tätigkeit. Diese Dokumentation ist essenziell für die Genehmigung durch das AMS.

Mindestumfang der Weiterbildung:

Die Bildungsmaßnahme muss mindestens 20 Stunden pro Woche oder 20 ECTS-Punkte pro Semester umfassen. Für Personen mit Betreuungspflichten gelten reduzierte Anforderungen von 16 Stunden pro Woche oder 16 ECTS-Punkten pro Semester.

Teilnahmebestätigungen und Rückzahlungspflicht:

Teilnahmebestätigungen sind verpflichtend, um die ordnungsgemäße Nutzung der Weiterbildungszeit nachzuweisen. Bei Nichtvorlage droht die Rückzahlung der gewährten finanziellen Unterstützung.

ANFORDERUNGEN AN ARBEITGEBER:INNEN

Nutzen der Weiterbildung:

Die Weiterbildung muss einen erkennbaren Nutzen für die Arbeitgeberseite haben, indem die erworbenen Kompetenzen direkt auf die berufliche Tätigkeit anwendbar sind. Dies soll sicherstellen, dass die Maßnahme auch den Unternehmenszielen dient.

Kostenbeteiligung und Behaltefrist:

Arbeitgeber müssen sich an den Weiterbildungskosten beteiligen und sich verpflichten, die Arbeitnehmer:innen nach Abschluss der Maßnahme für eine bestimmte Zeit weiter zu beschäftigen. Dies soll sicherstellen, dass die Investition in die Weiterbildung auch dem Unternehmen zugutekommt.

Finanzielle Unterstützung und Budget:

Die Weiterbildungszeit wird durch staatliche Beihilfen finanziell unterstützt, die über das AMS bereitgestellt werden. Das jährliche Budget für diese Maßnahme beträgt rund 150 Millionen Euro. Die Höhe der Förderung hängt von der Art der Weiterbildung und der individuellen Situation der Antragstellenden ab, um die finanzielle Belastung während der Weiterbildungszeit zu reduzieren.

Einschränkungen und rechtliche Rahmenbedingungen:

Die Weiterbildungszeit kann nicht direkt an eine Elternkarenz angeschlossen werden, was für Eltern, die nach der Elternzeit eine Weiterbildung planen, eine Herausforderung darstellen könnte. Zudem müssen die strengen Vorgaben der Weiterbildungszeit eingehalten werden, um rechtliche Konsequenzen wie die Rückzahlung der Beihilfe zu vermeiden. Dies erfordert eine präzise Planung und Dokumentation der Bildungsmaßnahmen sowie eine enge Abstimmung mit dem Arbeitgeber und dem AMS.

Näher Informationen: www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung

MUL in Balance

Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF)

Die Betriebliche Gesundheitsförderung „MUL in BALANCE“ wurde dieses Jahr auf neue Füße gestellt. Am 13.03.2025 wurde mit dem Kick-Off Event im Audimax der Startschuss für ein neues attraktives Gesundheitsangebot gelegt. Ziel ist es, unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zum Thema Gesundheit umfassend zu unterstützen, die Gesundheitskompetenz zu stärken, das Wohlbefinden zu fördern und die Belegschaft der Montanuniversität aktiv in Balance zu halten.

Mentale Gesundheit, Ernährung und Bewegung

Aufbauend auf den drei Säulen Mentale Gesundheit, Ernährung und Bewegung entstand ein abwechslungsreiches Semesterprogramm, das Webinare, Workshops, Vorträge, Kurse, Aktionstage und weitere Angebote umfasste. Besonders das Thema mentale Gesundheit hat in den letzten Jahren an Bedeutung gewonnen, wie auch der Andrang zu den angebotenen Veranstaltungen zeigt. Die Arbeitsdichte steigt, neue Anforderungen durch Digitalisierung und Künstliche Intelligenz kommen hinzu, und etablierte Routinen müssen überdacht und angepasst werden.

Gesundheitstag

Ein jährliches Highlight, neben den Melanom-Vorsorge-Checks, ist der MUL in BALANCE Gesundheitstag, der heuer am 25. November stattfand. Rund 200 Mitarbeiter:innen nutzten das breite Angebot an Bewegungs-Workshops, Impulsvorträgen, Schätzspielen, diversen Testungen sowie therapeutischen und medizinischen Einzelchecks unserer Kooperationspartner:innen.

Start 2026

Mit einem weiteren Resilienz-Workshop, erstmals angebotener Einzelernährungsberatung sowie den wöchentlichen „Mobility-Flow“-Einheiten jeweils montags direkt nach der Arbeit, erfolgt der Start im Jänner 2026. Parallel dazu wird der Programmfolder für das Sommersemester mit neuen Themenbereichen vorbereitet.

“Mens sana in corpore sano” – Ein gesunder Geist in einem gesunden Körper



Gemeinsam stark!

Unsere Universität als innovatives Kompetenzzentrum für Forschung und Lehre arbeitet stetig daran Lösungen für die Herausforderungen der Zukunft auf technisch-wissenschaftlicher Basis zu finden.

Das Fundament sind die rund 1.400 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit ihrem Wissen und ihrem täglichen Einsatz für die Montanuniversität. Durch unsere qualifizierten und vielfältigen Arbeitsplätze sind wir zudem ein wichtiger Motor für die regionale Entwicklung.

In der täglichen Praxis ist oft besonders die Zusammenarbeit zwischen dem wissenschaftlichen und dem allgemeinen Personal wertvoll. Beide Gruppen bringen unterschiedliche Erfahrungen, Kompetenzen und Perspektiven ein.

„Viele Projekte mit der Wirtschaft und Öffentlichkeit sowie die Ausbildung der Studentinnen und Studenten benötigen die enge Zusammenarbeit mit dem hauseigenen Labor oder Technikum“, so Josef Adam vom Lehrstuhl für Abfallverwertungstechnik und Abfallwirtschaft. Bei den wissenschaftlichen Untersuchungen und Analysen ist man oft vom Know How der Fachkräfte im Labor angewiesen. Auch die gesamte finanzielle und administrative Projektabwicklung verlangt die enge Zusammenarbeit zwischen allgemeinen und wissenschaftlichen Bediensteten.

Ein weiterer Erfolgsfaktor ist die Einbindung von studentischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in Form von geringfügiger Beschäftigung, Bachelor- oder Masterarbeiten in Projekten. Bei den praxisnahen Arbeiten wird oft vorhandenes Wissen praktisch angewendet sowie zusätzliches Wissen generiert. Zudem sind Projektpartner auch zukünftige potentielle Arbeitgeber.

Im Projekt Plastic-Free-Compost mit 8 Firmenpartnern waren die letzten 3 Jahre insgesamt 5 studentische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beschäftigt. Daraus resultierten jeweils 2 Bachelor- und Diplomarbeiten.



Q3-300

Das Mitarbeiter:innengespräch als wichtiges Steuerungselement

Der Prozessablauf Q3-300 beschreibt die Durchführung des Mitarbeitergesprächs und ist verankert im Qualitätsmanagementsystems der Montanuniversität.

Das Mitarbeitergespräch ist im QM-System der MUL definiert als Element der kooperativen Personalführung und Personalentwicklung und als wichtiges Instrument zur Förderung der Organisationskultur.

Die Ziele des Mitarbeitergesprächs sind:

- Förderung einer auf gegenseitiger Wertschätzung basierenden Zusammenarbeit zwischen Leitung und Mitarbeitenden,
- Vereinbarung von Zielen zwischen Leitung und Mitarbeitenden,
- Verständigung über Arbeitsaufgaben und Arbeitsbedingungen,
- Bestandsaufnahme bisheriger Arbeitsziele und Ergebnisse,
- Sicherung und Weiterentwicklung der Arbeitsqualität und Arbeitszufriedenheit,
- Förderung der Arbeitsmotivation,
- Förderung der Initiative und Eigenverantwortung der Mitarbeitenden,
- Identifikation mit den Werten und Zielen der Universität,
- Problembereiche in der Zusammenarbeit sowie in Arbeitsabläufen erkennen und bearbeiten,
- Förderung der beruflichen Weiterentwicklung und Karriereentwicklung.

Laut § 9 Abs. 4 Uni-KV ist es die Pflicht eines/einer Leiter:in einer Organisationseinheit gemäß § 20 Abs. 5 UG oder der/die sonst verantwortliche bzw. mit der Fachaufsicht betraute Vorgesetzte, einmal im Kalenderjahr mit den ihm/ihr unterstellten Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen nachweislich ein Mitarbeiter:innengespräch zu führen.

Laut dem QM-Dokument soll das Mitarbeitergespräch einen Nutzen für die Mitarbeiter:innen, die Vorgesetzten und die Organisationseinheit haben.

Nutzen für die Mitarbeiter:innen

- Gelegenheit, sich bewusst mit den Zielen der eigenen Organisationseinheit auseinanderzusetzen
- Klarheit über die künftigen Arbeitsschwerpunkte und die damit verbundenen Handlungsspielräume durch gemeinsame Zielvereinbarungen
- Rückmeldung zur eigenen Leistung in der vergangenen Arbeitsperiode
- die Chance, Unstimmigkeiten zu klären
- die Möglichkeit, sich mit den eigenen Stärken sowie Entwicklungspotentialen auseinanderzusetzen
- die Gelegenheit, die berufliche Weiterentwicklung zu besprechen
- die Gelegenheit, neue Ideen einzubringen.

Nutzen für die Vorgesetzten

- Aufgabenplanung für die einzelnen Mitarbeiter:innen entsprechend den Zielen der Organisationseinheit,
- die Möglichkeit, die Aufgabenplanung an den Kompetenzen der Mitarbeiter:innen auszurichten,
- die Gelegenheit, mit den Mitarbeiter:innen die erbrachten Leistungen des vergangenen Arbeitsjahres zu besprechen
- die Chance, Motive und Einstellung der Mitarbeiter:innen kennen zu lernen,
- die Gelegenheit, von den MitarbeiterInnen Feedback über das eigene Führungsverhalten zu bekommen.

Nutzen für die Organisationseinheit

- Unterstützung beim Erkennen von Mitarbeiterpotenzialen,
- weniger Reibungsverluste und verbesserte Leistungsbereitschaft durch klare Zielvereinbarungen,
- verstärkte Identifikation der Mitarbeiter:innen mit den Aufgaben der Organisation.

Unser Rat: Bereiten Sie sich auf das Gespräch vor, indem Sie sich vorab mit den Fragen des Protokollblatts 1 (Q3-300/1D) beschäftigen. Nach dem Gespräch sollten Sie das Protokoll nur unterschreiben, wenn Sie mit seinem Inhalt vollständig einverstanden sind.

Wer versetzt die Berge?

Was sind die Kernaufgaben einer Universität? Lehre, Forschung und Wissenschaftstransfer. Wer führt diese Kernaufgaben durch? Wer liefert die Wertschöpfung?

Von uns Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern wird erwartet, dass wir Lehre durchführen, die nicht nur fachlich perfekt ist sondern den höchsten Ansprüchen an Didaktik und Methodik genügt. Unsere Lehrveranstaltungen sollen nicht nur Wissen vermitteln, sondern die Studierenden inspirieren, motivieren, unterhalten und auf die Herausforderungen der Zukunft vorbereiten. Die Bemühungen der Lehrenden werden am Ende des Semesters in Form von Evaluierungen gemessen, die oft mehr über die Befindlichkeiten der Studierenden als über die tatsächliche Qualität der Lehre aussagen.

Hinsichtlich der Publikationen wird von uns erwartet, dass wir regelmäßig bahnbrechende Erkenntnisse liefern, die nicht nur die wissenschaftliche Gemeinschaft

beeindrucken, sondern auch das Ansehen der Universität steigern, am besten in „Nature“ oder „Science“.

Zudem wird von uns erwartet, ausreichend Drittmittel einzuwerben, um mindestens die eigenen Personalkosten zu decken und zugleich die Geräteausstattung des Lehrstuhls durch projektbasierte Finanzierungen aus der Industrie bzw. anderen Fördergebern zu optimieren. Neben diesen Anforderungen ist auch noch gewünscht, dass wir uns darum bemühen Studierende zu lukrieren.

Wir Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler passen uns an das jeweilige Image und die jeweilige Ausrichtung der MUL an - von der „Forschung für die Zukunft“ bis zum „Versetzen von Bergen“.

Wir müssen uns unserer Stärke bewusst sein: ohne uns gäbe es keine Lehre, keine Forschung und keinen Wissenschaftstransfer. Ohne uns gäbe es keine Universität!



Zertifikat für Familienfreundlichkeit

Die Montanuniversität hat im November des heurigen Jahres das Grundzertifikat für eine familienfreundliche Hochschule erhalten.

Nach Durchlaufen eines Zertifizierungsprozesses mit positivem Ergebnis, vergibt das Bundeskanzleramt an Unternehmen bzw. Universitäten ein staatliches Gütezeichen.

Gemäß den Angaben des Bundeskanzleramts verfolgt die Initiative folgende Zielsetzung: Im Rahmen der Zertifizierung „hochschuleundfamilie“ werden vorhandene familienbewusste Maßnahmen erhoben sowie Wege für neue Strategien aufgezeigt [1].

Unter externer Betreuung wurden Zielsetzungen erstellt und Maßnahmen abgeleitet. Auf Basis einer Ist-Analyse unter Einbeziehung von Handlungsfeldern wurden von einem Team aus verschiedenen Organisationseinheiten, einschließlich des Betriebsrats Wissenschaft, Ziele formuliert und Maßnahmen abgeleitet, die zum gegebenen Zeit-

punkt realistisch umsetzbar sind. Dies umfasst die Einrichten einer Familien-Service-Stelle als zentrale Anlaufstelle für Anliegen der Mitarbeiter:innen, die Erstellung eines Leitfadens für eine familienfreundliche Meeting- bzw. Terminplanung und die Etablierung eines strukturierten Onboardings zur Unterstützung neu eintretender Mitarbeiter:innen. Eine aktive Führungskräfte-sensibilisierung soll der Förderung zur Umsetzung von Familienfreundlichkeit an den Organisationseinheiten dienen. Die Führung in Teilzeit soll möglich sein. Für befristete Beschäftigte soll zukünftig eine Karriereberatung angeboten werden.

Im Sommer 2026 gibt es erstmals an der Montanuniversität die Möglichkeit der Sommer- bzw. Ferienbetreuung für unsere Kinder. Das Angebot richtet sich an Mitarbeiter:innen und Student:innen. Seitens des Rektorats wird in den nächsten Wochen eine Bedarfserhebung durchgeführt, um ein möglichst individuelles Programm erstellen zu können.

Als Maßnahmen im Bereich der Studierenden soll eine Verbesserung von familienfreundlichen Studienbedingungen initiiert werden. Die Umsetzung der Unterstützung und Nothilfe für Studierende erfolgt in Zusammenarbeit mit der ÖH.

In alle bestehenden und geplanten Maßnahmen werden die Mitarbeiter:innen der MUL durch gezielte Informationen einbezogen.

Ablauf zur Erlangung des Grundzertifikats:

- Die MUL hat den gesamten Zertifizierungsprozess (Analyse, Workshops, Zielvereinbarung, externe Begutachtung) erfolgreich durchlaufen. Danach hat ein Audit durch eine unabhängige Zertifizierungsstelle stattgefunden
- Die Montanuniversität erhält somit das staatliche Gütezeichen, das öffentlich sichtbar macht:
- „Diese Hochschule verpflichtet sich offiziell zu mehr Familienfreundlichkeit.“
- Das Grundzertifikat gilt für drei Jahre.
- Während dieser Zeit setzt die Hochschule die vereinbarten Maßnahmen um.
- Danach folgt die Re-Zertifizierung.

[1] [<https://www.imag-gmb.at/service/projekt/zertifizierung-hochschuleundfamilie.html>]



Arbeiten im Klimawandel

Steigende Temperaturen und veränderte klimatische Bedingungen stellen neue Anforderungen an den Arbeitnehmer:innenschutz und die Gestaltung von Arbeitsplätzen.

Gesetzliche Grundlagen für das Arbeitsklima:

- § 22 Arbeitnehmer:innenschutzgesetz
- § 28 Arbeitsstättenverordnung

Der Betriebsrat Wissenschaft fordert Maßnahmen zur Gestaltung eines gesundheitsfördernden Arbeitsumfelds.

Maßnahmen für ein gesundes Raumklima

- Optimierung der Raumtemperatur: Sicherstellen, dass die Temperaturen in Arbeitsräumen zwischen 19°C und 25°C liegen, insbesondere in den Sommermonaten durch den Einsatz von Klimaanlage oder anderen Kühlmaßnahmen.

- Verbesserung der Luftqualität: Einsatz von Luftreinigern und Gewährleistung von ausreichender Frischluftzufuhr.
- Flexible Arbeitszeiten: Einführung von Arbeitszeitmodellen, um Arbeiten in den kühleren Tageszeiten zu ermöglichen.
- Bereitstellung von Getränken: Zugang zu ausreichend Trinkwasser, insbesondere bei hohen Temperaturen.
- Schulungen und Sensibilisierung: Aufklärung über die Auswirkungen von Hitze und die Bedeutung von Pausen und Flüssigkeitszufuhr.

Weitere Informationen in der Broschüre der AK Wien:

- Arbeiten im Klimawandel
- Arbeitsrecht im Wandel des Klimas - was gilt?
- 43 häufig gestellte Fragen

<https://wien.arbeiterkammer.at/arbeitenundklima>

Ausschluss vom Studium bei Gefährdung

Laut einer Verordnung des Senats können Studierende vom Studium ausgeschlossen werden, wenn sie durch ihr Verhalten andere Universitätsangehörige oder Dritte dauerhaft oder schwerwiegend gefährden (§ 68 Abs. 1 Z 8 UG).

Eine schwerwiegende Gefährdung liegt insbesondere vor,

- wenn Studierende gegen Universitätsangehörige oder dritte Personen im Rahmen des Studiums Gewalt anwenden;
- andere Universitätsangehörige oder eine dritte Person im Rahmen des Studiums vorsätzlich körperlich verletzt, misshandelt oder gesundheitlich schädigt, in der sexuellen Selbstbestimmung verletzt oder mit Brandstiftung oder dem Einsatz von Sprengmitteln bedroht;
- gegen andere Universitätsangehörige oder Dritte im Rahmen des Studiums ein Verhalten setzt, das für die davon betroffene Person unerwünscht, unangebracht, entwürdigend, beleidigend, einschüchternd, anstößig oder diskriminierend ist und damit die Würde und Integrität der betroffenen Person gefährdet;
- ein Verhalten setzt, das den Ablauf von Lehrveranstaltungen und Prüfungen in einer Weise stört, die

die Lernfreiheit anderer Studierender sowie deren Fortkommen im Studium gefährdet.

Eine dauerhafte Gefährdung liegt insbesondere vor, wenn andere Universitätsangehörige oder Dritte im Rahmen des Studiums über mehrere Wochen hinweg mit einer Gefahr für Leib oder Leben, die Gesundheit, der sexuellen Integrität, der körperlichen Sicherheit, einer Verstümmelung oder einer Verunstaltung, mit einer Entführung, mit der Vernichtung der wirtschaftlichen Existenz oder gesellschaftlichen Stellung bedroht werden.

Der Ausschluss erfolgt durch das Rektorat nach Prüfung durch den Beirat (§ 53) der aus dem Studienrechtlichen Organ, einer Studierendenvertretung und einer Vertretung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen besteht. Wenn der Beirat eine Gefährdung gemäß § 52 Abs. 2 und 3 feststellt, kann er eine schriftliche Verhaltensvereinbarung mit der betroffenen Person treffen. Wird diese nicht eingehalten oder verweigert, erfolgt der Ausschluss vom Studium. Bei besonders schweren Fällen kann der Ausschluss auch ohne vorherige Vereinbarung direkt erfolgen.

[MBL 672122, veröffentlicht am 16.10.2025](#)

MUL Bericht im ZAK

Im Oktober besuchte die Presseabteilung der Arbeiterkammer Steiermark die Montanuniversität, um einen Einblick in die Arbeitsbereiche der Mitarbeiter:innen zu gewinnen. Neben der Gewerkschaft öffentlicher Dienst (GÖD) ist die Arbeiterkammer ein wichtiger Partner für die Betriebsräte. Die Betriebsräte profitieren von der Expertise der Arbeiterkammer, sei es in rechtlichen Fragen oder durch umfangreiche Informationsangebote.

Der Betriebsrat Wissenschaft nahm gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen aus dem allgemeinen Bereich an einem ausführlichen Gespräch teil und stellte die vielfältigen Tätigkeitsfelder der Universität vor.

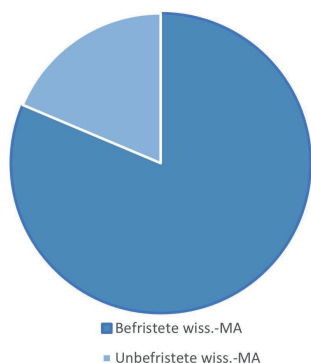
Der Besuch bot die Möglichkeit einzelne Fachbereiche der Montanuniversität darzustellen und unterstrich die gute Zusammenarbeit zwischen den Betriebsräten und der Arbeiterkammer.



Anstellungsverhältnisse an der MUL

Mit Stichtag 15.11.2025 wurden dem Betriebsrat Wissenschaft von der Abteilung Human Resources 818 wissenschaftliche Mitarbeiter:innen (ohne Lektor:innen) genannt; der größte Teil davon hat einen befristeten Vertrag.

Generell kann man an der Montanuniversität auf 35 unterschiedliche Arten angestellt sein, dargestellt im Abkürzungsverzeichnis des SAP (Tabelle1).



Tab. 1: Anstellungsverhältnisse an der Montanuniversität

| | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| §26-PM | AssProf/§99(5) | SenLc/Doz |
| §26-PM PD | asszProf/§99(6) | SenSc |
| §26-PM stM | asszProf/Doz | SenSc PD |
| §27-PM befr Doz | CDL-PM bfr PD | SenSc/Doz |
| §27-PM befr PD | CDL-PM bfr stM | UA bfr |
| §27-PM bfr | CDL-SenSc PD | UA bfr PD |
| §27-PM bfr stM | Global stM | UA ubfr |
| §27-SenSc | Prof bfr/§99 | UA ubfr PD |
| §27-SenSc Doz | Prof unb/§99(4) | Univ.Prof. |
| §27-SenSc PD | Prof unbfr/§98 | Universitätsdoz |
| AssP/Doz/§99(5) | SenLc | wiss. Dienst |
| AssProf. | SenLc PD | |

Wie flexibel ist die Arbeitszeit?

Dem Betriebsrat Wissenschaft ist es ein Anliegen, eine Klarstellung zur Angabe der Einteilung der wöchentlichen Arbeitszeit in den Arbeitsverträgen der Montanuniversität darzulegen.

Häufig gestellte Fragen, wenn neue Kolleg:innen an der Montanuniversität ihren Dienst beginnen sind: wie genau sind die im Arbeitsvertrag angegebenen Zeiten einzuhalten? Gibt es hierbei Spielräume? Man erfährt, dass die allgemein bediensteten Kolleg:innen eine Gleitzeitregelung haben.

Wissenschaftliche und allgemeine Beschäftigungsbereiche an Universitäten unterliegen hinsichtlich der Arbeitszeit einer unterschiedlichen gesetzlichen Regelung. Für das wissenschaftliche Universitätsperso-

nal gilt § 31. Abs. 2 (Uni KV): „Soweit durch Betriebsvereinbarung oder von der Universität aus wichtigen dienstlichen Gründen nicht anders festgelegt, kann der/die Arbeitnehmer:in Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit unter Beachtung bestimmter Bestimmungen (z.B. Einhaltung der Ruhezeiten) frei wählen.“ Zu berücksichtigen sind hierbei beispielsweise die Zeiten der Lehrveranstaltungen oder Lehrstuhlmeetings.

Die zeitlichen Angaben von Montag bis Freitag von beispielsweise 8:00 bis 17:00 Uhr, mit einer Stunde Mittagspause, spiegeln die 40 Stunden bei Vollzeitbeschäftigung wieder.

Diese Angaben sind „fiktive“ Arbeitszeiten, die dazu dienen, die Arbeitszeit im SAP abzubilden und die Urlaubstage zu zählen.

Science 4 Technology @MUL 2026

Der Betriebsrat Wissenschaft hat im vergangenen Jahr „Science 4 Technology @MUL“ mit folgender Intention ins Leben gerufen:

- die herausragenden Forschungsleistungen der Wissenschaftler:innen der Montanuniversität zu präsentieren,
- das breite Spektrum aller wissenschaftlichen Disziplinen der MUL darzustellen,
- die interne und externe wissenschaftliche Kommunikation des wissenschaftlichen Personals zu stärken,
- die Stakeholder über aktuelle Forschungsergebnisse des MUL zu informieren und
- Synergien innerhalb der Forschungsbereiche der MUL darzustellen.

Das Team von Science 4 Technology @MUL organisiert in zweijährigem Zyklus Posterausstellungen mit den aktuellen Forschungsergebnissen der Wissenschaftler:innen der MUL. Im kommenden Jahr ist eine online Posterausstellung geplant. Nähere Information übermitteln wir Ihnen im Jänner 2026.



USP der MUL

Was sind die Alleinstellungsmerkmale unserer Uni?

Die Unique Selling Proposition der Montanuniversität:

- Eine klare Spezialisierung - wir decken den gesamten Wertschöpfungskreislauf, vom Aufsuchen der Rohstoffe über die Verarbeitung bis hin zum Recycling.
- Die enge Verzahnung von unserer Forschung mit der Industrie. Die Wege zwischen Forschung und Anwendung sind kurz, Kooperationen sind gelebte Praxis.
- Unsere familiäre Struktur: persönliche Betreuung, direkte Kommunikation; Studierende, Forschende und Lehrende bilden eine Gemeinschaft.
- National und international genießt unsere Forschung hohes Ansehen. Wir sind regional und global vernetzt und tragen mit unseren Kompetenzen zu zentralen Zukunftsthemen bei. Der starke Zusammenhalt innerhalb unserer Community – von Studierenden über Alumni bis zu Industriepartnern – verstärkt diesen Effekt und bildet ein lebendiges Netzwerk, das weit über die Studienzeit hinaus wirkt.

Wir stehen aktuell vor großen Herausforderungen!

- Kürzungen in der staatlichen Universitätsfinanzierung,
- Rückgang von Industrienaufträgen und Forschungs Kooperationen,
- sinkendes Interesse junger Menschen an technischen Studienrichtungen,
- Bedrohungen durch Cyberangriffe auf Daten und IT-Systeme,
- Fachkräftemangel in Forschung und Technik,
- andere technische Universitäten und Fachhochschulen als Mitbewerber.

Gerade in Zeiten des Wandels ist es wichtig, sich auf das Wesentliche zu konzentrieren und sich nicht neu zu erfinden. Wir müssen uns auf unseren Kernauftrag fokussieren: exzellente Forschung und hochwertige Lehre in den Kerndisziplinen, die unsere Identität und unseren Erfolg geprägt haben.

Service des BRW

Der Betriebsrat Wissenschaft bieten Ihnen Unterstützung in allen arbeitsrechtlichen Fragen an.

Meine BRW-Kolleginnen und ich stehen Ihnen sehr gerne hilfreich zur Seite. Wir beraten Sie u.a. bei Fragen zu Ihrem Arbeitsvertrag. Wir helfen bei Unstimmigkeiten oder Konfliktsituationen mit Kolleg:innen oder Vorgesetzten – von der Beratung bis zur Vermittlung. Wir prüfen und klären Homeoffice-Regelungen und beraten Sie bei Fragen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, Elternkarenz, Elternzeit, Pflegefreistellung, Arbeitsschutz und Arbeitsplatzsituation.

Ihre Anliegen werden streng vertraulich behandelt. Wir freuen uns ebenso über einen offenen Gedanken- und Erfahrungsaustausch mit Ihnen. Gemeinsam schaffen wir ein gutes, wertschätzendes Arbeitsumfeld.

Kontaktieren Sie mich bitte unter eva.wegerer@unileoben.ac.at oder der Durchwahl 7004.

Ihre Eva Wegerer





DAS TEAM DES BETRIEBSRATS WISSENSCHAFT
WÜNSCHT
FROHE WEIHNACHTEN
UND EIN
GLÜCKLICHES NEUES JAHR

Protection of personal rights

when processing personal data in ICT systems

When using information and communication systems, the following legal principles apply with regard to personal data:

- the Labour Constitution Act (ArbVG)
- the Employee Protection Act (ASchG)
- the General Data Protection Regulation (GDPR)
- the Data Protection Act (DSG)
- The Telecommunications Act (TKG)

The Works Council of the Scientific Staff demands compliance with comprehensive protection provisions.

Personal data MUST NOT be used

- for performance monitoring purposes,
- to monitor behaviour within or outside the university,
- for individual evaluation and assessment,
- to create unauthorised personal profiles.

The following MUST BE ENSURED

- protection against unauthorised storage of personal data,
- protection against the transfer or disclosure of personal data,
- no systematic monitoring takes place that could impair the dignity of employees.

Data evaluation and analysis MAY ONLY

- be used to fulfil legal obligations, insofar as this is necessary for the performance of official duties,
- be used for the proper use of ICT systems if the evaluation is necessary for the operation and functionality of the systems,
- be carried out to ensure information and ICT security, in particular to protect the systems and stored data,
- be carried out on the basis of the express consent of the employees concerned, unless there is another legal basis.

The fundamental PRINCIPLES ARE

- Personal data should be collected and processed anonymously wherever possible; otherwise, the highest possible technical and administrative level of anonymisation or pseudonymisation must be ensured.
- The ICT infrastructure serves the productive fulfilment of professional tasks. In doing so, the active role of employees, their personal responsibility and their personal communication options are respected and promoted.
- The systems provided by the employer are used exclusively for the efficient administration of the university, as well as for research and teaching, ensuring security, and internal and external communication.
- The processing of data is subject to the principle of purpose limitation. All data processing must serve a legitimate purpose.
- In order to maintain proportionality, the collection and use of personal employee data must be limited to the minimum necessary. The duration of processing must also be reduced to the extent necessary.
- All rules and criteria for the collection and processing of personal data must be clear, comprehensible and transparent. Confidentiality and legality must be ensured.

Log data is collected to ensure IT security, the traceability of system processes and error diagnosis. This data may only be used for precisely defined purposes, such as compliance with data security regulations and optimisation of system availability.

One Device Policy

..... have you already parted with your second IT work device?

The procurement of IT equipment, peripheral devices and other IT accessories may only be carried out centrally by the ICT department of MUL in order to ensure that this process is carried out in an economical, efficient and appropriate manner on the part of the university.

The „Guideline on the Central Procurement of IT Components and One Device Policy“ stipulates that all employees are only provided with one primary IT work device, either a laptop or a desktop PC.

In this regard the Works Council has the following questions:

Is the work flexibility of university research staff being given sufficient consideration?

We work at various locations (in the office, in the lecture hall, in the laboratory, at external research partners, in field research, etc.). A single device may not be sufficient to meet the different requirements in the various working environments.

What impact does the regulations have on productivity?

Scientific staff often require specialised software and powerful hardware to perform complex calculations, simulations or data analyses. Can the one device policy offer the necessary performance flexibility to efficiently accomplish teaching and research tasks? Limiting users to one device could impair productivity, particularly when desktop computers are used for computationally intensive tasks and laptops are used for mobile work.

Are individual needs being adequately taken into account?

Standardisation could mean that specific requirements are not given sufficient consideration. If the device with the required specifications is not in the MUL's „shopping basket“ at the exclusive supplier „ICT Solutions“, compromise solutions must be found, which are usually time-consuming.

According to this guideline, IT work equipment must be returned to the Montanuniversität immediately when changing devices. Unauthorised retention or use of the

equipment without express consent will have legal consequences.

Procurement process

To procure software, you must submit a ticket in the ICT's central ticket system. Upon receipt of the ticket, ICT will search for the most cost-effective, suitable and secure solution. The software will then be ordered and procured by ICT.

If you require special scientific software, direct procurement by the chair is possible if the costs do not exceed €1,000 (including VAT).

Whether it is a one-off purchase or recurring licence fees, ICT must be informed of the purchase in advance.

The procurement of hardware and software should be carried out in a manner that ensures the efficiency and effectiveness of work processes, taking into account individuality and practicality.

As the works council, we have no influence on the guidelines of the rectorate. The only way to exert influence is through works agreements.



“Do’s and Dont’s” on sick leave

WHEN, TO WHO and HOW do I report my sick leave? WHAT do I have to report and WHEN do I have to provide a MEDICAL CERTIFICATE? Do I have to be REACHABLE when I am on sick leave and what are the CONSEQUENCES of NON-COMPLIANCE?

Illness or accident are considered impediments to work that must be reported immediately to your supervisor or the secretariat. If the impediment to work is known in advance (e.g. a doctor’s appointment that, for certain reasons, can only take place during working hours), the report must also be made in advance. The means of communication used to report the absence from work is at the employee’s discretion, but it must be ensured that the notification is made as quickly as possible using the usual means of communication at work. A reliable person can also be appointed to make the notification.

When reporting illness, it is sufficient to state „illness“ as the reason; no further details need to be provided. If the illness lasts for more than three working days, civil servants are required to submit a medical certificate to their employer within three days without being asked to do so. In individual cases (not across the board!), the employer may also request the certificate on the first day. This may also be done retroactively. The certificate may be issued by any (specialist) doctor and must state the start of the incapacity to work and, if possible, its expected duration.

The employer cannot demand that a diagnosis be presented. A certificate confirming the extension of sick leave must be expressly requested by the employer, although it is advisable to make this request „voluntary“ in order to avoid possible inquiries.

Since in the public sector the employer has the option of ordering a medical examination in the event of an employee’s illness, the employee must ensure that written communications can be received in order to respond, if reasonable. Ensure that written communications can be received in order to respond, if reasonable. It is not necessary to be immediately available.

The health insurance provider is entitled to carry out inspection visits. It is therefore advisable to consult your

doctor if you are staying at a location other than your registered place of residence. Although you are generally free to choose your place of residence, you must ensure that your recovery is not impaired. You must inform your health insurance provider of this.

Apart from the threat of losing entitlement to remuneration for the duration of the delay in reporting sick or failing to submit a medical certificate, activities and behaviour that are likely to jeopardise or delay the healing process may lead to dismissal. According to case law, shopping and shopping trips to cover essential needs are permissible. However, the employee must behave in such a way that their ability to work is restored as soon as possible. In doing so, they must not only comply with the doctor’s instructions, but also „not openly violate the rules of generally accepted behaviour“ [1], e.g. by participating in a demonstration [2], visiting a bar [3] or going on a car trip (even as a passenger) [4].

According to supreme court rulings, it is irrelevant whether the behaviour actually leads to an extension of sick leave; the potential for this to occur is sufficient [5].

Sources:

General: www.goed.at – FAQs Recht (members only), accessed 04/2025

- [1] GÖD – Der öffentliche Dienst aktuell 3, 36-37 (2025)
- [2] OGH 5.12.2024, 8 ObA 54/24k
- [3] OGH 10.9.1997, 9 ObA 112/97d
- [4] OGH 15 August 2014, 8 ObA 47/14s
- [5] Supreme Court 24 February 2000, 8 ObA 12/00y



Rehabilitation- and care leave

Care leave

Forms of care leave are:

- Care leave in the event of illness
- Extended care leave in the event of illness
- Care leave to look after a child
- Care leave to accompany a sick child during hospitalisation

Care leave can be taken on a daily basis if required, but also on an hourly basis.

Care leave in the event of illness

In principle, employees are entitled to care leave of up to one week per working year with continued payment of their salary.

The entitlement to care leave exists if the employee is demonstrably prevented from working due to the necessary care of a sick close relative or a sick person living in the same household.

Extended care leave in the event of illness

If the entitlement to care leave (1 week per working year) has already been used up in full, in the event of a renewed illness of a child under the age of 12 during the current working year, there is, under certain conditions, an entitlement to paid leave from work for a further week. In this case, too, the prerequisite is that the care of the child is actually necessary.

Care leave to look after a child

If the caregiver who is raising a child (adopted or foster child) or a biological child of the spouse, registered partner or cohabiting partner living in the same household is permanently or regularly unable to provide care (e.g. due to serious illness), the employee is entitled to leave of up to one week per working year.

Rehabilitation leave for children

Parents have a legal right to leave in order to accompany a child during inpatient rehabilitation following a serious illness or accident. This applies not only to their own children, but also to adopted or foster children, as well as to the biological children of their partner.

Duration of entitlement: Each child is entitled to a maximum of four weeks of leave per calendar year.

Division between caregivers: Parents can take turns sharing the leave. However, each phase must last at least one week. Simultaneous rehabilitation leave for both parents is not possible unless there is a therapeutic recommendation that requires joint participation.

No combination with other types of leave: Rehabilitation leave cannot be combined with care leave.

Further information: www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung



Multi-factor-authentication

Multi-factor-authentication (MFA) increases security when accessing digital systems compared to traditional one-factor authentication. In MFA, access authorization is verified by combining several independent characteristics. These factors include „knowledge“ (passwords), „possession“ (e.g., mobile phones with authenticator app), and „inherence“ (e.g., fingerprint or facial recognition).

The authenticator application privacyIDEA is an MFA solution for smartphones. The Linux-based system enables the protection of various applications and services, such as MUonline, Moodle, ownCloud, Webmail or VPN. Once set up for the first time, MFA can be used on all systems that support single sign-on login. The authenticator app KeePass XC, which works on all common operating systems, can be used on the PC.

When using the Time-based One-time Password (TOTP), a numerical code is generated that is only valid

for a limited time (usually 30 seconds). The authenticator app can be accessed on the smartphone or desktop. To set up TOTP, a QR code is first scanned, which generates tokens that can be used for authentication.

An alternative to TOTP are passkeys based on cryptographic key pairs. The method enables security via biometric features or PINs. A passkey is only stored on the respective device, which is why a TOTP procedure should also be set up in the event of loss. This method is resistant to phishing and protects against data leaks.

According to the ICT service department, the use of MFA will be mandatory from February 2026.

Detailed instructions on how to set up MFA are available on the ICT website.

For further questions, please contact the ICT Service Desk at extension 7510.

Passwort Policy

The password policy of the Montanuniversität stipulates that passwords must be changed twice a year. Passwords must be between 10 and 32 characters long and contain at least one number, one uppercase letter, one lowercase letter, and one special character. In addition, new passwords must differ from the old password by at least three characters.

In addition, each new password must differ from the previous one by at least three characters. Reuse of the last five passwords is prohibited.

For more information on the password policy and IT security at the university, please visit <https://dsb.unileoben.ac.at>.

Do you have a password that is easy to remember but hard to crack?

My_catdoesn'tlike19toma_toes87

If you have any questions, please contact it-sicherheit@unileoben.ac.at or call the ICT Service Desk at extension 7510

Further training instead of educational leave

From 1 January 2026, the previous educational leave will be replaced by continuing education leave. Compared to the previous educational leave, the new regulation imposes stricter requirements on employees and employers in order to promote professional qualifications in a targeted manner while taking the interests of companies into account.

REQUIREMENTS FOR EMPLOYEES

Minimum period of employment:

Employees must have been employed by their current employer for at least twelve months without interruption before they can apply for further training. This is to ensure that the measure does not take place immediately after a new hire and that the bond between employee and employer is strengthened.

Consultation with the AMS (Arbeitsmarktservice):

A mandatory consultation with the Public Employment Service (AMS) is required before applying. This is to check whether the training measure meets the legal requirements and is eligible for funding.

Documentation of the training measure:

The planned further training must be documented in detail, including content, duration, objectives and benefits for professional activity. This documentation is essential for approval by the AMS.

Minimum scope of further training:

The training programme must comprise at least 20 hours per week or 20 ECTS credits per semester. For persons with care responsibilities, reduced requirements of 16 hours per week or 16 ECTS credits per semester apply.

Confirmation of participation and repayment obligation: Confirmation of participation is mandatory in order to prove that the training period has been used properly.

Failure to provide this confirmation may result in the repayment of the financial support granted.

REQUIREMENTS FOR EMPLOYERS

Benefits of continuing education:

Further training must have a recognisable benefit for the employer in that the skills acquired are directly applicable to the employee's professional activities. This is to ensure that the measure also serves the company's objectives.

Cost sharing and retention period:

Employers must contribute to the costs of further training and commit to continuing to employ the employees for a certain period of time after completion of the training. This is to ensure that the investment in further training also benefits the company.

Financial support and budget:

The further training period is financially supported by state subsidies provided through the AMS. The annual budget for this measure is around 150 million euros. The amount of funding depends on the type of further training and the individual situation of the applicant, in order to reduce the financial burden during the further training period.

Restrictions and legal framework:

The further training period cannot be directly linked to parental leave, which could pose a challenge for parents who are planning further training after parental leave. In addition, the strict requirements of the further training period must be met in order to avoid legal consequences such as repayment of the allowance. This requires precise planning and documentation of the training measures as well as close coordination with the employer and the AMS

Further information: www.sozialministerium.gv.at/Themen/Arbeit/Arbeitsrecht/Urlaub-und-Freistellung

MUL in Balance

The workplace health promotion program MUL in BALANCE was revamped this year. On March 13, 2025, the kick-off event in the Audimax marked the start of a new and attractive health program. The aim is to provide our employees with comprehensive support on the topic of health – strengthening health literacy, promoting well-being, and actively maintaining the balance of the Montanuniversität workforce.

Mental health, nutrition, and exercise

Building on the three pillars of mental health, nutrition, and exercise, a varied semester program was created that included webinars, workshops, lectures, courses, action days, and other offerings. The topic of mental health in particular has gained importance in recent years, as evidenced by the rush to attend the events offered. The workload is increasing, new demands are being placed on us by digitalization and artificial intelligence, and established routines need to be rethought and adapted.

Health Day

In addition to melanoma screening, another annual highlight is the MUL in BALANCE Health Day, which took place on November 25 this year. Around 200 employees took advantage of the wide range of exercise workshops, keynote speeches, guessing games, various tests, and individual therapeutic and medical check-ups offered by our cooperation partners.

Start in 2026

With another resilience workshop, individual nutritional counseling offered for the first time, and weekly “Mobility Flow” sessions every Monday right after work, the program will start in January 2026. At the same time, the program folder for the summer semester is being prepared with new topics.

“Mens sana in corpore sano” – A healthy mind in a healthy body



Strong together!

As an innovative center of excellence for research and teaching, our university is constantly working to find technical and scientific solutions to the challenges of the future. The foundation for this work is laid by our approximately 1,400 employees, who contribute their knowledge and dedication to the University of Leoben on a daily basis. With our skilled and diverse workforce, we are also an important driver of regional development.

In daily practice, cooperation between scientific and general staff is often particularly valuable. Both groups contribute different experiences, skills, and perspectives.

Many projects with industry and the public, as well as the training of students, require close cooperation with the in-house laboratory or technical center, according to Josef Adam from the Chair of Waste Processing Technology and Waste Management. Scientific investigations and analyses often rely on the expertise of laboratory specialists. The entire financial and administrative project management also requires close cooperation between general and scientific staff.

Another success factor is the involvement of student employees in the form of part-time jobs, bachelor's or master's theses in projects. In practical work, existing knowledge is often applied in a practical way and additional knowledge is generated. In addition, project partners are also potential future employers.

In the Plastic-Free-Compost project with eight corporate partners, a total of five student employees have been employed over the last three years. This resulted in two bachelor's and two master's theses.



Q3-300

The employee appraisal as an important management tool

Process Q3-300 describes how employee appraisals are conducted and is anchored in the Montanuniversität's quality management system.

The employee appraisal is defined in the MUL's QM system as an element of cooperative personnel management and personnel development and as an important instrument for promoting organisational culture.

The objectives of the employee appraisal are

- to promote cooperation between management and employees based on mutual appreciation,
- agreeing on goals between management and employees,
- reaching agreement on work tasks and working conditions,
- taking stock of previous work goals and results,
- ensuring and further developing work quality and job satisfaction,
- promoting motivation at work,
- promoting initiative and personal responsibility among employees,
- identification with the values and goals of the university,
- identifying and addressing problem areas in cooperation and work processes,
- promoting professional development and career advancement.

According to Section 9 (4) of the University Collective Agreement (Uni-KV), it is the duty of the head of an organisational unit in accordance with Section 20 (5) of the University Act (UG 2002) or the otherwise responsible superior or supervisor entrusted with technical supervision to hold a verifiable employee appraisal meeting with the employees reporting to him or her once per calendar year.

According to the QM document, the performance review should have the benefits for employees, supervisors and the organisational unit.

Benefits for employees

- opportunity to consciously engage with the goals of their own organisational unit,
- clarity about future work priorities and the associated scope for action through joint target agreements,
- feedback on your own performance during the past work period,
- the opportunity to clarify any discrepancies,
- the opportunity to address your own strengths and development potential,
- the opportunity to discuss professional development,
- the opportunity to contribute new ideas.

Benefits for supervisors

- task planning for individual employees in line with the objectives of the organisational unit,
- the opportunity to align task planning with the skills of employees,
- the opportunity to discuss the performance of the past working year with employees,
- the chance to get to know the motives and attitudes of employees,
- the opportunity to receive feedback from employees on one's own leadership behaviour.

Benefits for the organisational unit

- support in identifying employee potential,
- less friction and improved performance through clear target agreements,
- stronger identification of employees with the tasks of the organisation.

Our advice: Prepare for the meeting by reviewing the questions in Protocol Sheet 1 (Q3-300/1D) in advance. After the meeting, you should only sign the protocol if you fully agree with its content.

Who moves mountains?

What are the core tasks of a university? Teaching, research and knowledge transfer. Who carries out these core tasks? Who delivers the added value?

As academics, we are expected to deliver teaching that is not only technically perfect but also meets the highest standards of didactics and methodology. Our courses should not only impart knowledge, but also inspire, motivate and entertain students, preparing them for the challenges of the future. At the end of the semester, the efforts of teachers are measured in the form of evaluations, which often say more about the sensitivities of the students than about the actual quality of teaching.

With regard to publications, we are expected to regularly deliver groundbreaking findings that not only impress the scientific community, but also enhance the university's reputation, preferably in "Nature" or "Science".

In addition, we are expected to raise sufficient third-party funding to cover at least our own personnel costs and, at the same time, to optimise the chair's equipment through project-based financing from industry or other funding sources. In addition to these requirements, we are also expected to make an effort to attract students.

We scientists adapt to the respective image and orientation of MUL – from „research for the future“ to „moving mountains“.

We must be aware of our strength: without us, there would be no teaching, no research and no knowledge transfer. Without us, there would be no university!



Certificate for family friendliness

In November of this year, the Montanuniversität received the basic certificate for a family-friendly university.

After completing a certification process with positive results, the Federal Chancellery awards a state seal of approval to companies and universities.

According to information from the Federal Chancellery, the initiative has the following objectives: As part of the „hochschuleundfamilie“ certification process, existing family-friendly measures are identified and ways to develop new strategies are highlighted.

Under external supervision, objectives were set and measures defined. Based on an analysis of the current situation, including areas for action, a team from various organisational units, including the Science Works Council, formulated goals and derived measures that are realistically feasible at the present time.

This includes setting up a family service centre as a central point of contact for employee concerns, creating guidelines for family-friendly meeting and appointment scheduling, and establishing a structured onboarding process to support new employees. Active management awareness-raising should serve to promote the implementation of family-friendly policies in the organisational units. Part-time management should be possible. Career counselling should be offered to temporary employees in the future.

As the works council, we are particularly pleased that an important step is being taken at our university to improve the compatibility of work and family life.

In the summer of 2026, the Montanuniversität will offer summer and holiday childcare for our children for the first time. The offer is aimed at employees and students. The Rectorate will conduct a needs assessment in the coming weeks in order to create a programme that is as individualised as possible.

Measures in the area of student affairs should be initiated to improve family-friendly study conditions. Support and emergency assistance for students will be implemented in cooperation with the Austrian National Union of Students (ÖH).

MUL employees will be involved in all existing and planned measures through targeted information.

Procedure for obtaining the basic certificate:

- MUL has successfully completed the entire certification process (analysis, workshops, target agreement, external assessment). This was followed by an audit by an independent certification body.
- The Montanuniversität thus receives the state quality mark, which publicly demonstrates:
- „This university is officially committed to becoming more family-friendly.“
- The basic certificate is valid for three years.
- During this period, the university implements the agreed measures.



Working in climate change

Rising temperatures and changing climatic conditions place new demands on employee protection and workplace design.

Legal basis for the working environment:

- § 22 Employee Protection Act
- § 28 Workplace Ordinance

The Works Council calls for measures to create a healthy working environment.

Measures for a healthy indoor climate

- Optimisation of room temperature: Ensure that temperatures in workrooms are between 19°C and 25°C, especially in the summer months, by using air conditioning or other cooling measures.
- Improving air quality: Use air purifiers and ensure sufficient fresh air supply.

- Flexible working hours: Introduce working time models to enable work to be carried out during the cooler parts of the day.
- Provision of beverages: Access to sufficient drinking water, especially at high temperatures.
- Training and awareness raising: Education about the effects of heat and the importance of breaks and hydration.

Further information can be found in the [Arbeiterkammer Wien brochure](#):

- [Working in climate change](#)
- [Labour law in a changing climate – what applies?](#)
- [43 frequently asked questions](#)

<https://wien.arbeiterkammer.at/arbeitenundklima>

Exclusion from studies in case of danger

According to a Senate regulation, students may be expelled from their studies if their behaviour poses a permanent or serious threat to other members of the university or third parties (Section 68 (1)).

A serious risk exists in particular

- if students use violence against university members or third parties in the context of their studies, intentionally physically injure, abuse or harm the health of other university members or third parties in the context of their studies, violate their sexual self-determination or threaten them with arson or the use of explosives;
- behaves towards other members of the university or third parties in the context of their studies in a manner that is undesirable, inappropriate, degrading, offensive, intimidating, offensive or discriminatory for the person concerned and thus jeopardises the dignity and integrity of the person concerned;
- engages in behaviour that disrupts the course of lectures and examinations in a manner that impairs the freedom of learning of other students and their progress in studies.

A permanent threat exists in particular

if other members of the university or third parties are threatened over a period of several weeks in the course of their studies with danger to life and limb, health, sexual integrity, physical safety, mutilation or disfigurement, kidnapping, or the destruction of their economic existence or social position.

Expulsion is decided by the Rectorate after review by the Advisory Board (§ 53), which consists of the academic authority, a student representative and a representative of the Working Group for Equal Treatment Issues. If the Advisory Board determines that there is a risk pursuant to § 52 (2) and (3), it may enter into a written behavioural agreement with the person concerned. If this is not complied with or is refused, expulsion from the programme will follow.

In particularly serious cases, expulsion may also take place directly without prior agreement.

[MBL 672122, published on 16 October 2025](#)

MUL report at ZAK (Journal of Arbeiterkammer)

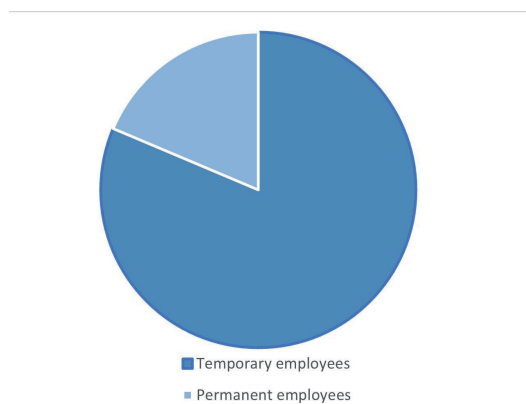
In October, the press department of the Styrian Chamber of Labour (Arbeiterkammer) visited the Montanuniversität to gain an insight into the work areas of its employees. Alongside the Public Service Union (GÖD), the Chamber of Labour is an important partner for the works councils. The works councils benefit from the expertise of the Chamber of Labour, whether in legal matters or through its extensive range of information services.

The Science Works Council took part in a detailed discussion together with colleagues from the general area and presented the diverse fields of activity at the university. The visit provided an opportunity to showcase individual departments at the University of Leoben and highlighted the excellent cooperation between the works councils and the Chamber of Labour.



Employment conditions at MUL

As of 15 November 2025, the Human Resources department reported 818 academic staff members (excluding lecturers) to the Science Works Council, the majority of whom have fixed-term contracts.



In general, there are 35 different types of employment at the Montanuniversität (Table 1)

Table 1: Employment relationships at the Montanuniversität

| | | |
|-----------------|-----------------|-----------------|
| §26-PM | AssProf/§99(5) | SenLc/Doz |
| §26-PM PD | asszProf/§99(6) | SenSc |
| §26-PM stM | asszProf/Doz | SenSc PD |
| §27-PM befr Doz | CDL-PM befr PD | SenSc/Doz |
| §27-PM befr PD | CDL-PM befr stM | UA befr |
| §27-PM befr | CDL-SenSc PD | UA befr PD |
| §27-PM befr stM | Global stM | UA ubfr |
| §27-SenSc | Prof befr/§99 | UA ubfr PD |
| §27-SenSc Doz | Prof unb/§99(4) | Univ.Prof. |
| §27-SenSc PD | Prof unbfr/§98 | Universitätsdoz |
| AssP/Doz/§99(5) | SenLc | wiss. Dienst |
| AssProf. | SenLc PD | |

How flexible are working hours?

The Science Works Council would like to clarify the information regarding the allocation of weekly working hours in the employment contracts at the Montanuniversität.

A frequently asked question when new colleagues start working at the Montanuniversität is: how strictly must the hours specified in the employment contract be adhered to? Is there any leeway? We have been informed that colleagues in general service positions have flexi-time arrangements.

The academic and general areas at universities are subject to different legal regulations with regard to working hours. For academic university staff, Section 31 (2) of the collective agreement for universities

(Kollektivvertrag der Universitäten) applies in this regard.

„Unless otherwise specified by a works agreement or by the university for important operational reasons, the employee is free to choose the start and end of their daily working hours“, subject to certain provisions (e.g. compliance with rest periods). The times of lectures or departmental meetings must be taken into account.

The times specified from Monday to Friday from 8:00 a.m. to 5:00 p.m., with a one-hour lunch break, reflect the 40 hours of full-time employment. These times are „fictitious“ working hours that serve to map working hours in SAP and to count vacation days.

Science 4 Technology @MUL 2026

The Science Works Council launched „Science 4 Technology @MUL“ with the following intention:

- to present the outstanding research achievements of the scientists at the Montanuniversität Leoben,
- to highlight the broad spectrum of all scientific disciplines at MUL,
- to strengthen internal and external scientific communication among scientific staff,
- to inform stakeholders about current research results at MUL, and
- to contribute to the identification of scientific synergies within the research areas.

The Science 4 Technology @MUL team organises a poster exhibition every two years showcasing the latest research findings of MUL scientists. An online poster exhibition is planned for 2026. We will provide more detailed information.



USP of the MUL

What are the unique selling points of the Montanuniversität?

The USP of the Montanuniversität are

- a clear specialisation, we cover the entire value chain of raw materials – from exploration and processing to recycling,
- the close integration of our research with industry; the paths between research and application are short, cooperation is a living practice,
- our family-like structure: personal support, direct communication and a campus – students, researchers and teachers as part of a community.
- Our research is highly regarded internationally. We are globally networked and contribute our expertise to key topics of the future.
- The strong cohesion within our community – from students to alumni to industry partners – reinforces this effect and forms a vibrant network that extends far beyond the period of study.

We are currently facing major challenges?

- reduction in state university funding,
- decline in industrial contracts and research collaborations,
- declining interest among young people in technical fields of study,
- threats from cyber attacks on data and IT systems,
- Shortage of skilled workers in research and technology growing competition from other technical universities and universities of applied sciences.

Especially in times of change, it is important to concentrate on the essentials and not to reinvent ourselves. We must focus on our core mission: excellent research and high-quality teaching in the core disciplines that have shaped our identity and our success.

BRW services

The Science Works Council offers you support with all questions relating to labour law.

My BRW colleagues and myself are happy to assist you. We can advise you on matters such as your employment contract. We can help with disagreements or conflicts with colleagues or superiors – from providing advice to mediation. We review and clarify home office regulations and advise you on matters such as work-life balance, parental leave, part-time parental leave, care leave, occupational health and safety, and workplace situations.

Your concerns will be treated with the utmost confidentiality. We also look forward to an open exchange of ideas and experiences with you. Together, we can create a positive, appreciative working environment.

Please contact me at eva.wegerer@unileoben.ac.at or on extension 7004.

Yours, Eva Wegerer





THE TEAM OF THE SCIENCE WORKS COUNCIL
WISHES YOU
A MERRY CHRISTMAS
AND
A HAPPY NEW YEAR



brw

Impressum:

Herausgeber: Betriebsrat für das Wissenschaftliche Universitätspersonal der Montanuniversität Leoben, Franz-Josef-Straße 18, 8700 Leoben.

Redaktion und Layout: Eva Wegerer, Nicolai Aust, Josef Adam; Druck: Universaldruckerei Leoben.

Bildnachweis: Alexia Tischberger-Aldrian: Cover, Editorial, 26; Shutterstock: 9, 12, 20, 21, 28, 34; Günter Hoffellner: 17, 33;

Arbeiterkammer Steiermark: 10, 15, 31; Pixabay: 4, 6, 13, 18, 22, 25, 29; Katharina Wassler: 16, 22.

